

Condotta extra-lavorativa, social media e licenziamento disciplinare: la Cassazione ribadisce i limiti dell'addebito e i canoni interpretativi

di P. Dui - 26 agosto 2025

1. Premessa: il caso

La sentenza in commento (Cass. 19697 del 16 luglio 2025) affronta una specifica e attuale tematica: l'incidenza delle condotte socialmente visibili (in particolare tramite i social media) sulla legittimità del licenziamento per giusta causa, in un contesto di crescente conflitto tra libertà del lavoratore e doveri contrattuali.

Il caso nasce da un licenziamento disciplinare intimato da una società di capitali ad un dipendente collaudatore, a seguito di un incidente stradale occorso il 15 giugno 2022 mentre questi era alla guida di un veicolo aziendale. L'addebito disciplinare includeva, oltre alla presunta guida imprudente e a velocità sostenuta, anche la realizzazione di un video (di 36 secondi), successivamente postato sul profilo social personale, nel quale il dipendente appariva intento a filmarsi alla guida, distraendosi dagli obblighi di prudenza.

Secondo la prospettazione aziendale, la condotta nel suo complesso integrava una grave violazione degli obblighi contrattuali e delle norme di sicurezza stradale, sufficiente a giustificare il recesso per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c. La tesi è stata respinta sia in primo che in secondo grado, con condanna dell'azienda alla reintegra ex art. 18, comma 4, Stat. lav.

La sentenza impugnata ha ritenuto, in conformità al Tribunale, che la contestazione disciplinare imputasse al dipendente la realizzazione del video nel momento anteriore all'incidente e che tale addebito fosse infondato poiché il video era stato pacificamente realizzato un mese prima. Ha escluso i profili di colpa del lavoratore sia per la mancata prova della velocità di marcia superiore al limite consentito e sia per le modalità dell'incidente e lo stato dei luoghi, ricostruiti in base al verbale dei carabinieri e alle prove raccolte.

2. L'oggetto del giudizio in Cassazione

La società ha proposto ricorso in Cassazione articolato in cinque motivi, centrati, tra l'altro, sull'erronea interpretazione della contestazione disciplinare, sull'omesso esame di fatti decisivi (quali l'uso di vetture diverse nel video e nell'incidente), nonché su presunti vizi motivazionali e travisamenti probatori.

Tutti i motivi sono stati rigettati, confermando la doppia conforme di merito.

3. L'interpretazione della contestazione disciplinare: il primato della chiarezza

Insomma, ciò che viene sostanzialmente rappresentato al lavoratore come disciplinarmente rilevante è di avere causato l'incidente e di averlo fatto mentre realizzava una videoripresa dal posto di guida. E proprio la mancanza di riferimenti temporali alla realizzazione/pubblicazione del video (tali da sganciare cronologicamente tale condotta da quella propriamente riferita alle modalità di guida causative dell'incidente) ha contribuito a delineare

un quadro (e ad ingenerare nel destinatario la convinzione) di un addebito unico, tutto confluente nella condotta tenuta in occasione del sinistro

Al centro della motivazione vi è l'interpretazione dell'addebito disciplinare. La Corte di merito ha ritenuto che la contestazione fosse equivoca, unitaria, e soprattutto ambiguamente redatta, poiché induceva a ritenere che il video fosse stato girato durante il collaudo che ha portato all'incidente, mentre era pacifico che la registrazione fosse di un mese precedente.

La Cassazione ha ritenuto legittima e logicamente motivata questa lettura, sottolineando che:

- l'attività interpretativa della contestazione disciplinare costituisce un accertamento di fatto riservato al giudice di merito (Cass. nn. 9070/2013, 12360/2014, 22318/2023);
- il sindacato di legittimità può riguardare solo violazioni manifeste dei criteri ermeneutici ex artt. 1362 ss. c.c. o un vizio motivazionale ex art. 132, n. 4, c.p.c. (Cass. nn. 21576/2019, 20634/2018);
- in mancanza di tale violazione, non è ammessa una semplice interpretazione alternativa del dato di lavoro (Cass. nn. 18214/2024, 15471/2017, 27136/2017).

Inoltre, la sentenza si sofferma sull'importanza della specificità della contestazione disciplinare, quale presupposto fondamentale per l'effettivo esercizio del diritto di difesa del lavoratore (Cass. nn. 30271/2022, 10305/1998, 3079/2020, 10853/2019). La ambiguità nell'attribuzione del fatto e nel suo inquadramento temporale compromette l'efficacia stessa della sanzione.

4. L'inammissibilità dei motivi su “fatti decisivi”: la doppia conforme

I motivi con cui la ricorrente lamentava l'omesso esame circa la diversità tra le vetture riprese nel video e quelle dell'incidente, nonché l'omessa considerazione della diversità dei luoghi, sono stati dichiarati inammissibili per effetto della doppia conforme di merito ai sensi dell'art. 348-ter c.p.c.

La Corte ha ribadito che, in presenza di due decisioni conformi nei fatti, l'art. 360, n. 5 c.p.c. non è esperibile se non viene allegata (e dimostrata) la diversità tra le ragioni delle due sentenze di merito (Cass. nn. 26774/2016, 5528/2014).

Ma, soprattutto, tali motivi sono stati giudicati non pertinenti, poiché la Corte territoriale non ha mai sostenuto che il video fosse coevo all'incidente: al contrario, ha ritenuto erronea la contestazione proprio perché presupponeva una connessione temporale smentita dai fatti.

5. Le censure probatorie e i limiti del sindacato di legittimità

Le ulteriori censure della società riguardavano presunti errori nella valutazione delle prove, travisamento del verbale dei Carabinieri e illogicità del ragionamento probatorio.

La Corte, in linea con i principi ormai consolidati in tema di licenziamento disciplinare, ha ribadito che:

- la violazione dell'art. 115 c.p.c. sussiste solo quando il giudice fonda la decisione su prove mai introdotte dalle parti, non quando ne valuta in modo non condivisibile l'attendibilità (Cass. nn. 27000/2016, 13960/2014);

- la violazione dell'art. 116 c.p.c. è ammissibile solo se il giudice valuta una prova legale come se fosse libera, o viceversa (Cass. S.U. nn. 20867/2020, 11892/2016), ma non riguarda la mera ricostruzione dei fatti;
- il travisamento del contenuto di un atto istruttorio, come il verbale dei Carabinieri, non è deducibile in Cassazione (Cass. S.U. n. 5792/2024).

6. L'importanza della tipicità e della precisione dell'addebito

La sentenza si inserisce nel solco di un orientamento giurisprudenziale che pone particolare rilievo alla tipicità, alla concretezza e alla precisa delimitazione della condotta contestata, soprattutto in ambito disciplinare.

La Corte richiama la necessità che l'addebito sia chiaro nei suoi elementi costitutivi, senza ambiguità, senza attribuzioni cumulative che fondano il licenziamento su una connessione fittizia di eventi distinti, come accaduto nella specie.

La sanzione del licenziamento non può fondarsi su elementi che – per come contestati – non consentano al lavoratore di comprendere né il fatto ascritto, né il suo rilievo disciplinare.

7. Considerazioni conclusive

La decisione della Corte costituisce una importante riaffermazione di principi di legalità e garanzia nel procedimento disciplinare. La sua rilevanza non sta tanto nella valutazione della condotta del lavoratore, quanto nella correttezza formale e sostanziale della contestazione da parte datoriale.

Essa segnala, soprattutto, come l'uso di strumenti di comunicazione personale (come i social media) non legittimi automaticamente un licenziamento se non si dimostri la rilevanza disciplinare della condotta, con riferimento preciso al tempo, al luogo e alle modalità di esecuzione.

Nella dialettica tra immagine aziendale, aspettative di correttezza e libertà di espressione, resta fermo il principio di proporzionalità, specificità dell'addebito e immodificabilità della causa del licenziamento, che costituiscono presidi fondamentali a tutela del lavoratore.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., 16 luglio 2025, n. 19697](#)