

La Cassazione e i gruppi whatsapp: lontano dagli occhi, lontano dal cuore

di G. Cavallini - 20 marzo 2025

Ognuno di noi ne conserva quotidianamente in tasca almeno qualche decina, più spesso centinaia, tra rapporti di famiglia, di amicizia e di lavoro, nelle loro infinite declinazioni e non senza sovrapposizioni tra i vari ambiti; amati da molti, notevole fonte di stress per altrettanti, i gruppi *whatsapp* nel bene e nel male fanno parte delle nostre vite da un decennio, certo assai più che le lettere e i francobolli, sicché non stupisce che arrivino le prime sentenze di legittimità che si occupano del rilievo che le comunicazioni effettuate tramite *whatsapp* (o analoghi sistemi di messaggistica istantanea) possono assumere nei più disparati campi del diritto.

Se di recente ci è voluta una pronuncia della II Sezione Civile per dare il definitivo via libera alla prassi di utilizzare gli *screenshot* delle chat come mezzo di prova nel processo civile (Cass., Sez. II, 17 gennaio 2025, n. 1254), nelle scorse settimane è stata la Sezione Lavoro ad occuparsi del tema del rilievo disciplinare delle comunicazioni effettuate sulla chat da un membro del gruppo *whatsapp* e rivolte agli altri partecipanti, in due distinte pronunce che meritano di essere esaminate.

In particolare, nel caso affrontato da Cass. 28 febbraio 2025, n. 5334, rel. Ponterio (già oggetto del commento di G. Bulgarini d'Elci, *No al licenziamento se il video è postato sulla chat di gruppo*, in *Il Sole 24 Ore*, 3 marzo 2025, p. 47), si trattava del licenziamento per giusta causa intimato a una commessa di un punto vendita di un noto brand di lusso a Venezia che, nella chat di gruppo dei colleghi (ma gestita privatamente dagli stessi su dispositivi personali), aveva inviato un video che ritraeva una cliente particolarmente corpulenta, con la finalità – parrebbe di capire – di metterne in evidenza le fattezze fisiche.

Un partecipante del gruppo aveva poi trasmesso all'azienda il video, innescando il procedimento disciplinare e quindi il recesso per giusta causa, intimato sulla base della pretesa violazione dei doveri di non ledere l'immagine dell'azienda e la riservatezza dei clienti. La Corte d'Appello di Venezia (App. Venezia 439/2020 reperibile su bdp.giustizia.it) aveva condiviso la conclusione dell'azienda, riformando la sentenza di primo grado che aveva invece accolto il ricorso della lavoratrice (Trib. Venezia 786/2019, anch'essa ivi reperibile).

Nel caso affrontato da Cass. 6 marzo 2025, n. 5936, rel. Leone, si trattava invece del licenziamento (sempre, curiosamente, nel mondo moda), di un dipendente che sul gruppo *whatsapp* denominato “*Amici di lavoro*” aveva inviato alcuni messaggi vocali riferiti al superiore gerarchico team leader che, ci dice la Corte, avrebbero avuto niente meno che «contenuti offensivi, denigratori, minatori e razzisti» (ma il contenuto preciso non è ripreso né dalla sentenza di legittimità, né dalle sentenze di merito: App. Firenze 125/2021 e Trib. Firenze 854/2019, entrambe reperibili su bdp.giustizia.it).

Anche in questo caso, uno dei partecipanti alla chat aveva poi portato all'attenzione dell'azienda i contenuti condivisi dal lavoratore, che era stato sottoposto a procedimento disciplinare e quindi licenziato, con provvedimento successivamente giudicato illegittimo dai giudici di merito.

In entrambi i casi la Cassazione ritiene i licenziamenti illegittimi, riformando quindi la sentenza veneziana e confermando quella fiorentina, sulla base essenzialmente del preminente rilievo attribuito alla libertà e segretezza della corrispondenza (art. 15 Cost.), principi che la giurisprudenza costituzionale ha avuto modo di riferire anche alle moderne forme di comunicazione elettronica (Corte cost. 2/2023 e 170/2023, che espressamente si riferisce a «*posta elettronica e messaggi inviati tramite l'applicazione whatsapp*»).

Viene quindi riaffermato, alla luce degli sviluppi della giurisprudenza costituzionale, il principio di diritto già espresso da Cass. 10 settembre 2018, n. 21965, rel. (sempre) Ponterio, che aveva ritenuto che i messaggi scambiati in una chat privata, seppure contenenti commenti offensivi nei confronti della società datrice di lavoro, non costituiscono giusta causa di recesso poiché, essendo diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, vanno considerati come corrispondenza privata, chiusa e inviolabile, e sono quindi inidonei a realizzare una condotta diffamatoria (la fattispecie era in quel caso relativa un gruppo Facebook chiuso, avente carattere sindacale, in cui erano stati diffusi commenti piuttosto "coloriti" sull'amministratore delegato).

Viene quindi confermata una linea evolutiva della giurisprudenza ormai decennale che valorizza non tanto *cosa* venga detto dal lavoratore o *come*, bensì *dove*, attribuendosi quindi un particolare rilievo al fatto che la comunicazione avvenga in un luogo "chiuso", come il gruppo *whatsapp* o la pagina Facebook (o Instagram) "privata", nei termini già ben evidenziati dalla più attenta dottrina di un decennio fa (per tutti F. Iaquina, A. Ingraio, *Il datore di lavoro e l'inganno di Facebook*, in *RIDL*, 2015, 1, p. 75 ss.), sull'onda della distinzione –propria per la verità originariamente di Facebook– tra profilo "pubblico" e profilo "privato" (v. ad es. Trib. Milano 1° agosto 2014, est. Colosimo, in merito al rilievo, ai fini della sussistenza della giusta causa, che l'esternazione "*ditta di merda*" fosse avvenuta sul profilo pubblico del lavoratore, peraltro in orario di lavoro e tra una visita e l'altra a siti pornografici...).

Per la verità, nell'iter logico-argomentativo delle sentenze di legittimità resta, ad avviso di chi scrive, ancora sfocata la distinzione (o, se si preferisce, la dialettica) tra la *libertà* di corrispondenza quale estrinsecazione del diritto di manifestazione del pensiero (diritto che conosce contrappesi e limitazioni, se è vero che con le parole di possono commettere illeciti, anche penali) e la *riservatezza* della corrispondenza, che agisce a ben vedere quale limite alla utilizzabilità (anche a fini disciplinari) dei contenuti, quand'anche riprovevoli, manifestati dal lavoratore, tanto più se in ambito extralavorativo.

E infatti nella prospettiva della libera manifestazione del pensiero entrano in gioco i noti principi in materia di diritto di critica (e di satira) del lavoratore, su cui non a caso si sofferma con dovizia una contestuale sentenza della Sezione lavoro, del medesimo giorno e del medesimo

estensore (Cass. 28 febbraio 2025, n. 5331, rel. Ponterio), che ribadisce il rilievo da attribuirsi al rispetto della continenza in caso di critiche espresse a mezzo *social network*, e di recenti attenzioni anche di questa *Rivista* (v. da ultimo G. Pacchiana Parravicini, *Critico «ergo sum»... sanzionabile (?) : il diritto di critica al vaglio del diritto del lavoro*, in www.rivistalabor.it, 14 febbraio 2025, relativo al noto caso Boban, a commento dell'ordinanza della Cassazione n. 30087 del 21 novembre 2024).

Difficilmente tali limiti di continenza formale e sostanziale potrebbero ritenersi rispettati a fronte dell'esternazione di contenuti «offensivi, denigratori, minatori e razzisti» quali quelli oggetto del caso fiorentino (anche volendo mostrare indulgenza verso la tradizione tutta toscana, propria del Vernacoliere, di una satira che sa essere anche disturbante), sicché ad assumere rilievo dirimente pare piuttosto essere la *segretezza* delle comunicazioni quale limite alla conoscibilità (e di riflesso, alla utilizzabilità disciplinare) da parte del datore di lavoro.

Seguendo l'impostazione sembrerebbe quindi di poter concludere che, quando i contenuti vengano veicolati in un contesto “chiuso” come la chat *whatsapp*, il diritto di manifestazione del pensiero del lavoratore non è più soggetto ai (pur ampi) limiti della critica (a partire dalla continenza), ma per ciò stesso sfugge alla potestà disciplinare del datore di lavoro, dal punto di vista sostanziale (insussistenza dell'illecito in quanto tale) ancor prima che da quello procedurale (irrilevanza e inutilizzabilità disciplinare).

Insomma, lontano dagli occhi (del capo), lontano dal cuore...

L'impostazione lascia però aperti almeno due ordini di dubbi.

Dal punto di vista strutturale, se ciò che rileva è la natura “chiusa” del gruppo entro cui il messaggio viene veicolato, viene da chiedersi *quid iuris* se contenuti offensivi del superiore venissero esternati, all'interno di una medesima cerchia di colleghi, all'aperitivo del dopolavoro, anziché sul gruppo *whatsapp*, fattispecie che non vi sarebbe probabilmente ragionevole motivo di trattare diversamente (anzi forse meno grave, se è vero che *verba volant*), ma strutturalmente estranea all'ambito di operatività dell'art. 15 Cost.

Sotto il profilo finalistico, ciò lascia aperte alcune criticità, almeno per i casi – diversi da quelli che ci occupano – in cui il gruppo *whatsapp* possa diventare terreno fertile per condotte di emarginazione e scherno in danno di altri lavoratori, magari più “deboli” ovvero portatori di fattori di rischio ai sensi del diritto antidiscriminatorio.

Si pensi al caso, balzato all'onore delle cronache, del gruppo *whatsapp* (la c.d. “chat degli 80”) dove un'ottantina di colleghi uomini si scambiavano messaggi sessisti sulle colleghe (ne scrive con dovizia di dettagli V. Stefanello, *Le storie di molestie nelle agenzie di comunicazione italiane*, in *IlPost.it*, 22 giugno 2023). Ma di esempi se ne possono ipotizzare a iosa.

Ad avviso di chi scrive, onde evitare un “liberi tutti” (che pure sarebbe coerente con la temperie culturale che rapidamente si muove d'oltreoceano), andrebbe valorizzata la

fondamentale distinzione tra la critica quand’anche “incontinente” che si dirige ascensionalmente verso il datore di lavoro –espressione, quand’anche esasperata, di una conflittualità economico-sociale (emblematico il caso dell’inscenata impiccagione del manichino di Marchionne, oggetto di Cass. 14527/2018) che partecipa della storica, per quanto oggi “disorientata”, dialettica tra capitale e lavoro– e l’offesa che viene diretta orizzontalmente o verticalmente nei confronti di colleghi e sottoposti, o sugli “anelli deboli” del gruppo di riferimento, con finalità di emarginazione, denigrazione o ludibrio.

Se nel primo caso la potestà punitiva del datore di lavoro dovrebbe arrestarsi davanti alla sfera di *privacy* (nel senso anglosassone) del lavoratore, quale persona e cittadino, nel secondo caso forse risulterebbe eccessiva l’attribuzione di una completa immunità come quella di fatto sancita dalle sentenze in commento.

Ciò tanto più in tempi di radicalizzazione della conflittualità sociale lungo linee di faglia che spesso ineriscono a caratteristiche personalissime (la religione, l’origine etnica, la sessualità), ben più che a elementi quali l’identità di classe e dintorni.

Difficile quindi, ad avviso di chi scrive, dare risposte definitive che prescindano dalle specificità di ciascun caso concreto. Forse è possibile solo un approccio *case by case*, nell’ambito del quale effettuare un bilanciamento tra le esigenze in gioco, sulla base di un’attenta valutazione di una serie di elementi tra cui *«la pregnanza del vincolo, fiduciario, tenendo in debita considerazione la vicinanza del lavoratore alla “stanza dei bottoni”: quanto più costui è alter ego dell’imprenditore, tanto più l’elemento fiduciario assume rilevanza nel tracciare il confine tra adempimento e inadempimento. Inoltre, significativi indici sussidiari sono le condizioni personali del lavoratore: l’età e il livello d’istruzione acquisito possono, infatti, attenuare il rigore della valutazione relativa alla ragionevole aspettativa in merito all’impiego di un linguaggio più o meno scurrile. Infine, occorre valutare le contingenze del caso concreto: l’eventuale reiterazione delle offese, la provocazione, il livello di stress emotivo»* (così assai condivisibilmente F. Iaquina, A. Ingrao, *Il datore di lavoro e l’inganno di Facebook*, cit. p. 85 s.).

Gionata Cavallini, avvocato in Milano

Visualizza i documenti: [Cass., 6 marzo 2025, n. 5396](#); [Cass., 28 febbraio 2025, n. 5334](#)