

# ***Illegittimo il licenziamento se fondato su critiche non offensive via e-mail al datore di lavoro***

*La Corte di Cassazione, con l' Ordinanza n. 11645 del 14 maggio 2018, ha stabilito che sono legittime e non giustificano il licenziamento le email contro l'azienda, se il lavoratore non usa toni offensivi, in quanto tale comportamento integra infatti un legittimo diritto di critica.*

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, respingendo il ricorso presentato da una compagnia telefonica ha definito che è illegittimo il licenziamento del lavoratore che in una email si limita al diritto di critica nei confronti del proprio datore di lavoro.

## ***Il fatto***

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte di appello aveva confermato la decisione emessa dal giudice di primo grado, con la quale era stato accolto il ricorso di una lavoratrice che chiedeva venisse dichiarata l'illegittimità del proprio licenziamento operato dal datore di lavoro. L'addebito concerneva il contenuto di alcuni messaggi di posta elettronica inviati dalla lavoratrice ai propri superiori, contenuto che si assumeva offensivo e denigratorio per la società datrice.

I giudici del riesame avevano motivato la decisione, ritenendo che nel caso di specie la lavoratrice si era limitata – tra l'altro senza utilizzare termini offensivi o comunque inappropriati – a fare delle rimostranze relative alla propria posizione lavorativa e che le modalità utilizzate erano coerenti con la situazione di tensione individuale scaturita anche da precedente contenzioso con la società, in esito al quale era stata emessa sentenza di accertamento del diritto della dipendente ad essere inquadrata con effetto retroattivo in un livello superiore.

La corte aggiungeva che il giudice di prime cure aveva adottato una decisione corretta in adesione ai principi espressi dalla giurisprudenza di legittimità in tema di esercizio del diritto di critica e faceva evidenziare che in effetti la società datrice di lavoro non aveva dedotto, quale conseguenza dell'invio dei messaggi di posta elettronica, la specifica esistenza di un pregiudizio al decoro o all'immagine dell'azienda.

; tanto meno aveva allegato in maniera puntuale la natura e l'entità del preteso inadempimento di controparte.

La società presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, censurandone la motivazione nella parte in cui il giudice di merito dichiarava che in appello la corte si era limitata a motivare l'assoluta illegittimità del licenziamento facendo riferimento solo al

contenuto dei messaggi senza insistere sulla sussistenza di una recidiva e sulla mancata presentazione della lavoratrice ad una convocazione da parte di un dirigente.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità in motivazione spiegavano che correttamente la corte di appello aveva stabilito che la lavoratrice aveva esercitato un legittimo diritto di critica, non usando frasi offensive o, comunque, inappropriate, limitandosi a fare delle rimostranze relative alla propria posizione lavorativa e che le modalità utilizzate erano coerenti con la posizione di tensione individuale ricordata dai giudici del riesame.

Proseguivano, inoltre, definendo che la parte ricorrente non aveva articolato la censura in esame con modalità coerenti con tali prescrizioni in quanto si era limitata alla riproduzione di alcune frasi, peraltro estrapolate dal contesto di riferimento, inidonee a dare contezza della violazione ascritta alla corte di merito.

Peraltro, significavano gli ermellini, era destituito di fondamento l'ulteriore assunto della ricorrente secondo il quale la sentenza impugnata avrebbe preso in considerazione solo la prima mail con la quale la lavoratrice si lamentava delle mansioni ripetitive svolte, ignorandone altre, in quanto la sentenza impugnata aveva espressamente fatto riferimento all'insieme dei messaggi di posta elettronica di cui alla lettera di contestazione ed pur soffermandosi su alcuni in particolare, aveva riferito la propria valutazione di illegittimità del licenziamento al complesso degli stessi,

Per quanto descritto, la Cassazione respingeva il ricorso.

### ***In definitiva***

Con la sentenza in commento, la Cassazione toglie ogni dubbio sulla legittimità del diritto di critica che, pur ricondotto nella correttezza dei termini che si possono utilizzare, è sempre legittimo.

In particolare, i Giudici di legittimità hanno rigettato il ricorso proposto da una grande compagnia telefonica che aveva adito in giudizio per annullare la sentenza d'appello che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento di una lavoratrice, la cui colpa era quella di aver inviato alcune mail giudicate offensive e denigratorie nei confronti di alcuni superiori e della società datrice di lavoro.

Secondo i primi due gradi di giudizio, confermati in cassazione, la dipendente aveva unicamente esercitato il proprio diritto di critica (riconosciuto anche dalla costituzione come libertà di espressione), senza utilizzare frasi offensive o lesive dell'altrui dignità, denigratorie o, quantomeno, inappropriate. La lavoratrice si era limitata unicamente a fare delle rimostranze relative alla propria posizione lavorativa, con modalità riconducibili al clima di tensione fra le parti, dovuto anche da un precedente contenzioso con la società.

Quindi, opportunamente, nel caso si voglia “esternare” ai propri superiori o ai vertici della propria azienda una critica o una rimostranza, occorre tenere molto presente il confine fra il diritto ad una corretta espressione e il reato di diffamazione o l’illecito amministrativo dell’ingiuria o quantomeno di infedeltà, scaturente dalle parole usate: il riferimento deve essere sempre ai fatti e non alle persone, con l’espressione semplice della narrazione (ed eventualmente, naturalmente, della critica, pur aspra e polemica) senza valutazioni o giudizi sui soggetti coinvolti.

Il tutto, ovviamente, in un’ottica di buona fede e di difesa dei propri interessi, che giustifica anche il ritenere, senza quindi colpa, la verità di fatti poi rivelatisi non corrispondenti alla realtà.

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

**AZETA News** - Periodico d’informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini