



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

dott.ssa Adriana Doronzo	Presidente
dott. Francescopaolo Panariello	Consigliere rel.
dott. Francesco Giuseppe Luigi Caso	Consigliere
dott. Gualtiero Michelini	Consigliere
dott.ssa Antonella Ciriello	Consigliere

OGGETTO:
sanzione disciplinare
estintiva - valutazione delle
condotte contestate -
riserva al giudice di merito
- diritto di critica del
dipendente nei confronti
del datore di lavoro - limiti
della continenza e della
pertinenza - valutazione

Ud. 03/12/2024 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. **14020/2023** r.g., proposto

da

_____, elett. dom.ta in Via _____
rappresentata e difesa dall'avv. Albino Angelillo.

ricorrente

contro

srl, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom.to
in _____ n. 8, Roma, rappresentato e difeso dagli avv.ti F

controricorrente

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Catania n. 417/2023 pubblicata
in data 27/04/2023, n.r.g. 910/2021.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 03/12/2024 dal
Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

RILEVATO CHE

1.- _____ era stata dipendente di _____ srl fino al 26/01/2018,
quando era stata licenziata per giusta causa ai sensi degli artt. 2119 c.c. e
55 CCNL energia e petrolio per "*intollerabile gravità della sua condotta
nonché il carattere di recidiva delle sue condotte*", il tutto oggetto della
contestazione disciplinare del 05/01/2018.



Adìva il Tribunale di Siracusa, prospettando l'illegittimità del licenziamento per varie ragioni, fra cui l'insussistenza dei fatti contestati. Chiedeva l'ordine alla datrice di lavoro di reintegrarla nel posto di lavoro.

2.- Costitutosi il contraddittorio, all'esito della fase c.d. sommaria il Tribunale rigettava la domanda. Altrettanto decideva con sentenza all'esito della fase a cognizione piena, previo rigetto dell'eccezione di incompetenza territoriale ex art. 11 c.p.p., ritenendo che il contegno della lavoratrice avesse esorbitato dai limiti della continenza formale del diritto di critica. In particolare il Tribunale riteneva pacificamente ammesse dalla lavoratrice le conversazioni via *e-mail* e provata la paternità dei *post* pubblicati su *Facebook*, attribuendo poi efficacia probatoria ex art. 2712 c.c. alle immagini diffuse sui *social networks* e valutando quali elementi presuntivi di conferma le denunce/querele e le ricusazioni dei giudici del Tribunale di Siracusa e della Corte d'Appello di Catania, intervenute successivamente al licenziamento. Riteneva dunque sussistente la grave violazione dell'art. 2105 c.c. Riteneva altresì provato e rilevante l'inosservanza dell'orario di lavoro, considerato sia il contenuto dell'accordo con le RSU del 15/07/2016, che non faceva alcuna distinzione per i dipendenti con qualifica di quadro, come la _____, sia l'estratto delle timbrature di ingresso prodotto dalla società.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello rigettava il gravame interposto dalla _____

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

- a) non sussistono i presupposti per applicare gli artt. 30 bis c.p.c. e 11 c.p.p., poiché le parti della controversia sono soltanto la reclamante e la sua ex datrice di lavoro;
- b) la sanzione espulsiva è tempestiva, considerato che è ragionevole l'intercorso lasso temporale fra la *mail* del dott. _____, con cui egli chiedeva di prendere in considerazione la possibilità di adottare provvedimenti disciplinari, e poi il seguito disciplinare in Italia; peraltro nella sua opposizione alla prima ordinanza la stessa _____ ammetteva che il *management* italiano doveva raccordarsi con gli organi apicali della casa madre russa, "*lontani rispetto alle dinamiche*



- aziendali consumate a Siracusa*", il che giustifica la durata dell'istruttoria interna, anche con riferimento alla inosservanza dell'orario di lavoro, che ha richiesto un controllo analitico *a posteriori* degli orari di ingresso e di uscita della dipendente;
- c) generico è il motivo relativo alla ritenuta paternità dei *posts* pubblicati su *Facebook*, poiché la si limita a denunciare l'omessa considerazione della sua denuncia penale presentata il 09/01/2018 nonostante il Tribunale abbia spiegato il motivo per cui tale denuncia non costituiva di per sé prova che l'account di Facebook era stato hakerato e la *password* rubata, oltre che era generica e fumosa sicché non conteneva elementi utili a riscontrarne la fondatezza;
- d) non è stata censurata neppure l'affermazione del Tribunale secondo cui il disconoscimento delle riproduzioni per immagine delle pagine *Facebook* era generico e quindi inidoneo a privare dette riproduzioni di efficacia probatoria;
- e) anzi la società ha documentato che il Tribunale penale di Siracusa con sentenza n. 788/2023 ha condannato la per il reato di diffamazione aggravata e continuata in danno di ritenendo fra l'altro pienamente dimostrata la paternità dei *posts* pubblicati su *Facebook* oggetto di contestazione disciplinare;
- f) il diritto di critica può essere invocato in funzione scriminante rispetto alla diffamazione purché venga esercitato nel rispetto dei limiti della veridicità dei fatti, della pertinenza degli argomenti e della continenza espressiva (Cass. n. 17784/2022);
- g) al riguardo va condiviso il convincimento del Tribunale e quindi va ritenuto che il contenuto delle *e-mails* inviate dall'account aziendale e i *post* pubblicati su *Facebook*, connotati da particolare astio ed acrimonia, con l'uso di un linguaggio scurrile di rara volgarità, rivela l'intenzione di offendere ed umiliare a livello personale e professionale i superiori gerarchici, degradando a livello di mero preteso l'affermata intenzione di tutelare gli interessi aziendali;
- h) spesso non si ravvisa neppure una critica alle scelte aziendali, avendo la comunicazione della la prevalente finalità di ledere



gratuitamente il decoro del datore di lavoro attraverso la derisione dei suoi vertici, adombrando fumose ipotesi di corruzione;

- i) il rispetto dei superiori e dei colleghi di lavoro è un dovere scaturente dalle obbligazioni del dipendente, a cui si aggiungono le condotte extralavorative, come gli insulti e le accuse gratuitamente calunniose rivolte ai magistrati del Tribunale di Siracusa, di volta in volta assegnatari dei procedimenti in cui era controparte la società datrice di lavoro;
- j) quindi del tutto coerentemente non sono stati ammessi i mezzi di prova;
- k) infondato è anche il motivo relativo all'omessa valutazione della proporzionalità della sanzione espulsiva, in quanto il Tribunale ha tenuto conto del superamento del limite di continenza formale sui quali si è diffusamente soffermato, evidenziando la grave compromissione del vincolo fiduciario, anche a prescindere dalla condotta di inosservanza degli orari di lavoro.

4.- Avverso tale sentenza ha proposto ricorso per cassazione, affidato a sei motivi.

5.- srl ha resistito con controricorso ed ha depositato memoria.

6.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

CONSIDERATO CHE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 7 L. n. 300/1970 e 55 CCNL di settore per avere la Corte territoriale ritenuto tempestivo l'esercizio del potere disciplinare.

Il motivo è inammissibile, perché volto a sollecitare un diverso apprezzamento del tenore dell'atto di opposizione della lavoratrice, in cui veniva dedotta la lontananza del *management* russo rispetto a quello italiano, nonché di altri elementi, la cui valutazione è riservata ai giudici del merito.

Il motivo è altresì inammissibile, perché riferito esclusivamente alle condotte (disciplinarmente rilevanti) rappresentate dall'invio delle *e-mail* ai vertici aziendali e ai superiori gerarchici. Nessuna censura è invece sollevata avverso quel punto della motivazione, in cui i giudici del reclamo hanno



ritenuto necessario un determinato lasso temporale anche con riguardo alle condotte di inosservanza dell'orario di lavoro, per la cui contestazione era stata necessaria la previa analisi meticolosa degli estratti dei tabulati di ingresso e di uscita per poter poi formulare compiutamente la contestazione disciplinare.

2.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 2712 c.c., 7 L. n. 300/1970 e 55 CCNL di settore per avere la Corte territoriale ritenuto inidoneo il disconoscimento della paternità dei *post* pubblicati su *Facebook* e per aver dato rilievo probatorio alla sentenza penale del Tribunale di Siracusa, omettendo di considerare che le uniche querele rilevanti avrebbero potuto essere solo quelle provenienti dalla società datrice di lavoro.

Il motivo è infondato: la provenienza della querela per diffamazione è un dato del tutto "neutro" e quindi irrilevante ai fini del convincimento del giudice di merito in ordine all'autenticità della paternità dei *post* pubblicati su *Facebook*.

Il motivo è poi inammissibile per difetto di pertinenza, laddove non censura quella parte della motivazione, in cui la Corte territoriale ha condiviso il giudizio del Tribunale circa l'assoluta genericità del disconoscimento, come tale inidoneo ad inficiare la valenza probatoria di quei *post*.

Inoltre, ai fini dell'autosufficienza del motivo la ricorrente avrebbe dovuto trascrivere le parti relative al disconoscimento per opporne il contenuto ed il carattere asseritamente specifici in senso contrario a quanto ritenuto dai giudici di merito, per consentire a questa Corte di apprezzare la censura. Invece tale onere è rimasto inadempito.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 21 Cost., 1 L. n. 300/1970, 1175 e 1375 c.c., nonché 55 CCNL di settore per avere la Corte territoriale escluso la sussistenza della scriminante del diritto di critica e per non aver colto la ritorsività delle condotte datoriali, nonché per aver posto sullo stesso piano le *e-mail* aziendali ed i *posts* pubblicati su *Facebook*, nonostante l'espreso disconoscimento di questi ultimi.



Il motivo è infondato.

I giudici del reclamo hanno premesso che non era stata *“specificamente censurata l’affermazione del Tribunale secondo cui il disconoscimento delle riproduzioni per immagine delle pagine Facebook doveva reputarsi generico e quindi inidoneo a privare dette riproduzioni di efficacia probatoria”* (v. sentenza impugnata, p. 7). Hanno poi aggiunto che *“il Tribunale penale di Siracusa ... con sentenza n. 788/2023, ha condannato la reclamante per il reato di diffamazione aggravata continuata in danno di uno dei colleghi di lavoro presi di mira (), ritenendo ... pienamente dimostrata la paternità di posts pubblicati su Facebook il 9 e il 10 dicembre 2017, oggetto di contestazione disciplinare”* (v. sentenza impugnata, p. 7).

Entrambe le affermazioni (genericità del disconoscimento e valenza probatoria dei *post* di Facebook in quanto accertata dal Tribunale penale) non sono state investite dal motivo in esame. Ne consegue che è conforme a diritto il convincimento della Corte territoriale, relativo sia alle *e-mail* sia ai *posts* pubblicati su Facebook: i giudici del reclamo hanno ritenuto che quelle manifestazioni del pensiero superassero il limite della continenza formale, con conseguente inapplicabilità della scriminante del diritto di critica (v. sentenza impugnata, p. 9). E il fatto che quei *post* non riguardassero la società (v. ricorso per cassazione, p. 23) è circostanza del tutto irrilevante, poiché riguardavano comunque i superiori gerarchici della autrice di quei *post*, e quindi senza dubbio hanno rilievo disciplinare qualora – come accertato nella specie – superino il limite della continenza formale.

Il motivo è poi inammissibile, laddove la ricorrente lamenta che *“in nessun conto sono state tenute le numerose denunce presentate dalla lavoratrice sulle irregolarità riscontrate nel corso del rapporto di lavoro ...”* (v. ricorso per cassazione, p. 23), poiché tende a sollecitare a questa Corte una rivalutazione di circostanze (come ad esempio il fatto che *“il tenore delle email prodotte risultava adeguato e circostanziato, anche perché ... tale tenore era di uso corrente”*: v. ricorso per cassazione, p. 25), interdetta in sede di legittimità.

Il motivo è infine inammissibile laddove volto a sollecitare a questa Corte un diverso giudizio di scarsa gravità delle espressioni adoperate nelle *e-mail*, sicché – a dire della ricorrente – troverebbe applicazione l’art. 55 CCNL



che punisce con sanzione conservativa il dipendente responsabile di ingiurie e/o minacce lievi nei confronti degli altri dipendenti.

4.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" del d.lgs. n. 66/2003 e dell'art. 58 CCNL di settore circa gli orari di ingresso al lavoro.

Il motivo è inammissibile per due ragioni.

In primo luogo, il generico ed omnicomprensivo richiamo al d.lgs. n. 66/2003 dà luogo a inammissibilità per difetto di specificità del motivo. Questa Corte ha già affermato che nel ricorso per cassazione, il vizio di violazione e falsa applicazione di legge ex art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c., giusta il disposto dell'art. 366, co. 1, n. 4), c.p.c., dev'essere dedotto, a pena d'inammissibilità, non solo con l'indicazione delle norme che si assumono violate, ma anche mediante la specifica indicazione delle affermazioni, contenute nella sentenza impugnata, che si assumono in contrasto con le norme regolatrici della fattispecie e con l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza di legittimità o dalla prevalente dottrina, così da prospettare criticamente una valutazione comparativa fra opposte soluzioni, non risultando altrimenti consentito alla Suprema Corte di adempiere al proprio compito istituzionale di verificare il fondamento della denunciata violazione (Cass. ord. n. 20870/2024; Cass. sez. un. n. 23745/2020).

In secondo luogo il motivo è inammissibile perché non tiene conto dell'espressa affermazione della Corte territoriale – costituente autonoma *ratio decidendi* – secondo cui la sanzione espulsiva si rivela proporzionata "*pure prescindendo dalla condotta di inosservanza degli orari di lavoro*" (v. sentenza impugnata, p. 10, par. 15.). Va infatti ribadito che quando la sentenza impugnata con ricorso per cassazione sia fondata su diverse *rationes decidendi*, ciascuna idonea a giustificarne autonomamente la statuizione, la circostanza che tale impugnazione non sia rivolta contro una di esse determina l'inammissibilità del gravame per l'esistenza del giudicato sulla *ratio decidendi* non censurata (Cass. n. 13880/2020), o comunque per carenza di interesse. Infatti, anche laddove fosse accolto il motivo di ricorso, comunque la sentenza impugnata non potrebbe essere cassata, in quanto autonomamente e sufficientemente sostenuta dall'altra *ratio decidendi* non



censurata.

5.- Con il quinto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 18, co. 1 e 4, e 15 L. n. 300/1970, 2 L. n. 108/1990, 1345 c.c. e della legge n. 179/2017 per avere la Corte territoriale escluso la natura discriminatoria del licenziamento.

Il motivo è inammissibile perché introduce una questione nuova, non affrontata dalla Corte territoriale, né la ricorrente indica se, in quale atto e in quale fase del processo abbia introdotto questa questione.

Il motivo è altresì infondato come conseguenza necessaria del rigetto dei precedenti motivi ed è inammissibile, laddove la ricorrente adopera promiscuamente le aggettivazioni "discriminatorio" (v. ricorso per cassazione, p. 27) e "ritorsivo" (v. ricorso per cassazione, pp. 28-29), mentre si tratta di due qualificazioni giuridiche del tutto distinte ed autonome. Infine, l'asserita ritorsività del licenziamento resta comunque esclusa dall'accertamento di fatto, compiuto dai giudici di merito, circa l'avvenuto travalicamento dei limiti del diritto di critica.

6.- Con il sesto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 5), c.p.c. la ricorrente lamenta l'omesso esame di un fatto decisivo del giudizio, ossia che i fatti puniti con il licenziamento erano stati già sanzionati con la sanzione conservativa della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per dieci giorni con provvedimento del 05/01/2018. Lamenta dunque la violazione del *ne bis in idem*.

Il motivo è inammissibile, sia perché precluso dalla c.d. doppia conforme (art. 348 ter, ult. co., c.p.c. ora art. 360, pen. co., c.p.c.), sia perché introduce una questione nuova, che non risulta affrontata nei gradi di merito e che richiede accertamenti fattuali, né la ricorrente si premura di indicare in quale atto difensivo abbia sollevato la relativa eccezione, in modo da consentire a questa Corte di controllare *ex actis* la veridicità di tale deduzione, prima di esaminare nel merito la questione (Cass. n. 14635/2020).

In ogni caso i giudici di merito hanno accertato che le condotte sanzionate con il licenziamento sono successive a quelle punite con sanzione conservativa. Il confronto fra le varie condotte implica un apprezzamento di



fatto riservato al giudice di merito e quindi interdetto in sede di legittimità.

7.- Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente a rimborsare alla controricorrente le spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in euro 5.000,00, oltre euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso forfettario delle spese generali e accessori di legge.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso a norma dell'art. 13, co. 1 bis, d.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 03/12/2024.

La Presidente
dott.ssa Adriana Doronzo

