

OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

*Corte di Cassazione - Sezione Lavoro
Sentenza n. 4983 del 2 marzo 2018*

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO SE LE CIRCOSTANZE IMPUTATE AL LAVORATORE NON CORRISPONDONO IN PIENO A QUELLE INDICATE NELLA LETTERA DI CONTESTAZIONE

La Suprema Corte, riconoscendo validità alla pronuncia del Tribunale di secondo grado e nel confermarne la correttezza del contenuto, ha ribadito l'attuale sostenibilità del principio d'immutabilità della lettera di contestazione con cui viene incardinato il procedimento disciplinare a carico dei lavoratori. La Corte d'Appello di Perugia, infatti, con provvedimento che riformava la sentenza emessa dal Giudice di prime cure, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento comminato a un lavoratore dipendente, ordinandone altresì la reintegrazione nel posto di lavoro, e ciò in considerazione del fatto che alcuni anomali comportamenti, a lui ascritti, non erano stati contestati sin dall'inizio della procedura.

*Corte di Cassazione – Sezione Lavoro
Sentenza n. 10280 del 27 aprile 2018*

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DEL DIPENDENTE CHE DENIGRA L'AZIENDA DOVE PRESTA LAVORO PUBBLICANDO SU "FACEBOOK" MESSAGGI DIFFAMATORI

Confermata, sia in primo che in secondo grado, la legittimità del licenziamento di una lavoratrice dipendente che, mediante la diffusione su "facebook" di messaggi con cui manifestava il proprio malanimo nei confronti dell'azienda presso cui lavorava, la Corte di Cassazione non ha potuto fare a meno di ratificare la correttezza di entrambe le decisioni prese nel corso del giudizio.

A nulla è valso, per la lavoratrice, invocare l'uso della piattaforma interattiva nell'inconsapevole convinzione di manifestare il suo risentimento, tramite lo sfogo su "facebook", solo ai pochi interlocutori ammessi a leggere la sua "bacheca".

Né, tanto meno, è sembrato possibile far riferimento a un difetto di proporzionalità tra l'infrazione e la massima sanzione comminata, in considerazione dell'assoluta assenza di precedenti disciplinari e non essendo emersi

Nel caso in specie, rilevava la Corte di Cassazione, si trattava di circostanze con piena evidenza diverse dagli elementi fattuali enumerati nella lettera di contestazione e, pertanto, in ossequio al principio dell'immutabilità di quest'ultima, i Giudici di Merito correttamente ne avevano escluso la possibilità di prenderle in esame per legittimare la massima sanzione.

Anche se, quindi, le motivazioni addotte a sostegno del licenziamento di un dipendente, discostino solo di poco da quelle enunciate, magari più genericamente, nella lettera di contestazione del datore di lavoro, non potranno trovare alcuna ragion d'essere per il loro fine.

profili d'insubordinazione, non avendo la dipendente in alcun modo negato la sua prestazione di lavoro, a conferma quindi di una condotta frutto solo di un occasionale sfogo.

Per la Suprema Corte, invece, la diffusione di un messaggio denigratorio attraverso l'uso di "facebook" integra l'ipotesi della diffamazione, stante la potenziale capacità del mezzo di raggiungere un numero indeterminato di persone, sia pure esso solo un gruppo ma, comunque, di apprezzabile composizione numerica.

Una tale condotta del lavoratore, indipendentemente da quelle che possono essere state le sue intenzioni, non può che evidenziare un comportamento idoneo a determinare una chiara e profonda lesione del vincolo fiduciario con il datore di lavoro, così grave e irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto.