

LAVOROdi **GIANLUIGI FINO****Licenziamento per l'offesa al datore a mezzo social network**

Il prestatore di lavoro è tenuto ad astenersi da condotte che possono arrecare pregiudizio all'azienda, anche fornendo informazioni utili e riservate a imprese concorrenti.

L'adattamento degli istituti giuridici di più vecchia formulazione alle nuove istanze di disciplina e tutela costituisce una delle più spinose sfide della moderna era " *digital*". I precetti normativi si trovano a essere **reinterpretati** alla luce del progresso scientifico e tecnologico, soprattutto quando si sostanzino in **norme aperte, sensibili** (per definizione) **al dinamismo dell'evoluzione socioculturale**.

E' quanto accaduto in tema " *di giusta causa* " ex art. 2119 c.c., condizione al verificarsi della quale il lavoratore vede cessare il rapporto anzitempo instaurato con il datore di lavoro a fronte dell'assunzione dei rispettivi obblighi. Posto che tra questi doveri assume particolare rilievo l' **obbligo di diligenza e di fedeltà** cui soggiace il prestatore di lavoro, dottrina, giurisprudenza e parti sociali si sono imbattute nella necessità di verificare se alcune delle condotte realizzate dal dipendente mediante l' **utilizzo di piattaforme virtuali e social networks** possano integrare quei fatti che, compromettendo irreversibilmente il vincolo fiduciario, non consentono la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro.

Partendo dalla nozione ampia di **insubordinazione** quale comportamento che si sostanzia non solo nel rifiuto del lavoratore di rispettare le disposizioni impartite dai superiori, ma anche qualsiasi altra condotta idonea a pregiudicare la corretta esecuzione delle predette disposizioni, gli interpreti hanno ritenuto di potervi includere anche l'ipotesi in cui il dipendente **travaliichi i limiti del diritto di critica**, sfociando nell'oltraggio alla figura del titolare dell'impresa. Ciò a maggior ragione quando, per le modalità in cui si estrinseca il diritto a manifestare il proprio pensiero critico, le offese rivolte al datore di lavoro abbiano una **più alta portata lesiva della reputazione e della dignità**, attesa la capacità dei *social networks* di raggiungere un numero indeterminato e indeterminabile di destinatari. Ne consegue che sono applicabili al caso in esame le coordinate normative dettate in tema di giusta causa di licenziamento per insubordinazione: **la critica esorbitante i limiti della verità, della pertinenza e della continenza è idonea a recidere in tronco il vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro e a giustificare la conseguente cessazione**.

Non sorprende, allora, la recente statuizione con la quale la Suprema Corte (**sentenza n. 27939/2021**) ha escluso che le offese rivolte all'impresa datrice e pubblicate sulla pagina *Facebook* del lavoratore possano ricondursi al libero e privato esercizio del diritto di critica.

Alla luce di tutto quanto esposto, si può in definitiva affermare che la condotta del lavoratore che offende sui *social networks* il proprio datore di lavoro, esorbitando dal legittimo diritto di critica, costituisce **giusta causa di licenziamento** ex art. 2019 c.c., in quanto integrante un fatto di insubordinazione tale da compromettere irreparabilmente il vincolo fiduciario e non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neanche provvisoriamente (Cass., sez. lav., 27.04.2018, n. 10280).