

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA 16 OTTOBRE 2026

Social network e rapporto di lavoro: perché diventano rilevanti le policies aziendali

Luca Failla - Professore a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi LUM

La trasformazione tecnologica sta cambiando anche le relazioni professionali e la gestione del rapporto di lavoro. Influisce sempre di più sul modo in cui i comportamenti interagiscono con le regole ed i principi dell'ordinamento giuridico. Non si tratta solo di comunicare in modo "formale" o "informale", quanto, piuttosto, della funzione e del ruolo che quel mezzo di comunicazione (ad esempio, un canale social, whatsapp) acquisisce all'interno delle imprese, coordinandosi con il complessivo comportamento delle parti e la sua concreta collocazione nel contesto negoziale. Le conseguenze pratiche sono facilmente immaginabili. Diventa rilevante il ruolo delle policies aziendali. Perché?

La **trasformazione tecnologica** sta portando da tempo ad una evoluzione nelle relazioni personali che ormai influenza anche le relazioni professionali e la **gestione del rapporto di lavoro**.

Un tempo non molto lontano si faceva affidamento solo sui termini della **lettera di assunzione** e delle successive integrazioni, su quelli delle comunicazioni scritte scambiate con l'ufficio del personale. Gli **strumenti di comunicazione** nel rapporto di lavoro erano solo **formali**: non solo la contrattualistica, ma anche le raccomandate ed i fax. Poi è arrivata la posta elettronica, lo strumento privilegiato per tutte le comunicazioni interne ed esterne, anche nella forma della posta elettronica certificata e delle intranet ad accesso protetto.

La successiva evoluzione sta vedendo ormai da tempo l'affermazione all'interno delle aziende di **diversi strumenti di comunicazione**, quelli che fino a poco tempo fa erano ancora confinati nell'alveo della "comunicazione informale".

Prima l'**e-mail**, poi i **social network** - tra cui **LinkedIn** e quindi i sistemi di messaggistica istantanea come **Whatsapp** - hanno progressivamente trasferito nello spazio digitale una parte crescente delle **relazioni personali e professionali**, entrando così anche nella **concreta dinamica del rapporto di lavoro**.

Se fino a qualche anno fa il tema più dibattuto in questo ambito risultava essere incentrato prevalentemente sulla possibilità di **comunicare il licenziamento via Whatsapp** (cfr. Trib. Catania, ordinanza del 27 giugno 2017; Trib. Genova 12 luglio 2017, n. 632), purché preceduto da legittima **contestazione disciplinare** (cfr. Trib. Napoli 14 novembre 2025, n. 4481), oggi inizia a farsi strada una **casistica** assai più **variegata** di situazioni nelle quali lo **strumento "social"** può assurgere a **mezzo di comunicazione rilevante** per la corretta qualificazione di alcuni aspetti di **gestione del rapporto di lavoro**.

Dalla condivisione in chat di **dichiarazioni** che a seconda del contesto di riferimento possono assumere **rilievo disciplinare** (cfr. App. Venezia 27 luglio 2020; Cass. civ., sez. lav., 28 febbraio 2025, n. 5334), all'utilizzo della **messaggistica** per dare indicazione della **prosecuzione della malattia** (Trib. Udine 13 aprile 2026, n. 167), fino ad assurgere a **prova processuale** nella forma del semplice **screenshot** (App. Firenze 25 giugno 2026, n. 2372) oppure a concorrere, attraverso gli annunci pubblicati su LinkedIn, alla ricostruzione di un **profilo professionale** per la valutazione della **validità** di un **patto di prova** (Trib. Milano 13 agosto 2026, n. 3136).

Non sono tanto i **social** - WhatsApp, LinkedIn o Facebook - in sé considerati, ad assumere un

determinato **valore giuridico**, ma il **contesto** nel quale la **comunicazione nasce e viene usata**.

Si pensi ad **esempio** ai casi in cui viene dato rilievo al carattere chiuso di una chat escludendo la rilevanza disciplinare della condotta, se frutto della violazione del carattere privato della chat (cfr. App. Ancona 12 febbraio 2026, n. 122). Oppure all'importanza attribuita al ruolo di chi posta dichiarazioni poi divenute disciplinarmente rilevanti quando la chat sia invece strumento di comunicazione gestionale ancorché chiusa (cfr. Cass. civ., sez. lav., 31 marzo 2026, n. 7982).

In questo scenario evolutivo assumono particolare rilevanza alcune delle **più recenti decisioni**.

La **prima** è quella del Tribunale di Udine del 13 aprile 2026, n. 167 sulla **prosecuzione della malattia**. Il caso riguardava la contestazione disciplinare mossa ad un lavoratore che aveva comunicato la continuazione della malattia attraverso WhatsApp anziché seguendo il canale tradizionale aziendale. Il Tribunale chiarisce che, in determinate circostanze, l'uso di canali di comunicazione informali come **WhatsApp**, può essere **ritenuto idoneo** ad adempiere all'**obbligo di comunicazione**, quando:

- la comunicazione raggiunga il suo scopo ossia permetta concretamente al datore di lavoro di **organizzare la sostituzione del lavoratore in malattia**, specie quando la tempestività della comunicazione rivesta un'importanza fondamentale per l'azienda (nel caso specifico trattavasi di una cooperativa sociale per accompagnamento disabili);
- esista un **regolamento interno** o comunque un'**autorizzazione** all'uso di **canali di comunicazione alternativi**;
- sia **tracciabile** il riscontro da parte dei **referenti aziendali**.

Il punto qui non consiste nell'aver trasformato WhatsApp in una sorta di canale alternativo alle normali procedure aziendali, ma la possibilità dell'efficace integrazione di tale strumento nell'organizzazione aziendale per la **migliore gestione** di determinati **istituti contrattuali** (ad es. la malattia). Nel caso specifico, infatti, la comunicazione aveva raggiunto il proprio scopo organizzativo informando il datore di lavoro circa la continuazione dell'assenza, esisteva un'apertura aziendale all'impiego di canali alternativi e, soprattutto, il referente aziendale aveva dato riscontro positivo al messaggio del lavoratore, ingenerando nel lavoratore stesso la convinzione della correttezza della modalità di comunicazione utilizzata.

Un **altro rilevante esempio** è quello della decisione del Tribunale di Milano 13 agosto 2026, n. 3136, con la quale il giudice del lavoro ha ritenuto che, ai fini della **validità** del **patto di prova**, la **determinabilità** delle **mansioni** possa essere ricostruita considerando anche l'**annuncio di lavoro** pubblicato su LinkedIn e le **comunicazioni** intercorse **tra azienda e candidato** nella fase precontrattuale. Nel caso concreto, il contratto individuava il ruolo di "sales manager" e alcune attività fondamentali; a questi elementi si aggiungevano l'annuncio di ricerca, nel quale erano dettagliate le attività richieste, e le comunicazioni dello stesso lavoratore, dalle quali emergeva la piena comprensione del profilo professionale per il quale si stava candidando. Nella ricostruzione della vicenda che è stata accolta dal Tribunale di Milano con il riconoscimento della validità del patto di prova, la clausola relativa non è stata interpretata dal Giudice in modo isolato, avendo riguardo solo alla presupposta carenza di motivazione, ma alla luce dell'assetto negoziale complessivo instauratosi tra le parti cui accedeva la comune intenzione delle stesse di arrivare alla conclusione del contratto di lavoro. Elementi desumibili anche dal **comportamento precontrattuale** e dal **percorso professionale** rappresentato dal candidato sulla pagina social.

Ma tale evoluzione riguarda anche la **prova nel processo**. Con la diffusione della **messaggistica istantanea**, sarebbe ormai poco realistico ignorare che una parte considerevole dei **fatti giuridicamente rilevanti** viene spesso documentata proprio attraverso questi canali.

La Corte d'Appello di Firenze, con sentenza 25 giugno 2026, n. 2372, ha affermato che i **messaggi WhatsApp**, anche quando prodotti mediante screenshot, rientrano tra le riproduzioni informatiche di cui all'art. 2712 c.c. con la conseguenza di poter costituire **piena prova dei fatti rappresentati**, quando la controparte non ne contesti in maniera chiara, specifica e motivata la conformità.

Gli **esempi considerati** sembrano, dunque, raccontare una **trasformazione più profonda** della semplice diffusione di nuovi strumenti di comunicazione nella **gestione del rapporto di lavoro**. Una sorta di adattamento degli istituti tradizionali del diritto del lavoro all'evoluzione dei tempi, pur senza rinunciare ai principi fondanti della materia.

Un **messaggio** inviato dal **telefono personale** può oggi essere allo stesso tempo irrilevante per l'azienda, protetto come corrispondenza privata oppure decisivo per dimostrare fatti e circostanze. Una **conversazione WhatsApp** può costituire un mezzo concretamente accettato per comunicare un'assenza dal lavoro oppure restare insufficiente quando la policy aziendale imponga inequivocabilmente un'altra procedura. Un'affermazione nata in una **chat** può rimanere confinata nella sfera privata oppure, per modalità e diffusione, assumere una dimensione disciplinarmente rilevante. Un annuncio pubblicato su un **social professionale** può diventare uno degli elementi utili per definire il perimetro del patto di prova.

La **tecnologia** influisce sul modo in cui i **comportamenti interagiscono** con le **regole** ed i **principi dell'ordinamento giuridico**. Non si tratta solo di comunicazione "formale" o "informale", quanto, piuttosto, della **funzione** e del **ruolo** che quel **mezzo di comunicazione** acquisisce all'interno di un contesto organizzato coordinandosi con il complessivo comportamento delle parti e la sua concreta collocazione nel contesto negoziale.

Per le **aziende** le **conseguenze pratiche** sono facilmente immaginabili. Da ora in poi le **policies aziendali** dovranno essere **sempre più chiare** nell'individuare quali canali di comunicazione sono considerati validi per l'organizzazione, quali comunicazioni potranno transitarvi, quali i soggetti autorizzati a riceverle e, non ultime, le modalità della loro conservazione.

Ma questa è un'altra storia...