



POST, COMMENTI E LICENZIAMENTO, LA CASSAZIONE RIBADISCE I CONFINI

DELLA CRITICA SOCIAL DEL LAVORATORE

A CURA DELL'[AVV. MICHELEALFREDO CHIARIELLO](#)

INDICE

1 INTRODUZIONE

2 IL FATTO

3 LA SENTENZA E LE CONCLUSIONI.-

1 INTRODUZIONE

La Cassazione, con l'ordinanza n. **14165/2026**, ricorda un principio molto concreto: il lavoratore può criticare l'azienda, anche duramente, ma non può superare i limiti della **verità**, della **continenza** e della **pertinenza**¹. Quando la critica diventa offesa,

¹ Verità:

I fatti raccontati devono essere veri o, quantomeno, ragionevolmente ritenuti tali sulla base di una verifica seria. Non basta l'impressione personale. Non basta il sospetto. Non basta dire "secondo me è così". Se si attribuiscono all'azienda fatti gravi, quei fatti devono avere una base concreta.

Continenza:

denigrazione, accusa non provata o campagna social contro il datore, il diritto di manifestare il proprio pensiero non basta più a proteggere il dipendente.-

2 IL FATTO

Il caso riguardava un lavoratore licenziato dopo la pubblicazione reiterata, su una pagina Facebook, di post e commenti ritenuti offensivi e lesivi dell'immagine dell'azienda. Non si trattava di una frase isolata, ma di più contenuti pubblicati nel tempo, con espressioni giudicate gravemente disonorevoli e con riferimenti a fatti rimasti indimostrati sulle condizioni di lavoro². A rendere più grave la posizione del lavoratore vi era anche la mancata rimozione dei contenuti, nonostante un ordine in tal senso da parte del Tribunale, in sede cautelare e di reclamo , in primo grado, e la prosecuzione delle pubblicazioni contestate.-

3 LA SENTENZA E LE CONCLUSIONI

La Cassazione, con l'ordinanza n. **14165/2026**, ha confermato la legittimità del licenziamento disciplinare, **ritenendo proporzionata la sanzione espulsiva** alla luce della gravità complessiva della condotta, della reiterazione, della recidiva e della lesione del vincolo fiduciario. Il messaggio è chiaro: il lavoratore non deve tacere, ma deve

La critica può anche essere dura, scomoda, aspra. Non deve per forza essere gentile. Ma non può trasformarsi in insulto, denigrazione gratuita, aggressione verbale o esposizione disonorevole dell'azienda.-

Pertinenza:

La critica deve riguardare questioni realmente collegate al rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale, alle condizioni operative o a un interesse concreto. Quando invece il messaggio diventa un attacco personale, generico o sganciato da fatti lavorativi verificabili, esce dal perimetro della critica legittima.-

² Ci eravamo occupati della questione:

- Qui commento provvedimento d'urgenza: <https://www.ilperiscopiodeldiritto.it/l/post-offensivi-sui-social-si-al-ricorso-a-provvedimenti-d-urgenza-commento-alla-ordinanza-del-tribunale-di-trani-del-19-8-2022/>
- Qui commento del reclamo <https://www.ilperiscopiodeldiritto.it/l/il-grado-di-scolarizzazione-dell-autore-del-post-puo-justificare-l-uso-di-espressioni-denigratorie-ordinanza-del-tribunale-di-trani-del-30-1-2023/>

criticare con fatti veri, parole misurate e finalità pertinenti. Se invece il social diventa uno strumento di aggressione pubblica contro l'azienda, il post può trasformarsi in prova disciplinare e il tasto "pubblica" può diventare l'inizio della fine del rapporto di lavoro.-

La parte più interessante della sentenza riguarda il peso attribuito al mezzo utilizzato.-

Quando un contenuto viene pubblicato su una pagina o su un profilo accessibile a una platea ampia, il messaggio può raggiungere un numero indeterminato di persone. Può essere letto, commentato, condiviso, salvato, diventare virale.-

Questo cambia tutto.-

Una frase offensiva pronunciata in un contesto ristretto può già avere una certa gravità, ma, la **stessa frase pubblicata sui social può assumere un peso diverso, perché non colpisce soltanto il destinatario diretto, ma espone l'azienda a una lesione pubblica della propria immagine.-**

In conclusione, il dipendente ha certamente **diritto di manifestare il proprio pensiero**, come stabilito **dall'art. 21 della Costituzione** e, nel rapporto di lavoro, anche **dall'art. 1 dello Statuto dei lavoratori.-**

Ma il diritto di critica **non è una licenza ad offendere.-**