

Esercizio del diritto di critica e satira da parte del lavoratore e licenziamento illegittimo

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 2499 del 31 Gennaio 2017, in tema di licenziamento, ha statuito l'illegittimità del provvedimento espulsivo adottato da un'azienda nei confronti del dipendente che ha diffuso un'immagine del logo aziendale rivisto in tono satirico nella chat tra colleghi. La Sentenza ha affermato infatti che la diffusione dell'immagine solo ad alcuni colleghi e non all'esterno dell'azienda non può causare una lesione dell'immagine della stessa tale da legittimare il licenziamento che, quindi, viene dichiarato ritorsivo nei confronti del lavoratore e, di conseguenza, illegittimo.

.....

Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione si è espressa in merito all'esercizio del diritto di critica e satira da parte del lavoratore, fattispecie che può portare a considerare il licenziamento illegittimo poiché ritorsivo.

Il fatto

La controversia trae origine dal ricorso al tribunale di primo grado, con cui un lavoratore impugnava il licenziamento disciplinare intimatogli dalla società datrice di lavoro per avere gravemente offeso l'immagine dell'azienda pubblicando su una chat privata del social network Facebook, nella quale i lavoratori si scambiavano informazioni sull'incontro sindacale per il rinnovo del contratto integrativo, un'immagine raffigurante un coperchio di vasellina cui era sovrapposto un disegno ed il marchio dell'azienda.

Al termine del giudizio in cui il dipendente aveva dedotto la mancanza di proporzionalità del licenziamento e la sua natura ritorsiva, egli leggeva una pronuncia a lui favorevole con la quale veniva annullato il licenziamento e respinta l'opposizione proposta dalla società, ritenendo la fattispecie riconducibile all'ipotesi di insussistenza del fatto disciplinare, ex articolo 18 comma 4 L. 300/1970, per essere stato esercitato il diritto di critica e di satira.

La società proponeva ricorso in appello, ma i giudici di secondo grado rilevavano che il lavoratore aveva dedotto il carattere ritorsivo del licenziamento, rappresentando di essere stato originariamente assunto a tempo determinato ed inserito nell'organico aziendale solo a seguito della impugnazione in via giudiziaria della apposizione del termine.

Nelle motivazioni i giudici di secondo grado spiegavano che l'addebito disciplinare rappresentava un pretesto per allontanare un lavoratore rientrato da appena un anno in esito al precedente contenzioso, che si era dimostrato, con la partecipazione attiva alla chat, per nulla remissivo alle iniziative datoriali sulla organizzazione del lavoro, cercando di coinvolgere altri colleghi nella contestazione nella fase di rinnovo degli accordi sindacali aziendali.

Era assente, secondo la corte del merito, un motivo legittimo di licenziamento, come evidente per la banalità del fatto contestato: l'immagine pubblicata recava una vignetta satirica non dissimile alle rappresentazioni quotidianamente diffuse dai mass media; il disegno aveva ricevuto una diffusione limitata ai dieci colleghi del lavoratore partecipanti alla chat.

L'accesso dall'esterno restava del tutto eventuale e legato ai contatti dei singoli aderenti alla chat; non risultava che la vignetta avesse avuto diffusione ulteriore sul web e che potesse avere qualche interesse per il pubblico degli acquirenti del marchio dell'azienda. Ad avviso della corte, quindi, l'unico motivo determinante era dunque quello ritorsivo.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, esponendo che il fatto disciplinare contestato consisteva nell'aver pubblicato nella chat del social network "Facebook" denominata "Vaselina day" un'immagine lesiva del marchio.

Deduceva inoltre la violazione dei consolidati principi in tema di oneri probatori del licenziamento ritorsivo, lamentando che nella sentenza impugnata non vi era il richiamo ad elementi fattuali da cui trarre la prova della natura ritorsiva del licenziamento, in quanto, come da essa dedotto sin dalla prima fase, la precedente controversia tra le parti era stata conciliata e con il lavoratore era stato licenziato anche un altro dipendente.

Ad avviso della società, vi era altresì vizio della motivazione circa un fatto decisivo del giudizio ovvero l'efficienza causale esclusiva dell'intento ritorsivo, in ragione della presenza di un addebito disciplinare idoneo a giustificare il licenziamento. La Corte di merito confondeva l' inosservanza degli obblighi di correttezza, buona fede e civiltà sottesi al rapporto di lavoro con la satira televisiva o a mezzo stampa, nella quale mancava un vincolo obbligatorio tra autore e destinatario della satira. Né poteva invocarsi il diritto di critica, che doveva essere rivolto nei confronti di scelte organizzative del datore di lavoro laddove l'immagine pubblicata era gratuitamente lesiva del decoro del datore di lavoro.

La sentenza non offriva alcuna giustificazione dell'assunta banalità del fatto senza valutare la grave lesione dell'immagine del gruppo realizzata con la denigrazione del marchio, gravemente pregiudizievole degli interessi del datore di lavoro.

In conclusione, per l'azienda la natura ritorsiva del licenziamento era esclusa dalla fondatezza dell'addebito disciplinare contestato, rispetto al quale il licenziamento era sanzione proporzionata.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Per la Suprema corte la questione era inammissibile “giacché il giudice del merito ha considerato la potenziale lesione dell'immagine aziendale derivata dalla condotta contestata che ha escluso argomentando sulla limitata diffusione della vignetta (tra i dieci partecipanti alla chat) e sull'assenza di prova di una sua divulgazione all'esterno dell'ambiente di lavoro”. Al caso, motivava la Cassazione, si doveva applicare il testo, vigente al tempo, dell'articolo 360 n. 5 del c.p.c. secondo cui il vizio di motivazione è deducibile soltanto in termini di omesso esame di un fatto decisivo, per cui “l'addebito disciplinare rappresentava un pretesto per allontanare un lavoratore rientrato da appena un anno in esito al precedente contenzioso, che si era dimostrato, con la partecipazione attiva alla chat, per nulla remissivo alle iniziative datoriali sulla organizzazione dei lavoro, cercando di coinvolgere altri colleghi nella contestazione nella fase di rinnovo degli accordi sindacali aziendali”. Non solo, data la “banalità del fatto contestato” consistito nel pubblicare l'immagine di una vignetta satirica “non dissimile dalle rappresentazioni quotidianamente diffuse dai mass media”, era del tutto assente un motivo legittimo di licenziamento. Inoltre, il disegno aveva ricevuto una diffusione limitata ai dieci colleghi della chat, mentre l'accesso dall'esterno restava del tutto eventuale. E comunque non risultava che la vignetta avesse avuto diffusione sul web né che potesse avere qualche interesse per il pubblico degli acquirenti del marchio .

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La sentenza qui in commento mostra un risvolto recente ed interessante dei contenziosi in materia di lavoro: l'uso improprio dei social network o più in particolare, come nella fattispecie considerata, di Facebook.

Innanzitutto , è utile ricordare che nella giurisprudenza si trovano pareri discordanti per quanto riguarda le offese o calunnie al datore di lavoro sui social network. In generale, il

dipendente ha il dovere di preservare l'immagine dell'azienda sua datrice di lavoro, ciò però non escludendo un legittimo diritto di critica o di satira.

Proprio questo è stato preso in considerazione dalla pronuncia qui in commento, la quale si è svolta attorno alla possibilità di pubblicare un'immagine ironica o satirica che identifica una presa in giro dell'azienda e che ha portato ad un licenziamento del "colpevole", giudicato, in questo caso, ritorsivo e pertanto illegittimo dalla Suprema Corte. A tale riguardo, più in particolare, la Corte ha utilmente avuto modo di soffermarsi su come il licenziamento, per esser considerato ritorsivo, deve necessariamente passare attraverso la verifica dell'esistenza di un motivo "illecito" e l'esclusione di altre ragioni lecite determinanti il licenziamento stesso.

E' necessario quindi verificare che l'immagine o la vignetta pubblicata in un post su Facebook leda effettivamente l'immagine dell'azienda, prima di decidere di infliggere un licenziamento per questo. In questi termini, vale anche la pena ricordare la sentenza 996/2017 con cui si è espressa già recentissimamente la stessa Corte, con la quale ha definito che il diritto di critica concesso al dipendente richiede, per il suo legittimo esercizio, che siano rispettati "il principio della continenza sostanziale (secondo cui i fatti narrati devono corrispondere a verità) e quello della continenza formale (secondo cui l'esposizione dei fatti deve avvenire misuratamente), precisando al riguardo che, nella valutazione del legittimo esercizio del diritto di critica, il requisito della continenza formale, comportante anche l'osservanza della correttezza e civiltà nelle espressioni utilizzate, è attenuato dalla necessità, ad esso connaturata, di esprimere le proprie opinioni e la propria personale interpretazione dei fatti, anche con espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alla persona cui sono riferite".

Utile più in generale sul tema della diffamazione su Facebook, ricordare da ultimo brevemente quali possono essere le conseguenze della realizzazione del reato di diffamazione sul social.

In primo luogo si segnala che la punizione per tale reato prevede anche il carcere fino a tre anni, infatti a differenza del reato di ingiuria, esso non è stato penalizzato ed in più, se viene commesso su Facebook, è considerato aggravato per l'uso di un mezzo di pubblicità, in quanto essendo possibile una diffusione virale attraverso tale mezzo, il reato è più grave di quello effettuato fuori dal web. Anche la Cassazione si è già espressa in tal senso, anche se, precisa la sentenza 4873/2017, il post offensivo su Facebook è diffamazione aggravata, ma non assimilabile al mezzo stampa, la cui aggravata è più "pesante". Quindi, reato aggravato sì, ma non quanto la diffamazione a mezzo stampa. In

questo senso è il delitto ex art. 595, commi 2 e 3, cod. pen. consumato attraverso Facebook con il messaggio offensivo e calunnioso nei confronti di un'altra persona pubblicato sul proprio profilo con l'attribuzione di un fatto determinato.

In conclusione, manteniamo l'attenzione sui confini e sull'espressione del proprio diritto di critica, se non si vuole incorrere in un licenziamento o, più in generale nei casi più gravi, in un vero e proprio reato penale.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini