

LAVORO

Libertà di espressione del lavoratore e obbligo di fedeltà: la Cassazione sui limiti della critica online

Fonte: Cass. Civ. sez. lav., 14 maggio 2026, n. 14165

Luca Failla
09 Luglio 2026

La pronuncia affronta il tema della legittimità del licenziamento disciplinare irrogato ad un dipendente che aveva pubblicato su Facebook post e commenti offensivi e diffamatori nei confronti della società datrice di lavoro. La Suprema Corte ha ritenuto che le espressioni utilizzate eccedessero i limiti del diritto di critica, in quanto prive dei requisiti di verità, continenza e pertinenza, ritenendo così la sanzione espulsiva come proporzionata alla gravità dei fatti e alla lesione arrecata all'immagine e alla reputazione dell'azienda.

Massima

In tema di licenziamento disciplinare intimato per la pubblicazione sui *social network* (Facebook), da parte del lavoratore, di **post e commenti a contenuto diffamatorio e lesivo dell'immagine e della reputazione del datore di lavoro**, l'esercizio del diritto di critica è elemento idoneo a scriminare la liceità o illiceità della condotta, solo se rispettoso dei limiti della verità (anche putativa) dei fatti, della continenza espressiva e dell'interesse pubblico alla conoscenza; ove le espressioni **siano gravemente denigratorie, allusive o idonee a creare una rappresentazione falsata della realtà, sussiste giusta causa di recesso**, anche alla luce dell'ampiezza della diffusione del **mezzo utilizzato**.

Il caso

Un lavoratore si rendeva autore della reiterata pubblicazione su Facebook di post e commenti contenenti accuse non veritiere riguardanti le condizioni lavorative e dunque lesivi dell'immagine e della reputazione del datore di lavoro. Nonostante l'ordine di rimozione dei contenuti offensivi e l'intimazione ad astenersi da ulteriori pubblicazioni di analogo contenuto, il lavoratore persisteva nella propria condotta. Tale comportamento, aggravato dalla reiterazione della condotta lesiva dell'immagine aziendale e dalle numerose contestazioni disciplinari già mosse nei suoi confronti, conduceva infine al licenziamento disciplinare.

La Corte d'Appello di Bari confermava la legittimità del recesso, evidenziando la frequenza della condotta contestata, il carattere pubblico e denigratorio dei contenuti pubblicati, nonché la violazione dei limiti di veridicità, continenza e interesse del diritto di critica esercitato dal lavoratore.

La questione

La controversia solleva l'interrogativo dell'equilibrio tra il diritto di critica (riconducibile all'[art. 21 Cost.](#), come recentemente ribadito da Cassazione civile, Sezione lavoro, sentenza Cass. n. 17689/2022), e il dovere di fedeltà nei confronti del datore di lavoro (sancito dall'[art. 2105 c.c.](#)). La questione impone dunque di individuare i limiti di liceità delle manifestazioni del pensiero espresse dal lavoratore soprattutto nel caso di utilizzo dei *social network*, in quanto questi presentano la possibilità di una ampia diffusione del contenuto e quindi di una capacità lesiva dell'immagine e reputazione del datore di lavoro maggiore rispetto ad altri mezzi di comunicazione.

Le soluzioni giuridiche

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 14165 del 2026, ha confermato la **legittimità del licenziamento disciplinare** intimato al lavoratore, rigettando integralmente il ricorso proposto contro la sentenza della Corte d'Appello di Bari. In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto che i post e i commenti pubblicati sulla piattaforma Facebook (in una pagina dedicata alle notizie del Comune) **travalicassero i limiti del legittimo esercizio del diritto di critica**, assumendo **carattere offensivo, denigratorio e lesivo dell'immagine e della reputazione della società datrice di lavoro**. La Corte ha evidenziato come il diritto di critica, pur costituzionalmente garantito, debba necessariamente rispettare i limiti della continenza verbale, della verità dei fatti rappresentati e della sussistenza di un interesse meritevole di tutela. Nel caso di specie, i giudici hanno ritenuto che le affermazioni del lavoratore non rispettassero tali requisiti in quanto risultanti aggravate dalla reiterazione delle condotte e dall'inottemperanza all'ordine giudiziale di rimozione dei contenuti già riconosciuti come diffamatori.

La pronuncia si inserisce nel consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui il diritto di critica del lavoratore incontra un limite invalicabile nel rispetto della dignità e dell'onore del datore di lavoro, nonché nel dovere di fedeltà e correttezza. La Cassazione richiama infatti l'orientamento maggioritario secondo cui **l'esercizio del diritto di critica costituisce causa di giustificazione della condotta soltanto quando le espressioni utilizzate siano funzionali alla manifestazione del dissenso e non si traducano in aggressioni gratuite o in accuse prive di riscontro o reale fondamento** (Cass. n. 21651/2023, Cass. n. 19092/2018).

Non sono mancati, tuttavia, orientamenti più permissivi, soprattutto nella giurisprudenza di merito (come la sentenza Corte d'Appello di Brescia n. 281 del 2022), che hanno riconosciuto una maggiore ampiezza al diritto di critica del lavoratore, specialmente quando le dichiarazioni riguardino condizioni di lavoro, sicurezza o organizzazione aziendale e siano espressione di un interesse collettivo. Secondo tale indirizzo minoritario, l'utilizzo di espressioni aspre o polemiche non determina automaticamente l'illiceità della condotta, purché il nucleo essenziale dei fatti denunciati risulti veritiero e la finalità perseguita sia quella della tutela di interessi meritevoli perché, ad esempio, legati al soddisfacimento di interessi della collettività, come nel caso della tutela della salute, sicurezza e ambiente, oppure alle regole del vivere civile.

Rilevante in tal senso risulta la sentenza della Cassazione n. 10864 del 2025, la quale stabilisce come l'esercizio del diritto di critica verso il datore di lavoro sia legittimo se il dipendente, anche sollecitando l'attivazione del potere gerarchico ed organizzativo datoriale, si limiti a difendere la propria posizione soggettiva senza travalicare il limite della verità oggettiva (nella specie, la Suprema Corte ha cassato l'impugnata sentenza che aveva ritenuto di rilievo disciplinare le espressioni contenute nelle e-mail con le quali un lavoratore aveva criticato le modalità di attuazione dei protocolli anti-Covid da parte dell'amministratore delegato della società datrice di lavoro).

La decisione in commento, tuttavia, si colloca nel solco dell'orientamento prevalente della Cassazione, che attribuisce particolare rilievo al rispetto dei limiti di continenza e proporzionalità, soprattutto nei casi di reiterazione delle condotte offensive e di violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà nei confronti del datore di lavoro.

Osservazioni

La decisione della Cassazione appare particolarmente significativa non tanto per l'affermazione dei tradizionali limiti del diritto di critica quanto per il modo in cui tali principi vengono ancora una volta adattati al contesto comunicativo dei *social network*. La pronuncia conferma infatti una tendenza sempre più evidente: il giudizio disciplinare non si concentra esclusivamente sul contenuto del singolo messaggio pubblicato, ma sull'impatto complessivo della condotta del lavoratore all'interno ed all'esterno dell'organizzazione aziendale.

La sentenza evidenzia inoltre la **progressiva estensione dell'obbligo di fedeltà a comportamenti extralavorativi veicolati attraverso strumenti digitali**, richiamando l'attenzione su una questione di crescente rilevanza per imprese e operatori del diritto: **l'ampliamento dei confini dell'organizzazione aziendale e la possibile rilevanza disciplinare di condotte poste in essere al di fuori del contesto lavorativo**. Il tema assume particolare importanza nell'ambito dei *social network*, strumenti caratterizzati da una straordinaria capacità di diffusione dei contenuti, in grado di raggiungere rapidamente un **pubblico molto ampio** e di amplificare la circolazione di informazioni e opinioni, spesso prima che possano essere adeguatamente verificate o contestualizzate.

In situazioni come quella in esame entra poi in gioco il c.d. "**disvalore ambientale**" della condotta, ossia la capacità del comportamento del lavoratore di influenzare il contesto, soprattutto quando ricopra posizioni di responsabilità tali da renderlo modello di riferimento per gli altri lavoratori e per la comunità. È sicuramente un elemento da tenere in considerazione, più il soggetto che trasmette un determinato messaggio è considerato attendibile più crescerà la possibilità di creare un danno reputazionale per l'azienda.

Nel caso in analisi, inoltre, assume rilievo decisivo la valorizzazione della reiterazione delle pubblicazioni e, soprattutto, della mancata ottemperanza all'ordine di **rimozione dei contenuti diffamatori**. La Corte sembra attribuire a tale comportamento un significato autonomo rispetto alla semplice offensività dei post, considerandolo indice di una volontà persistente di contrapposizione nei confronti del datore di lavoro e dunque sintomatico della definitiva compromissione del vincolo fiduciario. In termini pratici, la sentenza segnala come il comportamento successivo alla contestazione disciplinare possa incidere in maniera determinante sulla valutazione di proporzionalità del licenziamento.

La pronuncia conferma un **orientamento rigoroso in materia di diritto di critica del lavoratore**, ma evidenzia al contempo la necessità di un attento bilanciamento con la libertà di espressione. Resta pertanto essenziale continuare a distinguere con rigore le condotte realmente diffamatorie dalle mere espressioni polemiche o di dissenso, valutando concretamente il **contenuto delle dichiarazioni e l'effettiva lesione arrecata all'immagine aziendale**. Ne deriva l'opportunità, sul piano organizzativo, di predisporre policy aziendali chiare sull'utilizzo dei social media e sui limiti delle comunicazioni online, nonché di valutare caso per caso il contenuto dei messaggi, il contesto in cui sono stati diffusi, il ruolo ricoperto dal lavoratore e l'effettiva capacità offensiva delle dichiarazioni pubblicate.