



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il diritto di critica (anche sindacale)
nell'epoca dei *Social Media*
e degli altri sistemi di interazione sociale**

FABIO D'AVERSA
Università di Roma La Sapienza

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695





Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei *Social Media* e degli altri sistemi di interazione sociale

FABIO D'AVERSA

Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

Dottorando di ricerca in Diritto del Lavoro

fabio.daversa@uniroma1.it

ABSTRACT

The diffusion of *Social Media* and other systems of social interaction determines, from a labour law point of view, the need for the Jurist to examine the traditional labour legislation institutes, rediscovering limits and interactions that were previously undervalued. Here we find the right to criticise (including trade unions) carried out in the context of technological spaces ("closed" or "open") with respect to which it is necessary, first and foremost, to understand whether - and how relevant - they can assume the nature and the characteristics of the "virtual" space in which the expression occurs. The decay of language in modern systems of interaction poses, then, a reflection (not only social but also legal) about the possible expansion, due to a widespread decay of customs, of the perimeter of the limit of formal self-constraint.

Finally, the "virtual" spaces determine the need, within the scope of the labour law guidelines, to identify the limits of intrusion that may exist for the employer, in terms of a general "adapting" rethinking of the traditional toolbox of labour law.

Keywords: right of criticism; right of trade union criticism; limits to the right to criticise; Social Media; systems of social interaction; opinion surveys; distance controls.

Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei *Social Media* e degli altri sistemi di interazione sociale

SOMMARIO: 1. Riflessioni preliminari. – 2. Diritto di critica: rilevanza della natura e delle caratteristiche dello spazio “virtuale” in cui interviene l'esternazione. – 3. Decadenza del linguaggio e dilatazione del limite di continenza formale. – 4. Spazi “virtuali” e limiti di intromissione datoriale.

1. Riflessioni preliminari

L'inarrestabile e repentina affermazione (e trasformazione) delle tecnologie nella vita quotidiana dell'individuo-lavoratore ha determinato (e determina), da un punto di vista sistematico, la necessità per il Giurista di ripensare i “classici” (o, meglio, tradizionali) istituti giuslavoristici, riscoprendo limiti ed interazioni prima, almeno dai più, trascurate o, quantomeno, poco valorizzate. In questa virtuosa logica di riscoperta si colloca il diritto di critica ⁽¹⁾ (anche nella sua connotazione sindacale) esercitato, utilizzando le parole impiegate dalla Corte Costituzionale, mediante «forme di comunicazione [...]»

⁽¹⁾ Sul diritto di critica, senza pretese di esaustività, si segnalano: I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, Torino, 2014; M.N. Bettini, *Il diritto di critica del lavoratore nella giurisprudenza*, in AA.VV., *Diritto e Libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Torino, 2008, I, 147; E. Menegatti, *I limiti al diritto di critica del lavoratore*, *ADL*, 2008, 3, 20869; A. De Luca, *Diritto di critica del lavoratore*, *LG*, 2008, 10, 938; G. Franza, *Veri e falsi limiti al diritto di critica del lavoratore*, *MGL*, 2007, 785; M.G. Greco, *Diritto di critica e rapporto di lavoro*, *ADL*, 2006, 1, 289; A. Levi, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, *RGL*, 2005, 43; R. Muggia, *Diritto di critica e rapporto di lavoro*, *LG*, 2004, 2, 105; A. Rivara, *Riflessioni sul diritto di critica del lavoratore nell'ordinamento italiano e comunitario*, *LD*, 2002, 415; M.P. Aimò, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, *RGL*, 1999, 463; O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, *FI*, 1986, I, 1877. Più di recente: E. Fiata, *Limiti al diritto di critica del lavoratore e controllo di legittimità*, *GI*, 2019, 3, 612; F. Fontana, *Diritto di critica del lavoratore e licenziamento per giusta causa*, *ADL*, 2017, 2, 420; M. Cottone, *Social Network: limiti alla libertà d'espressione e riflessi sul rapporto di lavoro*, *LG*, 2017, 4, 381; E. Fiata, *La denuncia penale del lavoratore tra diritto di critica e obbligo di fedeltà*, *GI* 2017, 3, 707; D. Tardivo, *Libertà di espressione nel rapporto di lavoro: diritto di critica e di replica del lavoratore*, *Nuova Giur. Civ.*, 2017, 9, 1142; F. Iaquinta, A. Ingrao, *Il datore di lavoro e l'inganno di Facebook*, *RIDL*, 2015, 1, 82; P. Salazar, *Facebook e rapporto di lavoro: quale confine per l'obbligo di fedeltà?*, *LG*, 2015, 3, 287. In giurisprudenza, da ultimo: Cass. 18 luglio 2018, n. 19092, Cass. 6 giugno 2018, n. 14527, *LG*, 2019, 3, 278, nt. Dallacasa; Cass. 26 settembre 2017, n. 22375, *Quot. Giur.*, 2017.

elettroniche, informatiche [...] o con altri mezzi resi disponibili dallo sviluppo della tecnologia» (2).

Una premessa, alla luce di quanto sopra, si rende, sin da subito, necessaria. Non è infrequente che l'interprete, dinanzi all'incessante diffusione - in special modo nel rapporto di lavoro - delle nuove tecnologie, sia persuaso, nel contesto di un'epifania tecnologica post-industriale, di affrontare "sfide" giuridiche del tutto nuove o, comunque, tali da sovvertire i tradizionali istituti del diritto del lavoro (e non solo).

In realtà, spesso e volentieri, non è raro che, nonostante le apparenze, pur prendendo atto della trasformazione in corso, non vi sia nulla di nuovo sotto il sole (3) tale da scardinare i "classici" (o, meglio, tradizionali) istituti giuslavoristici (così come interpretati dalla dottrina e dalla giurisprudenza) che, in tale prospettiva, necessiterebbero, semmai, di un ripensamento "adeguatore". In questa prospettiva si colloca il diritto di critica esercitato per

(2) C. Cost. 24 gennaio 2017, n. 20, *FI*, 2017, 11, 1, 3264. Nella citata sentenza, per quel che qui può interessare, la Corte ha statuito «la libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione (incluse quelle telefoniche, elettroniche, informatiche, tra presenti o effettuate con gli altri mezzi resi disponibili dallo sviluppo della tecnologia) sono oggetto del diritto inviolabile tutelato dall'art. 15 Cost., che garantisce quello spazio vitale che circonda la persona e senza il quale questa non può esistere e svilupparsi in armonia con i postulati della dignità umana. Tale diritto, al pari di ogni altro costituzionalmente protetto, può subire limitazioni o restrizioni, ma a condizione che sia rispettata la duplice garanzia della riserva assoluta di legge e della riserva di giurisdizione e che le disposizioni limitative siano volte alla tutela di un altro diritto o al perseguimento di un altro interesse costituzionalmente rilevante, in ossequio ai principi di idoneità, necessità e proporzionalità. Non è invece necessaria l'uniformità della disciplina delle misure restrittive applicabili alla libertà di comunicazione, ben potendo la sua tutela tollerare, o persino richiedere, che la limitazione del diritto sia adeguatamente modulata in ragione delle diverse caratteristiche del mezzo attraverso cui la comunicazione si esprime. Ogni diritto costituzionalmente protetto non può espandersi illimitatamente e divenire "tiranno" nei confronti delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, poiché la Costituzione italiana, come le altre Costituzioni democratiche e pluraliste contemporanee, richiede un continuo e vicendevole bilanciamento tra principi e diritti fondamentali, senza pretese di assolutezza per nessuno di essi, nel rispetto dei canoni di proporzionalità e di ragionevolezza».

(3) Cfr. in tal senso R. Del Punta, *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, *JCLLIR*, 2019, 35, 1, 79-100. Secondo l'Autore infatti «despite appearances there is nothing really new under the sun. At first glance, this assumption might seem to be well founded. In fact, the question of free speech in the workplace and its limitations, that has attracted increasing attention with the rise in the number of cases of employees being fired for using Facebook or other social media, is anything but new. It may be said that in the past while public criticism of the employer could be made by giving an interview to newspapers or speaking in public, it can still be made today by posting a comment on Facebook or Twitter. At the same time, the question of the relevance of the private behaviour of the employee in relation to the employment contract, as a possible justification for disciplinary dismissal, cannot be said to be original».

mezzo di nuove forme di interazione sociale (*Social Media, blog, chat, etc.*) che, seppur nella schizofrenia della recente giurisprudenza (di cui si dirà *infra*), evoca, nonostante lo spazio “virtuale” in cui è esercitato, questioni già note (*in primis* la necessità di individuare i limiti alla libertà di espressione del lavoratore) senza, pertanto, che risultino scardinati i tradizionali principi affermati in materia.

Certo è che, sul punto, il ripensamento “adeguatore” di cui sopra sarà imprescindibile in una specifica prospettiva: non tanto, come visto, sul diritto di critica in sé considerato o, ancora, sulla rilevanza dei comportamenti “privati-extra lavorativi” del dipendente sul rapporto di lavoro bensì, a valle, sul potere del datore di lavoro, in special modo nell'ipotesi in cui la critica ecceda i limiti di continenza (di cui si dirà *infra*), di acquisire le manifestazioni di volontà “contenute” in *Social Media, blog, chat, etc.* che, per caratteristiche e funzionalità, risultano, come ovvio, diversi dai “classici” spazi o canali di interazione e comunicazione sociale già oggetto di diffuso esame in dottrina e giurisprudenza (assemblee, riviste, volantini, bacheche, etc.).

2. Diritto di critica: rilevanza della natura e delle caratteristiche dello spazio “virtuale” in cui interviene l'esternazione

In primo luogo, dinanzi ad alcuni recenti arresti giurisprudenziali ⁽⁴⁾, appare necessario comprendere se lo spazio “virtuale” (*Social Media, blog, chat, etc.*) in cui la critica è esercitata possa, in qualche modo, per le sue intrinseche caratteristiche, incidere sulla liceità o meno della manifestazione di volontà qualora, in particolare, la stessa, travalicando i limiti che si diranno, risulti offensiva o, comunque, denigratoria dell'onore, della reputazione ovvero dell'immagine del datore di lavoro. Difatti, non sono mancati orientamenti che, sulla base della natura “chiusa”, “segreta” o limitata a pochi partecipanti dei sistemi di interazione sociale, sembrerebbero aver affermato, destando non poche perplessità, la liceità *tout court* della critica eccedente il limite di continenza (per via del carattere riservato del sistema di interazione e della limitata divulgazione dell'offesa).

Come noto, il diritto di critica del lavoratore trova, anzitutto, il proprio fondamento nell'art. 21 della Costituzione ⁽⁵⁾ - oltre che nelle fonti

⁽⁴⁾ Si fa *in primis* riferimento a Cass. 10 settembre 2018, n. 21965, *FI*, 2018, 12, 1, 3927.

⁽⁵⁾ Sull'art. 21 della Costituzione si vedano: P. Barile, voce “*Libertà di manifestazione del pensiero*”, *ED*, IX, Milano, 1974, 772; A. Di Giovine, *I confini della libertà di manifestazione del*

sovrnazionali ⁽⁶⁾ - il quale riconosce a tutti la libertà di manifestare il proprio pensiero con il limite della non contrarietà al buon costume e degli altri limiti implicitamente ricavabili da norme di pari rango costituzionale, come l'onore e la reputazione tutelati dagli artt. 2 e 3 della Costituzione (c.d. limiti esterni del diritto di critica) ⁽⁷⁾. Nell'ambito del rapporto di lavoro, poi, il diritto di critica dev'essere necessariamente correlato all'art. 1 della L. n. 300/1970 che sancisce espressamente il diritto del lavoratore di manifestare liberamente il proprio pensiero sul luogo di lavoro e fuori dallo stesso (come spesso accade mediante l'utilizzo dei sistemi tecnologici di interazione sociale) in quanto *“il fatto che l'art. 1 della legge n. 300 del 1970 contempra la libertà di manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro, non vale certo a precluderla all'esterno, ove non si esplica il potere datoriale”* ⁽⁸⁾. L'attivismo che si estrinseca nella critica ad iniziativa sindacale trova poi un'adeguata collocazione nell'ampio solco della *“libertà di svolgere attività sindacale”* di cui all'art. 39 della Costituzione e all'art. 14 della L. n. 300 del 1970.

pensiero, Milano, 1988; A. Pace, M. Manetti, *Rapporti civili. Art. 21. La libertà di manifestazione del proprio pensiero*, in *Commentario della Costituzione*, fondata da G. Branca e continuato da A. Pizzorusso, Bologna-Roma, 2006, 160.

⁽⁶⁾ Si consideri, anzitutto, in tal senso, l'art. 10 della CEDU, rubricato *“Libertà di espressione”*. Sull'importanza della libertà di espressione nel sistema CEDU, vedi M. Oetheimer, *sub art. 10*, in Bartole, De Sena, Zagrebeky, *Commentario breve alla Convenzione europea dei diritti dell'Uomo*, Cedam, 2012, 398 e, nella giurisprudenza sovranazionale, Corte EDU del 25 marzo 1995, ric. 8734/79, Barthold c. Germania.

⁽⁷⁾ Va ricordato che l'unico limite espresso (e generale) alla libertà di manifestazione del pensiero è quello del buon costume (art. 21, sesto comma, Cost., che vieta *«le pubblicazioni a stampa, gli spettacoli e tutte le altre manifestazioni contrarie al buon costume»*). Ne deriva che ulteriori limiti alla libertà di manifestazione del pensiero, non espressi nell'art. 21 Cost., devono trovare fondamento in dati testuali della Carta costituzionale diversi da tale articolo. In tal senso, per quel che qui interessa, è possibile citare, in materia di diritto all'onore e alla reputazione, il passaggio della sentenza n. 86 del 1974 nel quale la C. Cost. ha affermato che *«la previsione costituzionale del diritto di manifestare il proprio pensiero non integra una tutela incondizionata e illimitata della libertà di manifestazione del pensiero, giacché, anzi, a questa sono posti limiti derivanti dalla tutela del buon costume o dall'esistenza di beni o interessi diversi che siano parimenti garantiti o protetti dalla Costituzione. [...] E tra codesti beni ed interessi, ed in particolare tra quelli inviolabili, in quanto essenzialmente connessi con la persona umana, è l'onore (comprensivo del decoro e della reputazione)»*. Sul contemperamento tra l'art. 21 Cost. e gli artt. 2 e 3 Cost si vedano anche i seguenti precedenti di legittimità: Cass. 22 agosto 1997, n. 7884, *DL*, 1998, II, 166; Cass. 16 maggio 1998, n. 4952, *RIDL*, 1999, II, 346, nt. P. Tullini; in *RGL*, 1999, II, 455, nt. M. Aimò; Cass. 22 ottobre 1998, n. 10511, *RGL*, 1999, 445, nt. M. Aimò; Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, *MGL*, 2001, 792, nt. R. Giovagnoli; Cass. 17 dicembre 2003, n. 19350, *FI*, voce *Lavoro (rapporto)*, 2003, n. 1129.

⁽⁸⁾ Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, *RIDL*, 2002, II, 258, nt. Merlini.

Tralasciando, in questa sede, i dissidi intervenuti circa l'ambito giuridico entro il quale rintracciare, nel contesto del rapporto di lavoro, i limiti al diritto di critica (art. 2105 c.c. ovvero "altri" parametri di riferimento)⁽⁹⁾, il punto di partenza per comprendere gli arresti giurisprudenziali, ormai consolidati, in materia (rispetto ai quali non si può restare di certo indifferenti) è rappresentato dalla sentenza n. 1173 del 1986 della Corte di Cassazione che, riprendendo le argomentazioni già affermate a Sezioni Unite nella sentenza n. 5259 del 18 ottobre 1984, ha esteso ai lavoratori il c.d. "decalogo dei giornalisti" dando così vita a quello che è stato definito come "decalogo del buon lavoratore"⁽¹⁰⁾.

Si sono, in sostanza, non senza malumori in dottrina⁽¹¹⁾, ritenuti applicabili all'esercizio del diritto di critica gli stessi limiti individuati, a suo tempo, dalla giurisprudenza con riferimento al reato di diffamazione a mezzo stampa. Si tratta, come noto, del limite della continenza formale, attinente al modo di esposizione del pensiero critico (l'esposizione dei fatti deve avvenire in modo misurato, corretto, pagato ed obiettivo), di quello della continenza sostanziale, attinente alla veridicità, pur valutata secondo il parametro soggettivo della verità percepita dall'autore, dei fatti denunciati e, da ultimo, quello dell'utilità e rilevanza sociale della notizia diffusa che volge lo sguardo anche alle finalità perseguite dalla critica (c.d. limiti interni del diritto di critica)⁽¹²⁾. Limiti, quelli appena enunciati, da valutare con i dovuti temperamenti in

⁽⁹⁾ La giurisprudenza maggioritaria, che si è occupata dei limiti dell'esercizio del diritto in esame, ha ancorato il diritto di critica all'obbligo contrattuale di cui all'art. 2105 c.c. ritenendo che l'obbligo di fedeltà abbia un contenuto più ampio rispetto a quello desumibile dal testo codicistico, richiamando, in proposito, i principi di correttezza e buona fede contenuti negli artt. 1175 e 1375 c.c.: di recente si segnalano Cass. 9 gennaio 2015, n. 144, *LG*, 2015, 6, 599; Cass. 16 febbraio 2017, n. 4125, *DG*, 17 febbraio 2017. La dottrina si è divisa tra coloro che ritengono che l'obbligo di fedeltà si esaurisca nei divieti indicati nell'art. 2105 c.c. e coloro che estendono l'obbligo di fedeltà oltre i singoli divieti esplicitamente indicati nella norma. Sul punto si segnalano: A. Boscati, *Obbligo di fedeltà ed il patto di non concorrenza*, in M. Persiani e F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, IV, Padova, 2011, 1005; M.G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, in P. Schlesinger (diretto da), *Commentario al codice civile*, Milano, 2000, 3.

⁽¹⁰⁾ Cfr. sul Cass., Sez. Un., 18 ottobre 1984, n. 5259, *GI*, 1985, I, 1, 762., alla quale si fa risalire la prima individuazione generale dei limiti al diritto di critica e cronaca giornalistica, trasposta in ambito giuslavoristico da Cass. 25 febbraio 1986, n. 1173, *FI*, 1986, I, 1877, nt. Mazzotta. Sul punto si segnalano: M.P. Aimo, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, *op. cit.*, 465; F. Fontana, *Diritto di critica del lavoratore e licenziamento per giusta causa*, *op. cit.*, 422.

⁽¹¹⁾ Si oppongono all'estensione delle regole del diritto di critica del giornalista in ambito giuslavoristico O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, *op. cit.*; A. Levi, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, *op. cit.*

⁽¹²⁾ Da ultimo principi ribaditi da Cass. 10 luglio 2018, n. 18176, *FI*, 2018, 12, 1, 4007.

caso di critica di natura sindacale. Come ebbe modo di chiarire uno dei primi arresti giurisprudenziali di legittimità sul punto «il lavoratore, che sia anche rappresentante sindacale, ha distinti rapporti con il datore di lavoro. Quale lavoratore subordinato è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, in relazione alla attività di rappresentante sindacale si pone su piano paritetico con il datore di lavoro che esclude che sia proponibile un qualsiasi vincolo di subordinazione. La sua attività infatti è espressione di una libertà garantita dalla Costituzione, art. 39 Cost. [...] La contestazione della autorità e supremazia del datore di lavoro, mentre costituisce insubordinazione nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, è caratteristica della dialettica sindacale»⁽¹³⁾.

Pertanto, qualora la critica, posta in essere comunicando con più persone (anche una cerchia limitata), ecceda i suddetti limiti coinvolgendo anche valutazioni negative circa le qualità del destinatario, potrà verificarsi una lesione - non scriminata - dell'onore e della reputazione del datore di lavoro e, in particolare, un'ipotesi di diffamazione idonea a rilevare (disciplinarmente) sul rapporto di lavoro⁽¹⁴⁾. Questa è stata, sino ad oggi, l'impostazione, per così dire, tradizionale seguita in giurisprudenza.

Senonché, di recente, un orientamento di legittimità, dinanzi ad un'ipotesi di critica - eccedente i limiti di continenza interna - esercitata su una *chat Facebook* di natura sindacale di tipo "chiuso", è giunta ad affermare che «[...] i messaggi che circolano attraverso le nuove "forme di comunicazione", ove inoltrati non ad una moltitudine indistinta di persone ma unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo, come appunto nelle chat private o chiuse, devono essere considerati alla stregua della corrispondenza privata, chiusa e inviolabile; [...] tale caratteristica è logicamente incompatibile con i requisiti propri della condotta diffamatoria, ove anche intesa in senso lato, che presuppone la destinazione delle comunicazioni alla divulgazione nell'ambiente sociale [...] la conversazione tra gli iscritti al sindacato era da essi stessi intesa e voluta come privata e riservata, uno sfogo in un ambiente ad accesso limitato, con esclusione della possibilità che quanto detto in quella sede potesse essere veicolato all'esterno (tanto che ciò è avvenuto per mano di un anonimo), il che porta ad escludere qualsiasi intento o idonea modalità di diffusione denigratoria»⁽¹⁵⁾. Argomentazioni (richiamate da recentissima giurisprudenza

⁽¹³⁾ Cass. civ. Sez. lavoro, 03-11-1995, n. 11436, *NGL*, 1996, 86.

⁽¹⁴⁾ P. Tosi, E. Puccetti, *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*, *GI*, 2019, 1, 137.

⁽¹⁵⁾ Cass. 10 settembre 2018, n. 21965, cit.

di merito) ⁽¹⁶⁾ che, seppur utilizzabili con riferimento agli spazi o canali di interazione e comunicazione del passato, irrompono nella giurisprudenza della Corte - con una non indifferente portata - solo in tempi recenti dinanzi ai nuovi spazi e canali “virtuali”.

È chiaro, rispetto al passato, il *quid pluris* introdotto surrettiziamente dalla citata giurisprudenza: difatti, seguendo il su esposto ragionamento, la critica sarà scriminata non solo qualora la stessa non ecceda i limiti di continenza, ma anche qualora, violati i citati limiti, sia esercitata in uno “spazio” che - seppur animato da più partecipanti - risulti privato e riservato.

Tale interpretazione, in primo luogo, si contrappone alla costante giurisprudenza di legittimità intervenuta in materia che, condivisibilmente, come in precedenza accennato, ha ritenuto influente, in ipotesi di violazione dei limiti di continenza, la divulgazione nell’ambiente sociale quale requisito necessario per la lesione dell’onore e della reputazione altrui ritenendo, di contro, sufficiente anche la comunicazione tra pochi individui (semmai la divulgazione nell’ambiente sociale o ad una platea indeterminata di destinatari potrebbe, semmai, rilevare, da un punto di vista penalistico, per la configurabilità della diffamazione aggravata)⁽¹⁷⁾. Ad esempio, la giurisprudenza ha ritenuto (e ritiene) configurabile la diffamazione (non aggravata) o, comunque, integrata la lesione dell’onore e della reputazione altrui in caso di offesa contenuta in una semplice e-mail rivolta a pochi destinatari, in un telegramma, in un *fax*, in una missiva, in un *SMS* o in un messaggio collettivo *WhatsApp* ⁽¹⁸⁾. Con la conseguenza che risulta davvero arduo sostenere che un comportamento idoneo, secondo la citata giurisprudenza, ad integrare reato (il

⁽¹⁶⁾ Trib. Firenze, sent., 16 ottobre 2019, Dott. Nuvoli, in *ilGiuslavorista.it*, 29 novembre 2019.

⁽¹⁷⁾ P. Tosi, E. Puccetti, *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*, *op. cit.*, 140.

⁽¹⁸⁾ Sul punto P. Tosi, E. Puccetti, *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*, *op. cit.*, 140. In giurisprudenza, richiamata dai predetti Autori, si segnala: Cass. pen., 13 aprile 2007, n. 19559; Cass. pen., 22 luglio 2003, n. 30819; Cass. pen., 5 marzo 2015, n. 18164; Cass. pen., 24 aprile 2015, n. 34351; Cass. pen., 5 maggio 2016, n. 18919; Cass. pen., 19 settembre 2016, n. 42771; Cass. pen., 16 gennaio 2018, n. 1810; Cass. pen., 15 gennaio 2009, n. 1369; Cass. pen., 7 dicembre 2012, n. 8011; Cass. pen., 15 marzo 2017, n. 12603; Cass. pen., 10 aprile 2018, n. 27458; Cass. pen., 6 luglio 2018, n. 34484; Cass. pen., 18 giugno 2015, n. 25798; Cass. pen., 22 gennaio 2014, n. 16712; Cass. pen., 28 aprile 2015, n. 24431; Cass. pen., 13 luglio 2015, n. 8328; Cass. pen., 7 ottobre 2016, n. 2723; Cass. pen., 14 novembre 2016, n. 4873; Cass. pen., 3 maggio 2018, n. 40083. In ambito giuslavoristico: Cass., 31 gennaio 2017, n. 2499; Cass., 29 aprile 2004, n. 8254; Cass., 7 settembre 2012, n. 14995; Cass., 20 settembre 2016, n. 18404; Cass., 9 febbraio 2017, n. 3484; Cass., 10 novembre 2017, n. 26682; Cass., 28 settembre 2018, n. 23601; Cass., 6 settembre 2018, n. 21719; Trib. Milano, 30 maggio 2017; Trib. Genova, 6 febbraio 2017.

cui soggetto passivo è, per l'appunto, ai fini che qui interessano, il datore di lavoro) possa, allo stesso tempo, risultare indifferente alle dinamiche del rapporto di lavoro.

In secondo luogo, una tale interpretazione, nell'obiettivo di arginare nuove, incerte ed ipotetiche insidie celate nel mondo tecnologico, trascura di considerare le caratteristiche dei moderni spazi di interazione sociale e le correlate (e preoccupanti) potenzialità divulgative (di natura esponenziale) degli stessi (anche le *chat* "chiuse", prendendo come esempio il caso concreto esaminato dalla Corte di Cassazione, possono infatti ospitare un ingente numero di partecipanti in costante evoluzione). C'è chi, consapevole di ciò, pur perseguendo il medesimo intento paternalistico, ha adottato una posizione intermedia ritenendo non scriminata la critica eccedente i limiti di continenza che, seppur svolta in gruppi, pagine e *chat* "chiuse", è attuata in spazi "altamente affollati" (con la conseguenza che il tutto dipenderà da un non meglio precisato *standard* di affollamento sociale) ⁽¹⁹⁾. Una tale impostazione, in altri termini, affiderebbe alla discrezionalità del Giudice l'arduo (e, sotto certi aspetti, tecnico-empirico) compito di stabilire quando - e, soprattutto, a quali condizioni - uno specifico spazio virtuale possa ritenersi affollato o meno incidendo, pertanto, sull'antigiuridicità della critica esercitata (Giudice che, sempre più lontano dalla concezione di *deus ex machina*, sarà maggiormente chiamato, proprio in ragione delle interferenze provenienti dal mondo tecnologico, ad avvalersi di ausiliari e consulenti).

In definitiva, come sottolineato da alcuni, non bisogna incorrere, per via della naturale diffidenza e stupore dinanzi ad un tale sviluppo tecnologico, nell'equivoco di confondere, in materia di critica, due diversi piani, in quanto «la diffusione del messaggio ad un numero determinato o limitato di persone rileva per valutare la gravità della condotta o la potenziale lesione dell'immagine aziendale ma non certo per affermare la liceità *tout court* di un comportamento comunque offensivo o denigratorio» ⁽²⁰⁾. In altri termini, la natura e la tipologia (chiusa, aperta, segreta etc.) dello spazio "virtuale" concorrerà insieme ad altri criteri (come, ad esempio, il comportamento tenuto dopo la pubblicazione di un *post* diffamatorio, il tempo di rimozione etc.) nella valutazione della gravità della condotta e dell'eventuale danno, senza poter

⁽¹⁹⁾ Cfr. M. Marazza, *Social, relazioni industriali e formazione della volontà collettiva*, RIDL, 2019, 1, 63.

⁽²⁰⁾ P. Tosi, E. Puccetti, *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*, *op. cit.*, 140.

qualificare, *tout court*, una determinata critica come legittima (o, meglio tollerata) o meno.

3. Decadenza del linguaggio e dilatazione del limite di continenza formale

Ciò detto, si rende, necessaria, in proposito, un'ulteriore breve riflessione. Difatti, la natura dello spazio "virtuale" sembrerebbe, in prospettiva, esercitare una forte spinta dilatatoria sul limite della continenza formale per via di quella che può essere definita come la «*decadenza dei costumi*» dei nuovi sistemi di interazione sociale (e, in particolare, dei *Social Network*).

Già in passato - quando ancora *Facebook* era sconosciuto alle aule giudiziarie - la Suprema Corte di Cassazione ebbe modo di affermare ⁽²¹⁾ che la continenza delle espressioni utilizzate va apprezzata tenendo conto che, anche a causa dell'influenza dei media, nel corso degli anni si è assistito ad un rapido e radicale mutamento del linguaggio, attraverso un utilizzo sempre più frequente e disinvolto di toni aggressivi ed esasperati e di espressioni colorite ed irriverenti. Sebbene tale progressivo deterioramento del linguaggio e del modo di rapportarsi al proprio contraddittore sia criticabile sul piano del costume, esso ha determinato (e determina) un mutamento della sensibilità e della coscienza sociale, di cui, secondo la giurisprudenza, non è possibile non tenerne conto ⁽²²⁾. In altri termini, volendo - in questa sede - solo accennare ad una diversa prospettiva d'indagine dell'ampia tematica in esame, non è da escludere che la natura e gli "standards" di interlocuzione dello specifico spazio di interazione possano, in qualche modo, per via della decadenza del linguaggio citata in premessa, determinare una perdita della carica offensiva dell'esternazione contenuta nei nuovi spazi di comunicazione "virtuale".

4. Spazi "virtuali" e limiti di intromissione datoriale

L'orientamento testé esaminato (Cass. 10 settembre 2018, n. 21965), seppur non condivisibile nell'intento di attribuire, con riferimento all'istituto di critica in sé considerato, rilevanza pregnante e scriminante alla natura dello

⁽²¹⁾ Cass. pen., 13 giugno 2007, n. 27339. Esprime un concetto analogo: Cass. civ. sez. III, ord., 27 maggio 2019, n. 14370.

⁽²²⁾ A. De Luca, *Diritto di critica del lavoratore*, op. cit., 938;

spazio “virtuale”, offre all’interprete, su tutt’altro piano, un ulteriore e rilevante spunto di riflessione. Difatti, la qualificazione degli spazi “virtuali” chiusi alla stregua della corrispondenza privata - tutelata dai principi di libertà e segretezza della corrispondenza sanciti dall’art. 15 della Costituzione (che chiaramente precludono agli estranei la cognizione e la rivelazione del contenuto) - determina il problema di comprendere, nella specialità della disciplina giuslavoristica, se e entro quali limiti il datore di lavoro possa acquisire ed utilizzare informazioni (e, quindi, anche le esternazioni) contenute nei nuovi spazi di interazione sociale (e, in particolare, nei *Social Media*).

Occorre evidenziare che si tratta di un problema meramente teorico ed ipotetico (si potrebbe dire “*di scuola*”) in quanto, nei casi sino ad ora esaminati dalla giurisprudenza, il contenuto delle manifestazioni di volontà - eccedenti i limiti di contenenza ed espresse negli spazi “virtuali” chiusi - sono stati acquisiti e provati dal datore di lavoro (non a caso) grazie ad elementi forniti da fonti anonime o, spesso e volentieri, da legittimi partecipanti alla *chat* o allo specifico spazio/canale (mediante c.d. *screenshots*).

In materia giuslavoristica, tralasciando in questa sede le notevoli interferenze derivanti dalla normativa *privacy* (e, in particolare, dal Reg. UE n. 679 del 2016) ⁽²³⁾, occorrerà confrontarsi, come sostenuto da alcuni Autori ⁽²⁴⁾, non solo con i principi costituzionali (primo tra tutti l’art. 15), ma anche con gli artt. 4 e 8 dello Statuto dei lavoratori (disposizioni, quest’ultime, pionieristiche in materia di riservatezza) ⁽²⁵⁾⁽²⁶⁾.

⁽²³⁾ Sul punto si rinvia, in materia di *privacy* e rapporto di lavoro, a: C. Ogriseg, *Il Regolamento UE n. 2016/679 e la protezione dei dati personali nelle dinamiche giuslavoristiche: la tutela riservata al dipendente*, LLI, 2016, 2; E. Barraco, Sitzia A., *Potere di controllo e privacy. Lavoro, riservatezza e nuove tecnologie*, Milano Wolters Kluwer, 2016. In generale sulla novità del Reg. UE 679/2016 si vedano: A. Ciccina Messina, N. Bernardi, *Privacy e Regolamento Europeo 2016/679*, Milano Ipsoa, 2016; F. Pizzetti, *Privacy e il diritto europeo alla protezione dei dati personali. Dalla direttiva 95/46 al nuovo Regolamento europeo*, Giappichelli, 2016; M. Soffientini, *Protezione dei dati personali: nuovo Regolamento UE*, DPL, 2016, 26.

⁽²⁴⁾ F. Iaquina, A. Ingraio, *Il datore di lavoro e l’inganno di Facebook*, *op. cit.*, 88; A. Ingraio, *Il controllo a distanza realizzato mediante Social network*, LLI, 2016, 2, 1.

⁽²⁵⁾ Tra le prime pronunce a riconoscere il diritto alla riservatezza (evolutosi, nel tempo, sino a divenire quello che, ad oggi, conosciamo e definiamo come diritto alla *privacy*) si ricorda Cass. 27 maggio 1975, n. 2129, *MGL*, 1975, 59.

⁽²⁶⁾ In generale sull’art. 8 della L. n. 300 del 1970 si rinvia a: S. Sciarra, *Commentario all’art. 8 della legge 300 del 1970*, in *Lo Statuto dei Lavoratori, Commentario*, diretto da G. Giugni, Giuffrè, 1979, 88. Con riferimento all’art. 4 della L. n. 300 del 1970, senza pretese di esaustività, si rinvia a: V. Maio, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull’attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, ADL, 2015; A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, RIDL, 2016, I, 513; R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23 d.lgs. 151/2015)*, RIDL, 2016, I, 77; I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dei lavoratori nell’intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del codice*

Si tratta di due disposizioni pensate e poste a tutela del lavoratore al fine di limitare possibili ingerenze del datore di lavoro nella sua sfera privata o forme di controllo così pervasive da ledere la sua dignità che acquisiscono pregnanza ancora maggiore oggi, con riferimento alle nuove tecnologie digitali, ai nuovi spazi “virtuali” e, cioè, a sistemi in grado di mettere a disposizione dell'imprenditore una rilevante mole di informazioni (a titolo gratuito), prima, durante e dopo lo svolgimento della prestazione di lavoro.

Il meccanismo di funzionamento degli spazi “virtuali” chiusi (basti pensare ad un profilo o gruppo *Facebook* chiuso o segreto) rileva, in special modo, con riferimento all'art. 8 della L. n. 300 del 1970 qualora, ovviamente, il datore di lavoro intenda, in tali spazi, carpire informazioni, dati, conversazioni etc. Difatti, gli spazi in esame, oltre ad essere luoghi riservati destinati a non essere a conoscenza di terzi non autorizzati, conservano e custodiscono al loro interno informazioni eterogenee, promiscue e tra loro inscindibili (dati relativi alle affiliazioni politiche e sindacali, preferenze sessuali etc.). Ebbene, si potrebbe sostenere che qualsiasi operazione volta a carpire informazioni, mediante la lettura dei dati contenuti negli spazi “chiusi”, sia qualificabile alla stregua di una vera e propria “indagine” *ex art. 8* ⁽²⁷⁾, intrusiva della sfera privata del lavoratore anche, ovviamente, nel caso in cui ricopra incarichi sindacali. Seppur la citata disposizione consente al datore di lavoro di svolgere indagini su fatti attinenti alla “*valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore*” - a prescindere dal significato semantico che si voglia attribuire alla parola “*attitudine*” - si deve convenire che, nell'ambito dei citati spazi virtuali, non è tecnicamente possibile scindere, *ex ante*, ciò che rileva a fini professionali e ciò che, invece, attiene alle opinioni politiche, religiose e sindacali dei soggetti che interagiscono nella specifica *community* riservata (nello stesso senso, parere n. 2/2017 dei Garanti Europei).

Difatti, nei citati spazi virtuali “chiusi”, visto il carattere inscindibile dei dati ivi contenuti, il datore di lavoro con la mera consultazione dello spazio (seppur non volta ad acquisire direttamente informazioni relative ad opinioni

della *privacy*, in *LLI*, 2016, 2, I, 513; M. Ricci, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità “nel” lavoro*, *ADL*, 2016, 4-5, 740; M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, *ADL*, 2016, 483; P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Torino, Giappichelli, 2017.

⁽²⁷⁾ Sull'ampia accezione fornita storicamente dalla dottrina alla locuzione “indagine” si veda: S. Sciarra, *Commentario all'art. 8 della legge 300 del 1970, op. cit.* In giurisprudenza, in assenza di più recenti pronunce, si segnala: «per indagini devono intendersi quelle operazioni che attraverso diligenti e sistematiche ricerche permettono al datore di lavoro di accertare la realtà di un fatto altrimenti non accertabile» (Trib. Roma, 14 maggio 1983, conf. Trib. Milano 31 marzo 2004).

politiche, sindacali, religiose ecc.) andrebbe astrattamente ad attuare un'indagine imbattendosi, infatti, seppur incidentalmente, su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore ⁽²⁸⁾. In tal senso è utile richiamare un recente precedente giurisprudenziale di legittimità che, proprio in ragione della natura inscindibile dei dati di navigazione *internet* acquisiti dal datore di lavoro, ha affermato, introducendo - almeno apparentemente - un sensibile alleggerimento degli oneri probatori a carico del lavoratore ex art. 8 - che «la mera acquisizione e conservazione dei dati relativi alla navigazione internet dei dipendenti comporta, ex se, la violazione del disposto di cui all'art. 8, l. n. 300/1970, a prescindere da ogni eventuale trattamento degli stessi, per la mera ed eventuale possibilità che i dati contengano le informazioni di cui all'art. 8 della citata disposizione» ⁽²⁹⁾. Calando tali principi al caso dei Social è evidente come, essendo impensabile (o, comunque, tecnicamente impossibile) scindere le informazioni contenute sulla piattaforma, si incorrerà, con la mera consultazione dello spazio virtuale volta all'acquisizione delle informazioni di interesse (ad es. *post* diffamatorio), nella violazione del precetto normativo con tutte le conseguenze sulla validità degli atti posti in essere (certo, alla luce dell'evoluzione tecnologia e dell'anonimato che la stessa è in grado di garantire, una riflessione a parte meriterebbe, vista anche la ripartizione dell'onere probatorio in materia, l'effettiva dissuasività dell'art. 8 della L. n. 300 del 1970).

C'è chi, perseguendo un intento condivisibile, ha valutato la possibilità di ricondurre i nuovi sistemi di interazione sociale (e, in particolare, i *Social*) nell'alveo dell'art. 4 della L. n. 300 del 1970 (così come di recente riformato) in modo da procedimentalizzarne, a tutela del lavoratore, l'eventuale attività intromissiva del datore di lavoro ⁽³⁰⁾.

⁽²⁸⁾ Si potrebbe sostenere, per quanto concerne gli spazi "virtuali" aperti (come ad esempio un profilo personale *Facebook* senza alcuna "restrizione privacy"), che al datore di lavoro, in forza dell'art. 8 della L. n. 300 del 1970, non è vietato conoscere di fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore bensì di svolgere indagini preordinate all'acquisizione di tali informazioni (e comunque di adottare atti discriminatori ex art. 15 Stat. Lav.); il carattere "aperto" del profilo potrebbe, pertanto, far venir meno il requisito dell'"indagine" - richiamata dalla norma - avendo il lavoratore stesso reso pubblico, ad una collettività indeterminata, le sue informazioni (autoresponsabilizzando, così, il prestatore di lavoro che sarà tenuto a tutelarsi da eventuali ingerenze datoriali mediante gli strumenti previsti dalle piattaforme sociali, c.d. opzioni privacy). Chiaramente questa lettura non toglie che sarà sempre vietato per il datore di lavoro adottare decisioni e/o atti discriminatori fondati sulle informazioni politiche, sindacali e religiose diffuse dai lavoratori sugli spazi "virtuali" (art. 15 Stat. Lav.).

⁽²⁹⁾ Cass., 19 settembre 2016, n. 18302, *LG*, 2017, 2, 159, nt. Salazar e Failla.

⁽³⁰⁾ A. Ingraio, *Il controllo a distanza realizzato mediante Social network*, *op. cit.*

Chiaramente i Social Media possono, anzitutto, atteggiarsi a “strumenti di lavoro” ai sensi dell’art. 4, comma 2, della L. n. 300 del 1970 (rispetto ai quali, ai fini dell’utilizzabilità delle informazioni raccolte, occorrerà un’informativa ai sensi del comma 3 della citata disposizione). Basti pensare al lavoratore che si occupi del cosiddetto *Social media marketing*, curando campagne pubblicitarie e promozionali aziendali, oppure gestendo il servizio clienti e consumatori ⁽³¹⁾. È chiaro come tale casistica sia nettamente diversa da quella sin qui presa in considerazione, in quanto si tratterà, come ovvio, di un profilo di tipo aziendale e non di uno spazio “virtuale” personale e riservato. Certo, un problema che potrà verificarsi nel prossimo futuro, è l’ipotesi in cui il lavoratore utilizzi un profilo personale - ad esempio su *Social* di tipo *Facebook* (contenenti informazioni promiscue ed inscindibili) - come “strumento di lavoro” in quanto, in tale ipotesi, si determinerebbe una forte interferenza tra l’art. 8 e l’art. 4 della L. 300 del 1970 (si immagini agli *Influencer*, rispetto a cui non è da escludere che, in futuro, possano, almeno in limitate ipotesi, assumere le vesti di lavoratori subordinati). Certamente più complesso risulta immaginare i Social Media come “strumenti di controllo” di cui al comma 1 dell’art. 4 della L. n. 300 del 1970 (rispetto a cui è richiesto, tra le altre cose, l’accordo sindacale o l’autorizzazione amministrativa). Ciò non solo per le implicazioni pratiche e per l’esorbitante commistione vita privata-vita lavorativa che ne deriverebbe, ma anche - e forse soprattutto - in ragione della formulazione letterale della disposizione che, utilizzando le locuzioni “installare” e “impiegare” (difficili da abbinare ed applicare a realtà virtuali come i *Social Media*) non rende certamente facile una tale ricostruzione.

Nonostante nella tematica, come evidenziato da autorevole dottrina, siano “in gioco valori e diritti importanti” ⁽³²⁾, non è da escludere che le questioni su esposte (con le correlate incertezze interpretative) restino, nella sostanza, prive di risposte da parte del diritto vivente in quanto, come visto in precedenza, per quanto concerne la critica, la pretesa sanzionatoria del datore di lavoro risulta, nella casistica, prevalentemente fondata su elementi probatori esterni e, in particolare, sugli elementi forniti da quelli che possono essere definiti come frequentatori abituali ed autorizzati dello specifico spazio virtuale “chiuso” (e, quindi, non su informazioni carpite direttamente dal datore di lavoro).

⁽³¹⁾ A. Ingraio, *Il controllo a distanza realizzato mediante Social network*, *Ibidem*.

⁽³²⁾ R. Del Punta, *Social Media and Workers’ Rights: What Is at Stake?*, *cit.*, 22.

Bibliografia

- Aimo M.P., *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in RGL, 1999, 463.
- Alvino I., *I nuovi limiti al controllo a distanza dei lavoratori nell'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del codice della privacy*, in LLI, 2016, 2, I, 513.
- Barile P., voce "Libertà di manifestazione del pensiero", in ED, IX, Milano, 1974, 772.
- Barraco E., Sitzia A., *Potere di controllo e privacy. Lavoro, riservatezza e nuove tecnologie*, Milano Wolters Kluwer, 2016.
- Bettini M.N., *Il diritto di critica del lavoratore nella giurisprudenza*, in AA.VV., *Diritto e Libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Torino, 2008, I, 147.
- Boscato A., *Obbligo di fedeltà ed il patto di non concorrenza*, in M. Persiani e F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, IV, Padova, 2011, 1005.
- Ciccio Messina A., Bernardi N., *Privacy e Regolamento Europeo 2016/679*, Milano, Ipsoa, 2016;
- Cottone M., *Social Network: limiti alla libertà d'espressione e riflessi sul rapporto di lavoro*, in LG, 2017, 4, 381.
- De Luca A., *Diritto di critica del lavoratore*, in *Lav. Giur.*, 2008, 10, 938.
- Del Punta R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23 d.lgs. 151/2015)*, in RIDL, 2016, I, 77.
- Del Punta R., *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, in JCLLIR, (2019), 1, 79.
- Di Giovine A., *I confini della libertà di manifestazione del pensiero*, Milano, 1988.
- Fiata E., *La denuncia penale del lavoratore tra diritto di critica e obbligo di fedeltà*, in GI, 2017, 3, 707.
- Fiata E., *Limiti al diritto di critica del lavoratore e controllo di legittimità*, in GI, 2019, 3, 612.
- Fontana F., *Diritto di critica del lavoratore e licenziamento per giusta causa*, in ADL, 2017, 2, 420.
- Franza G., *Veri e falsi limiti al diritto di critica del lavoratore*, in MGL, 2007, 785.
- Greco M.G., *Diritto di critica e rapporto di lavoro*, in ADL, 2006, 1, 289.
- Iaquinta F., A. Ingrao, *Il datore di lavoro e l'inganno di Facebook*, in RIDL, 2015, 1, 82.
- Inglese I., *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, Torino, 2014.
- Ingrao A., *Il controllo a distanza realizzato mediante Social network*, in LLI, 2016, 2, 1.
- Levi A., *La critica della persona nel diritto del lavoro*, in RGL, 2005, 43;
- Maio V., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in ADL, 2015.
- Marazza M., *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in ADL, 2016, 483.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e formazione della volontà collettiva*, in RIDL, 2019, 1, 63.
- Maresca A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in RIDL, 2016, I, 513.
- Mattarolo M.G., *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, in P. Schlesinger (diretto da), *Commentario al codice civile*, Milano, 2000, 3.
- Mazzotta O., *Diritto di critica e contratto di lavoro*, in FI, 1986, I, 1877.
- Menegatti E., *I limiti al diritto di critica del lavoratore*, in ADL, 2008, 3, 20869.
- Muggia R., *Diritto di critica e rapporto di lavoro*, in LG, 2004, 2, 105.
- Ogriseg C., *Il Regolamento UE n. 2016/679 e la protezione dei dati personali nelle dinamiche giuslavoristiche: la tutela riservata al dipendente*, in LLI, 2016, 2.

- Pace A., Manetti M., *Rapporti civili. Art. 21. La libertà di manifestazione del proprio pensiero*, in *Commentario della Costituzione*, fondata da G. Branca e continuato da A. Pizzorusso, Bologna-Roma, 2006, 160.
- Pizzetti F., *Privacy e il diritto europeo alla protezione dei dati personali. Dalla direttiva 95/46 al nuovo Regolamento europeo*, Giappichelli, 2016.
- Ricci M., *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel" lavoro*, in *ADL*, 2016, 4-5, 740.
- Rivara A., *Riflessioni sul diritto di critica del lavoratore nell'ordinamento italiano e comunitario*, in *LD*, 2002, 415.
- Salazar P., *Facebook e rapporto di lavoro: quale confine per l'obbligo di fedeltà?*, in *LG*, 2015, 3, 287.
- Sciarra S., *Commentario all'art. 8 della legge 300 del 1970*, in *Lo Statuto dei Lavoratori, Commentario*, diretto da G. Giugni, Giuffrè, 1979, 88.
- Soffientini M., *Protezione dei dati personali: nuovo Regolamento UE*, in *DPL*, 2016, 26.
- Tardivo D., *Libertà di espressione nel rapporto di lavoro: diritto di critica e di replica del lavoratore*, *NGC*, 2017, 9, 1142.
- Tosi P., Puccetti E., *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*, in *GI*, 2019, 1, 137.
- Tullini P. (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Torino, Giappichelli, 2017.