

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Whatsapp tra colleghi, quando la lesività vince sulla riservatezza. E scattano le conseguenze

a cura della redazione Economia

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Così la giurisprudenza italiana ed europea si è pronunciata nei casi che mettevano di fronte il diritto alla tutela della corrispondenza e l'obbligo di correttezza sul posto di lavoro. Discriminanti: il grado di diffusione e la sua prevedibilità da parte del mittente

Ascolta l'articolo

26 APRILE 2026 ALLE 05:00 3 MINUTI DI LETTURA

ci spiega l'Avvocata Anna Maria Corna, Trifirò & Partners Avvocati

I Whatsapp inviati da un dipendente ad un gruppo delimitato di colleghi continuano a far discutere. Se da un lato è pacifico che questi messaggi rientrino nella nozione di “corrispondenza”, la cui riservatezza è tutelata dall’art. 15 della Costituzione (V. Corte Cost. sent. n. 2/2023 e 170/2023), oltre che a livello sovranazionale dall’art. 8 CEDU (V. varie sentenze della Corte di Giustizia, tra cui 5 settembre 2017, Barbulescu contro Romania, 17 dicembre 2020, Saber contro Norvegia), dall’altro la loro possibile diffusione, oltre l’iniziale gruppo destinatario, rende il lavoratore mittente, nel caso in cui questi messaggi siano offensivi e/o oltraggiosi (o, comunque, contrari agli obblighi connessi al rapporto di lavoro), passibile di sanzioni, che possono arrivare fino al licenziamento.

Il discrimine, in base alla, peraltro ridotta, giurisprudenza in materia, parrebbe proprio la conoscibilità, da parte del mittente, di questa possibilità di diffusione, si da privare il messaggio della natura “privata” che lo dovrebbe contraddistinguere.

Le due sentenze a favore del mittente...

La Suprema Corte, Sezione Lavoro, con due note sentenze n. 5334/2025 e 5936/2025 (ma anche già con precedente n. 21965 del 2018), così come alcune recenti sentenze di merito (V. Corte d’Appello di Ancona n. 101/2026, Trib. Modena n. 347/2025 e Trib. Milano n. 3405/2025) ha, infatti, escluso l’utilizzabilità, ai fini disciplinari, dei Whatsapp inviati ad un ridotto numero (in media tra i 10 e 15) di colleghi, a prescindere dal loro contenuto (in alcuni casi oggettivamente lesivo della dignità di persone o dell’immagine aziendale), proprio sulla base della tutela prevista dall’art. 15 Cost., ritenendo che la successiva diffusione ad opera di uno dei destinatari non fosse imputabile al mittente, che avrebbe, invece, confidato nella segretezza del messaggio, affermando persino che ciò era avvenuto “in danno” di quest’ultimo (cfr. Cass. 5936/2025).

... e quella contraria

Di diverso avviso una più recente Ordinanza della Sezione Lavoro, n. 7982 del 31/3/226, che ha confermato la decisione della Corte d'Appello di Venezia, la quale aveva ritenuto legittimo il licenziamento, considerando la gravità del comportamento e rinvenendo l'elemento colposo nella "prevedibilità della diffusione del messaggio all'esterno da parte di terzi ed a riguardo non alla condotta in sé ma alla rappresentazione delle sue conseguenze sul piano della possibilità che essa potesse essere portata a conoscenza di soggetti esterni alla chat", per cui il principio di segretezza della corrispondenza non potrebbe, comunque, escludere la rilevanza disciplinare delle "dichiarazioni diffuse con tale mezzo ove connotate, come nello specifico, dalla volontà di ledere la reputazione della parte datoriale e dei colleghi, di diffondere informazioni riservate di indicare modalità elusive di procedure prescritte dalla società datrice da lavoro in relazione alla esigenza di contenimento della emergenza pandemica".

Discriminante: la prevedibilità

La Suprema Corte ha aderito a tale tesi, sottolineando che, anche escludendo il dolo, "era facilmente prevedibile per la lavoratrice che il contesto nel quale la dichiarazione era stata resa si prestava a tale ampia diffusione esterna e già solo tanto costituiva elemento di grande disvalore della condotta".

E', invero, ben ipotizzabile che chi invia uno Whatsapp, seppure ad un numero ristretto di colleghi, possa prevedere che questo, o un eventuale allegato (foto, filmato o altro messaggio), venga ulteriormente diffuso, sia per la facilità di inoltrare, sia perché il diritto alla riservatezza e alla privacy si adduce sole ove ci si voglia tutelare, come nel caso di licenziamento, ma, poi, nella realtà, ben pochi considerano tali messaggi come davvero riservati, tant'è che vengono inviati a gruppi e non a singoli, il che già riduce notevolmente la possibilità di un'effettiva riservatezza.

L'aggravante hackeraggio

A ciò si aggiunga che con la possibile archiviazione sul Cloud di foto e filmati questi diventano anche facilmente hackerabili, senza, quindi, più limiti alla possibilità di diffusione (si pensi ai tanti casi di bullismo con foto degradanti via, via diffuse), con poi, però, tramite l'utilizzo dei metadati, la possibilità di individuare la provenienza del primo invio e di quelli successivi.

Dovrebbe, quindi, essere una buona regola di condotta limitare l'utilizzo di questa messaggistica solo a normali e legittime comunicazioni tra colleghi, evitando di scrivere o allegare file con contenuto oggettivamente lesivo di altre persone o del datore di lavoro.

Una specifica disciplina in merito è, peraltro, prevista per i dipendenti pubblici (V. art. 11-bis e 11-ter del D.P.R. n. 62/2013), che, seppur per le mail e i social media, fissa regole precise circa le modalità di utilizzo e ai fini della salvaguardia della riservatezza; norme ben applicabili per analogia anche ai Whatsapp.

Ulteriore disciplina specifica riguarda i dati sensibili e, di conseguenza, chi può trattarli e/o averne conoscenza.

Medici e dati sensibili

Il D. Leg. 81/2008 - TU sulla sicurezza sul lavoro (V. art. 25, 41 e 53) – , impone, infatti, al medico competente non solo l'obbligo di segretezza su tutti i dati sanitari dei lavoratori di cui sia venuto a conoscenza (obbligo già previsto nel Codice Deontologico), dovendosi limitare a comunicare al datore di lavoro l'esito del giudizio di idoneità e le eventuali prescrizioni, ma stabilisce anche precisi obblighi in tema di archiviazione dei dati (su supporto cartaceo o digitale), proprio per scongiurare una illegittima diffusione di questi, con anche sanzioni penali in caso di violazioni.

Anche il Codice deontologico forense prevede specifici doveri ai fini della segretezza delle informazioni tra cliente e avvocato (derogabili solo in casi abbastanza eccezionali).

Si dovrebbe, quindi, evitare di utilizzare una messaggistica che non consente la certezza della segretezza al solo (o soli) destinatario, per la trasmissione di informazioni o file concernenti dati sensibili, ed a maggior ragione ove il contenuto sia contrario ai doveri di correttezza e diligenza sul luogo di lavoro.