



Lavoro e Diritti sociali

Social network, libertà di espressione e lavoro

di [Patrizia Tullini](#)

12 luglio 2024

Sul rapporto tra magistratura e i social network si veda anche [Limiti alla comunicazione social extraistituzionale del magistrato ordinario](#) di Luigi Salvato e [I magistrati nell'era dei social tra libertà di espressione ed esigenze d'imparzialità](#) di Francesco Dal Canto.

Social network, libertà di espressione e lavoro^[1]

di Patrizia Tullini

Sommario: **1.** Premessa – **2.** L'uso dei *social network* nel lavoro privato, il diritto di critica e la logica precauzionale. – **3.** *Social* e lavoro pubblico: dal Codice di comportamento del dipendente pubblico alla *Social media policy*. – **4.** La prospettiva deontologica per il lavoro pubblico non privatizzato.

1. Premessa.

La prospettiva del giurista del lavoro considera l'uso dei canali di comunicazione *social* da parte dei lavoratori e la circolazione delle informazioni tramite *web* alla luce dell'assetto normativo e della strumentazione giuridica che, sebbene in termini tutt'altro che sistematici e strutturati, ormai da tempo tenta d'individuare un punto di equilibrio e di mediazione tra i molteplici interessi in potenziale conflitto.

Il quadro normativo, infatti, deve fare i conti con un delicato bilanciamento fra diritti fondamentali e fra interessi meritevoli di tutela: si confrontano, da un lato, i diritti individuali alla riservatezza e alla protezione dei dati personali, alla difesa della vita privata, alla tutela dell'identità personale e professionale; dall'altro lato, i diritti all'esplicazione della personalità e alla libera manifestazione del pensiero, incluso il diritto di critica, attraverso tutti i mezzi tecnologici disponibili. Al contempo, rilevano il potente diritto alla trasparenza e quello all'informazione (nel duplice versante dell'interesse a informare e ad essere informati), che trova nella rete *Internet* il proprio mezzo e il proprio fine ([2]). E, non da ultimo, i legittimi interessi delle organizzazioni pubbliche e private alla tutela del prestigio e della propria immagine, alla garanzia di riserbo da parte del dipendente sulle notizie apprese nell'ambiente lavorativo o per ragioni di servizio.

Questa complessa operazione di bilanciamento – che deve svolgersi «in ossequio al criterio di proporzionalità» (*Considerando* 4, GDPR) – si atteggia in forme e modi differenti nell'ambito del lavoro privato e in quello pubblico, nonché nell'area più articolata del lavoro pubblico c.d. non privatizzato (che forse è quella più vicina alla magistratura).

Dunque, sebbene l'*habitat* tecnologico risulti pressoché identico e l'uso di mezzi di comunicazione digitale presenti problematiche comuni nel mondo del lavoro, occorre tuttavia introdurre qualche essenziale *distinguo*.

2. L'uso dei *social network* nel lavoro privato, il diritto di critica e la logica precauzionale.

Nel settore privato, l'art. 1 dello Statuto dei lavoratori sancisce il diritto alla libera manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro «nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge». Si ribadisce così la copertura costituzionale del diritto fondamentale di libertà, ma si stabiliscono anche dei limiti rintracciabili nella disciplina ordinaria.

E, fra questi ultimi, entra in gioco una norma codicistica (art. 2105 c.c.) che prevede l'obbligo di fedeltà derivante dalla condizione di subordinazione giuridica: un obbligo interpretato dalla giurisprudenza in termini abbastanza ampi, così da individuare alcune limitazioni rispetto all'esercizio del diritto di critica da parte del dipendente ([3]). Applicando i criteri giuridici già estrapolati dalla giurisprudenza penale in relazione alla critica giornalistica (spec. oggettività, continenza formale e sostanziale), s'intendono tutelare l'onore della persona del datore di lavoro, oltre che l'immagine e la reputazione commerciale dell'impresa.

Si tratta peraltro di limiti elaborati per i *media* tradizionali, mentre i *social network* rappresentano canali di comunicazione soggettiva, raramente oggettiva, se non addirittura di natura emotiva. La comunicazione digitale rimbalza e si ricondiziona con altri mezzi di circolazione delle informazioni in uno scambio reciproco, privo di un reale controllo. Il flusso continuo dei dati attraverso la pluralità dei canali *web* accresce in modo esponenziale la fruibilità pubblica delle informazioni e il rischio di una loro appropriazione da parte di altri, tenuto conto della difficoltà di verificare le operazioni di trattamento che si svolgono nello spazio della rete e di applicare i criteri di regolazione già fissati dal GDPR.

Ciò suggerisce di valorizzare soprattutto la logica precauzionale, che si esprime attraverso l'adozione di accorgimenti preventivi e di dispositivi tecnologici in grado d'impedire o ridurre l'acquisizione e l'utilizzo incontrollato delle informazioni immesse in rete (ad es., filtri e restrizioni all'accesso a pagine *web* personali). In forza d'un criterio di auto-responsabilità, il titolare delle informazioni può esprimere il proprio potere di autodeterminazione e manifestare liberamente le proprie opinioni consegnandole alla rete ma, al contempo, assume l'impegno di minimizzare il rischio della loro estrazione da parte di altri e di un utilizzo improprio o abusivo.

A questa logica di carattere precauzionale aderisce la giurisprudenza sovranazionale ([4]), nonché quella interna che ammette il diritto del lavoratore di esprimere di commenti ed espressioni critiche nei confronti del datore di lavoro purché siano applicate specifiche cautele per evitare la loro circolazione incontrollata (ad es., *mailing list* chiusa, *newsgroup* e *chat* riservate). In tal modo, si equipara la comunicazione telematica "chiusa" alla corrispondenza privata, che ha una piena tutela costituzionale (e penale).

In verità il carattere "chiuso" può circoscrivere o restringere la platea dei destinatari delle informazioni ma non riesce a privatizzare davvero il profilo *social*: tuttavia, in questa ipotesi, si ritiene operante una (sorta di) presunzione di riservatezza della comunicazione digitale. Si ritiene, cioè, che sussista un (implicito) interesse «contrario alla divulgazione anche colposa» dell'informazione o della critica, che consente di esonerare il lavoratore dalla propria responsabilità disciplinare escludendo l'elemento soggettivo della condotta ([5]).

3. Social e lavoro pubblico: dal Codice di comportamento del dipendente pubblico alla Social media policy.

Se si considera l'ambito del lavoro pubblico, la questione appare ancora più complessa, tenuto conto che nell'operazione di bilanciamento fra posizioni giuridiche in conflitto entrano anche i

principi costituzionali relativi all'attività della Pubblica Amministrazione (legalità, correttezza, imparzialità, buon andamento, cura dell'interesse generale) e, quanto al lavoro pubblico non privatizzato, si aggiungono altri valori fondamentali che riconoscono e tutelano la funzione o il ruolo istituzionale ricoperto (così, ad es., per la magistratura, per i professori universitari).

Un indizio di tale complessità si può forse ravvisare nel gioco di rinvii tra una pluralità di livelli normativi, ai quali è affidato il compito di definire in modo appropriato il punto di bilanciamento in considerazione delle peculiari caratteristiche delle organizzazioni pubbliche.

Nel settore pubblico privatizzato, il TU n. 165/2001 (cfr. art. 54, mod. ex d.l. n. 36/2022, conv. in l. n. 79/2022) ha previsto l'adozione di un Codice di comportamento del dipendente che sostanzialmente integra le previsioni del Codice disciplinare, con un (primo) rinvio all'autoregolamentazione delle singole Amministrazioni per la necessaria integrazione e per la tipizzazione di condotte specifiche (co. 5). Il Codice di comportamento deve obbligatoriamente contenere una sezione dedicata al «corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e *social media* ... anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione» (co. 1-bis).

Di recente il regolamento di attuazione del TU n. 165/2001 che ha introdotto il “modello” del Codice di comportamento ha aggiunto alcune disposizioni relative all'impiego delle tecnologie digitali per fini istituzionali e all'uso dei canali *web* da parte del dipendente pubblico (cfr. artt. 11-bis e 11-ter, DpR n. 62/2013, mod. con DpR n. 81/2023). Si tratta di norme ispirate alla logica di tipo precauzionale e al dovere di riservatezza sulla funzione o sull'attività dell'ufficio, con l'intento principale di evitare che opinioni e giudizi personali possano essere attribuiti, o comunque riconducibili, all'amministrazione di appartenenza.

Ma è ovvio che il ruolo istituzionale del dipendente pubblico non si dismette con facilità, tramite una mera clausola di *disclaimer* posta in calce al messaggio veicolato dalla rete.

In verità, nel dettato regolamentare manca l'individuazione di misure o di cautele concrete e determinate, salva la previsione dell'obbligo di astenersi da espressioni diffuse via *web* che possano risultare potenzialmente lesive dell'immagine, del prestigio e del decoro dell'amministrazione. Per ovviare alla genericità, il DpR n. 62/2013 ha consentito, tramite un ulteriore rinvio ai singoli codici di comportamento degli enti pubblici, di adottare (in questo caso, in via facoltativa) una *social media policy* – sul modello del settore privato – per regolare l'interazione del dipendente con le differenti piattaforme digitali e definire le modalità d'uso non corrette (e sanzionabili).

Al riguardo, sono state dettate solo due linee-guida per l'integrazione dei codici di comportamento: individuare le condotte del dipendente pubblico che siano suscettibili di «danneggiare la reputazione delle amministrazioni» e graduare le stesse condotte «in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente» (cfr. art. 11-ter, co. 4).

4. La prospettiva deontologica per il lavoro pubblico non privatizzato.

Sebbene le basi normative comuni possano suggerire identiche conclusioni per tutto il settore pubblico, resta al fondo una significativa differenza tra il Codice di comportamento del lavoratore alle dipendenze della Pubblica Amministrazione e il Codice etico previsto per la magistratura (e per l'Avvocatura di Stato) (cfr. art. 54, co. 4, T.U. n. 165/2001).

Il lessico corrente è spesso generico e indifferenziato, come se i termini avessero il medesimo valore semantico: codice etico, deontologico, di condotta, di comportamento, *social media policy*. Vale la pena di sottolineare, invece, le caratteristiche di Codici che presentano una diversa natura giuridica: caratteristiche e differenze che risultano apprezzabili tanto sul piano dei contenuti quanto per le conseguenze che ne derivano nell'ipotesi di violazione o inosservanza delle rispettive previsioni.

Mentre il Codice di comportamento del dipendente pubblico introduce un elenco di “doveri” connessi al servizio o ai compiti che gli sono affidati ed è considerato, per legge, una «fonte di responsabilità disciplinare» (cfr. art. 54, co. 3, T.U. n. 165/2001), il Codice etico non è destinato ad integrare il versante disciplinare del rapporto di lavoro con l'Amministrazione, ma ne rimane distinto e separato.

Il Codice etico previsto per il lavoro pubblico non privatizzato rinvia, in modo diretto e immediato, ai principi costituzionali e alle regole fondamentali del vivere civile, che costituiscono il necessario riferimento valoriale per improntare i comportamenti nelle relazioni con l'ordinamento istituzionale, con i soggetti che con esso interagiscono (quelli che, con linguaggio privatistico, si chiamerebbero *stakeholders*) e, in generale, con i terzi con i quali si instaurano contatti fisici o virtuali.

Per sua natura e funzione, il Codice etico non può che essere formulato attraverso clausole e concetti generali (o quanto meno “aperti”), con contenuti determinati o comunque determinabili ma, in ogni caso, lungi dai requisiti di tipicità e tassatività (almeno relativa) che si richiede a una tassonomia di regole e divieti dai quali scaturisce la responsabilità disciplinare e un potere giuridico di tipo punitivo.

Del resto, se si considerano i contatti e le attività che si svolgono tramite il *web*, la pretesa di tipizzare in modo puntuale e imperativo le condotte eticamente sensibili avrebbe poco successo. La velocità dello sviluppo tecnologico e la continua evoluzione delle pratiche digitali sconsigliano di seguire questa via, al prezzo di un'eccessiva genericità oppure d'una rapida obsolescenza delle ipotesi e delle situazioni forzatamente tipizzate.

Ne consegue che le violazioni di un Codice etico dovrebbero essere valutate su un piano diverso da quello propriamente disciplinare, e pertanto accertate da un organismo di probiviri (o di garanti) anziché da un collegio di disciplina, con la possibilità di applicare misure di reazione giuridico-sociali che dovrebbero essere distinte dalle sanzioni disciplinari.

[1] Intervento alla Tavola Rotonda “I magistrati e i *social*”. Incontro di studio sul tema “La magistratura e i *social network*”, Consiglio Superiore della Magistratura, Roma, 16-17 maggio 2024.

[2] Non è un caso che anche il diritto alla cancellazione del dato immesso nella rete sia assoggettato a bilanciamento con altri interessi. Secondo Cass., I sez. civ., 8 febbraio 2022, n. 3592, siccome la cancellazione del dato (inclusa la copia *cache*) incide sulla capacità del motore di ricerca di rispondere all'interrogazione dell'utente, «esige una ponderazione del diritto all'oblio dell'interessato con il diritto alla diffusione e all'acquisizione dell'informazione relativa al fatto nel suo complesso, attraverso parole chiave anche diverse dal nome della persona».

[3] Cfr., ad es., Cass. lav. 30866/2023; Cass. lav. 35922/ 2023; Cass. lav. 1379/2019.

[4] C. Edu, 15 juin 2021, *Affaire Melike c. Turquie*, riconosce che la rete rappresenta «*un des principaux moyens d'exercice de la liberté d'expression*», tuttavia i vantaggi di questo mezzo si accompagnano ad un certo numero di rischi: «*est donc essentiel pour l'évaluation de l'influence potentielle d'une publication en ligne de déterminer son étendue et sa portée auprès du public*».

[5] In tal senso cfr., ad es., Cass. lav. 10.9.2018, n. 21965; Cass. lav. 13.10.2021, n. 27939. Non è molto distante la posizione della C. Edu, 15 juin 2021, cit., che ha ritenuto illegittimo il licenziamento di una lavoratrice che aveva postato *like* su alcune pagine *web* in quanto «*une mention “J'aime” exprime seulement une sympathie à l'égard d'un contenu publié, et non une volonté active de sa diffusion*».

Immagine: Paul Klee, *Labyrinthian Park*, acquerello e matita su carta, 1939, Zentrum Paul Klee, Bern, depositum from a private collection, Switzerland.
