

Civile Sent. Sez. L Num. 1379 Anno 2019

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: AMENDOLA FABRIZIO

Data pubblicazione: 18/01/2019

SENTENZA

sul ricorso 26157-2015 proposto da:

[REDACTED]

[REDACTED] SPA, in persona del legale
rappresentante p.t., elettivamente

domiciliata in ROMA, VIA [REDACTED]

[REDACTED], presso lo studio dell'avvocato [REDACTED]

2018 [REDACTED], rappresentato e difeso dagli

3618 avvocati [REDACTED] e [REDACTED]

[REDACTED]

fu

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

- ricorrente -

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di L'Aquila, con sentenza pubblicata in data 10 settembre 2015, in parziale accoglimento del reclamo proposto *ex lege* n. 92 del 2012, ha accertato l'illegittimità, per carenza di giusta causa, del duplice licenziamento intimato dalla **S...** Spa a **C...** in data 26 settembre 2013 ed ha conseguentemente dichiarato risolto, ai sensi dell'art. 18, co. 5, l. n. 300 del 1970, il rapporto di lavoro intercorso tra le parti, con condanna della società al pagamento di una indennità risarcitoria nella misura di 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori e spese.

2. La Corte, quanto al primo licenziamento intimato per aver il **C...** scritto e trasmesso ai vertici aziendali ed agli organi di stampa una lettera, datata 2.9.2013, contenente affermazioni ritenute diffamatorie nei confronti dell'azienda, ha considerato che esse "appaiono riconducibili nell'ambito del legittimo diritto di critica, senza assumere carattere gratuitamente diffamatorio e/o calunniatorio".

Quanto al secondo licenziamento, inflitto per aver continuato il dipendente a prestare attività lavorativa nonostante il provvedimento di sospensione cautelare precedentemente comunicatogli, la Corte ha ritenuto non vi fosse prova della conoscenza legale del provvedimento di sospensione cautelare in data anteriore al 10.9.2013, sicché l'aver continuato a lavorare poteva essere considerata condotta giustificata.

La Corte ha altresì ritenuto una "evidente ed inammissibile sproporzione tra le infrazioni contestate e la massima sanzione espulsiva applicata".

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso **S...** - **S...** **A...** per **S...** Spa con 5 motivi cui ha resistito **S...** con controricorso.

4. La società ha anche comunicato memoria ex art. 378 c.p.c., mentre il controricorrente ha depositato sentenze di primo e secondo grado di merito, relative a diverso giudizio tra le stesse parti che il Collegio reputa estranee alla previsione di cui all'art. 372 c.p.c..

fuori

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. I motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati.

1.1. Con il primo si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 132 c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c., in correlazione con l'art. 111 Cost., lamentando che la Corte territoriale, scrutinando il primo licenziamento, "con una motivazione apparente, perplessa ed obiettivamente incomprensibile ed in ogni caso caratterizzata da contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili ha, per un verso, rilevato il difetto di proporzionalità del licenziamento (il cui antecedente logico e giuridico è l'esistenza di un inadempimento disciplinare) e per altro verso affermato che <le espressioni utilizzate dal lavoratore, così come ricostruite nella lettera del 2.9.2013, siano in realtà prive di un obiettivo contenuto minaccioso, offensivo, dileggiato e calunniatorio> (il cui presupposto, in quanto esercizio di un diritto, è l'inesistenza della trasgressione)". Inoltre tale convincimento sarebbe espresso senza "spiegare perché quella inequivoca accusa di malversazione (insita, si badi - non in una astratta denuncia di disfunzioni organizzative - ma nell'addebito di una specifica responsabilità consistente nel mancato impiego di un costoso bene <al solo fine di far ricorso a ditte esterne>), non sarebbe stata idonea a compromettere la reputazione degli amministratori additati come soggetti che intenzionalmente favorivano terzi con danno per la società".

1.2. Il secondo motivo di impugnazione denuncia omesso esame di fatti decisivi per il giudizio oggetto di discussione tra le parti rappresentati dalla "calunniosa affermazione della mancata utilizzazione del costoso automezzo <al solo fine di far ricorso a ditte esterne>" nonché dalla "prova della comunicazione del provvedimento di sospensione cautelare del 4.9.2013 risultante dalla annotazione debitamente sottoscritta apposta in calce alla lettera di contestazione di addebito".

1.3. Con il terzo mezzo, formulato come violazione e falsa applicazione di legge e di contratto collettivo ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c., in relazione al primo licenziamento, si contesta che la "Corte di Appello - in violazione di una corretta metodologia applicativa della clausola generale contemplata dall'art.

peru

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

2119 c.c. – non si è resa conto che con la decisione impugnata ha affermato un principio contrastante con i valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale, quando ha sostenuto che diffondere la falsa notizia che il C.d.A. della società dalla quale si dipenda, abbia operato una malversazione finalizzata a favorire ditte esterne, possa integrare sul piano giuridico una semplice critica", stante la inconfigurabilità dell'esimente in relazione al reato di diffamazione aggravata.

1.4. Con il quarto motivo si denuncia violazione e falsa applicazione di norme di diritto, circa la disciplina degli atti unilaterali e della presunzione della relativa conoscenza, nonché omesso esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti, in relazione al secondo licenziamento, rappresentato dalla circostanza che il Bucci D'Orsogna sarebbe stato edotto del contenuto della missiva del 4.9.2013 con cui era stata comminata la sospensione cautelare con la lettura della stessa, anche se ne aveva rifiutato la ricezione, come risultante dalla annotazione in calce alla medesima.

1.5. Il quinto motivo deduce violazione dell'art. 2106 c.c. per avere la sentenza impugnata ritenuto che i fatti addebitati comunque non fossero meritevoli di sanzione espulsiva.

2. Il Collegio giudica fondati i primi due motivi di ricorso nei sensi espressi della motivazione che segue.

2.1. Al fine di un ordinato iter argomentativo circa le censure che investono il primo licenziamento^e opportuno premettere una breve ricognizione della giurisprudenza di legittimità che si è formata sui limiti stabiliti per l'esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro (di recente v. Cass. n. 21910 del 2018).

2.2. Il diritto di critica trova il suo fondamento nell'art. 21 della Costituzione, che riconosce alla generalità dei consociati la libertà di manifestare il proprio pensiero, con un solo limite espresso, costituito dalla non contrarietà al buon costume, e limiti impliciti collegati ai valore della persona umana di cui all'art. 2 della stessa Costituzione.

La giurisprudenza di questa Corte, con particolare riferimento al diritto di cronaca, ha stilato un articolato sistema di condizioni di legittimità affinché il suo

fuori

esercizio non si ponga in violazione di quei valori della persona tutelati non solo dalla Costituzione ma anche da specifiche norme penali a difesa dell'onore, della reputazione, della riservatezza, elaborando i noti criteri di continenza sostanziale, materiale e formale che rendono lecito l'esercizio del diritto di cronaca (ove per continenza sostanziale si intende la verità della notizia, per continenza materiale l'interesse pubblico alla diffusione dell'informazione, per continenza formale la correttezza e civiltà della forma linguistica utilizzata come veicolo della cronaca stessa; cfr., *ab imo*, Cass. n. 5259 del 1984).

2.3. Nell'ambito del rapporto di lavoro, rispetto al quale opera anche la dichiarazione di principio contenuta nell'art. 1 della l. n. 300 del 1970 secondo cui tutti i lavoratori hanno il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero sul luogo di lavoro "nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge", non può negarsi l'esercizio di espressioni critiche del dipendente nei confronti del datore di lavoro, sebbene il vincolo di subordinazione imponga al lavoratore obblighi di fedeltà e collaborazione.

2.4. Sin da Cass. n. 1173 del 1986 si sono elaborate regole, analoghe a quelle stilate per l'esercizio del diritto di cronaca, tese a contemperare il diritto stabilito dall'art. 21 Cost. con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale, tra i quali, in particolare, i diritti della personalità all'onore ed alla reputazione, stabilendo che: "Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché vere, obiettivamente idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero, e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro ove l'illecito stesso risulti incompatibile con l'elemento fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa, e che non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione".

Successivamente si è specificato che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che,



superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 c.c., e può costituire giusta causa di licenziamento (v. Cass. n. 11220 del 2004; Cass. n. 29008 del 2008; Cass., n. 23798 del 2007; Cass. n. 21362 del 2013; Cass. n. 19092 del 2018).

Ancora di recente si è affermato (cfr. Cass. n. 5523 del 2016) e ribadito (cfr. Cass. n. 14527 e 18176 del 2018) che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica delle decisioni aziendali, sebbene sia garantito dall'art. 21 Cost., incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana, sicché, ove tali limiti siano superati, con l'attribuzione all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dileggio, così come l'attribuzione di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può costituire giusta causa di licenziamento, pur in mancanza degli elementi soggettivi ed oggettivi costitutivi della fattispecie penale della diffamazione.

2.5. Per completezza si ricorda poi che nell'ipotesi di critica espressa da lavoratore con funzioni di rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda si è sottolineato come il diritto di critica goda di un'ulteriore copertura costituzionale costituita dall'art. 39 Cost. nel momento in cui l'espressione di pensiero è finalizzata al perseguimento di un interesse collettivo, sicché si è affermato che il lavoratore sindacalista è titolare di due distinti rapporti con l'imprenditore: come lavoratore, in posizione subordinata con il datore di lavoro, e come sindacalista, invece in una posizione parificata a quella della controparte in virtù delle richiamate garanzie costituzionali (Cass. n. 11436 del 1995; Cass. n. 7091 del 2001; Cass. n. 19350 del 2003; Cass. n. 7471 del 2012; Cass. n. 18176 del 2018).

pen

Inoltre, nel caso di condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria o amministrativa fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro, non è giustificato il licenziamento salvo che risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito, sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti (Cass. n. 4125 del 2017; conf. Cass. n. 22375 del 2017).

3. Pertanto, secondo i condivisi principi già espressi da questa Corte, l'esercizio del diritto di critica dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro è lecito laddove espressione del "diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero" (art. 21 Cost.), anche "nei luoghi dove prestano la loro opera" (art. 1 l. n. 300 del 1970), tenuto altresì conto dell'interesse ad esprimersi sulle modalità di esercizio dell'attività imprenditoriale che possano avere ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro del personale.

Tale esercizio del diritto incontra un limite nella tutela dell'onore, della reputazione e del decoro del datore di lavoro, beni-interessi che costituiscono riflesso di diritti fondamentali della persona tutelati quali valori essenziali della dignità dell'uomo, "sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove svolge la sua personalità" (art. 2 Cost.).

La critica manifestata dal lavoratore all'indirizzo del datore di lavoro può, dunque, trasformarsi da esercizio lecito di un diritto in una condotta astrattamente idonea a configurare un illecito disciplinare laddove superi i limiti posti a presidio della dignità della persona umana, così come predeterminati dal diritto vivente.

3.1. Innanzitutto, ove la critica si sostanzi nell'attribuzione di condotte che si assumono come storicamente verificatesi, in ragione del canone della continenza sostanziale, tali fatti narrati devono corrispondere a verità, sia pure non assoluta ma corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara gli stessi come veri, per cui viene in rilievo l'atteggiamento anche colposo del lavoratore. L'osservanza di tale canone attenua la sua cogenza nel caso in cui la critica si sostanzi propriamente in una espressione di opinione, che per la sua

pm

natura meramente soggettiva ha carattere congetturale e non si presta ad una valutazione in termini di alternativa vero/falso: mentre l'esistenza di un fatto può essere oggetto di prova, l'espressione di una opinione non può esserlo perché non si può dimostrare la verità di un giudizio che implichi opzioni di valore.

3.2. In secondo luogo occorre verificare il criterio della continenza formale, nel senso che l'esposizione della critica deve avvenire con modalità espressive che possano dirsi rispettose di canoni, generalmente condivisi, di correttezza, misura e civile rispetto della dignità altrui.

Consapevoli dell'inevitabile latitudine di tali concetti, occorre tenere presente che essi, in quanto mutuati dai limiti del diritto di critica e di cronaca in ambito giornalistico e letterario, non possono prescindere dal contesto di riferimento, nel senso che le modalità espressive possono assumere una valenza diversa a seconda che la manifestazione del pensiero sia contenuta in un articolo di stampa o in un servizio televisivo, oppure in un'opera letteraria o cinematografica, o in un pezzo di satira, ovvero se la critica sia esercitata nell'ambito di un rapporto contrattuale di collaborazione e fiducia che lega lavoratore e datore di lavoro.

Nella valutazione del caso concreto soccorrono i precedenti di legittimità già citati per cui il confine in discorso può dirsi esemplificativamente superato ove si attribuiscono all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti qualità apertamente disonorevoli, con riferimenti volgari e infamanti e tali da suscitare disprezzo e dileggio, ovvero si rendano affermazioni ingiuriose e denigratorie, con l'addebito di condotte riprovevoli o moralmente censurabili, se non addirittura integranti gli estremi di un reato, oppure anche ove la manifestazione di pensiero trasmodi in attacchi puramente offensivi della persona presa di mira.

3.3. Residua infine il limite della pertinenza, intesa come rispondenza della critica ad un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione (cfr. Cass. n. 1173 del 1986).

Nell'ambito del diritto di cronaca viene definita continenza materiale, parametrata all'interesse pubblico alla diffusione dell'informazione.

Nel rapporto di lavoro è sicuramente interesse meritevole quello che si relazioni direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell'impresa, come le rivendicazioni di carattere *lato sensu* sindacale o le manifestazioni di opinione

per

attinenti il contratto di lavoro, mentre sono suscettibili di esondare dal limite della pertinenza le critiche rivolte al datore di lavoro, magari afferenti le sue qualità personali, oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e gratuitamente mirate a ledere la sua onorabilità.

4. Laddove anche uno solo dei limiti descritti venga travalicato, la critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro, idonea a ledere l'onore, la reputazione e il decoro di questi, non è scriminata dall'esercizio del diritto ed assume l'attitudine ad integrare un illecito disciplinare.

Ciò non automaticamente importa che detta condotta sia meritevole della massima sanzione espulsiva.

Occorrerà poi verificare in concreto se, alla luce del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. - così come pacificamente declinato dalla giurisprudenza di questa Corte (*ex multis*: Cass. n. 25161 del 2014; Cass. n. 144 del 2015; Cass. n. 2550 del 2015; Cass. n. 16629 del 2016; Cass. n. 996 del 2017) - letto in rapporto ai più generali canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., il comportamento del lavoratore in violazione di detti obblighi di protezione e contrario ai doveri derivanti dal suo inserimento nell'organizzazione imprenditoriale sia comunque idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario in quanto sussumibile nell'ambito della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento, secondo le ben note regole che presidono tale accertamento (sul meccanismo di sussunzione nella giusta causa di licenziamento e circa il sindacato di legittimità su di esso cfr. Cass. n. 18715 del 2016; conf. Cass. n. 4125 del 2017; in generale, avuto riguardo ai concetti giuridici indeterminati, v. Cass. SS.UU. n. 5 del 2001).

5. Per un costante orientamento di questa Sezione, l'apprezzamento in ordine al superamento dei limiti di continenza stabiliti per un esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore costituisce valutazione di merito affidata ai giudici ai quali l'accertamento del fatto compete (v. Cass. n. 21910/2018 con la giurisprudenza citata al punto 2.6.).



L'indirizzo è conforme a quello della giurisprudenza civilistica secondo cui il controllo di legittimità circa l'esimente del diritto di cronaca o di critica è chiamato a verificare che il giudice di merito abbia accertato la ricorrenza dei requisiti di pertinenza e continenza ed abbia correttamente interpretato, in diritto, detti criteri, rimanendo però di esclusiva competenza di tale giudice la valutazione concreta della sussistenza o meno dei requisiti stessi (v., da ultimo, Cass. n. 6035 del 2018).

Tuttavia il giudice del merito nel condurre tale accertamento, per affermare la sussistenza dell'esercizio lecito del diritto di critica in presenza di espressioni rivolte dal lavoratore al datore oggettivamente idonee a ledere la dignità di questi o l'immagine dell'impresa, deve dare conto del ritenuto rispetto dei limiti di continenza sostanziale e formale, nonché dei vincoli di pertinenza innanzi indicati.

In particolare, nella ricostruzione della vicenda storica che ha dato origine alla controversia, il giudice deve enucleare quei fatti da considerare rilevanti nell'integrazione della fattispecie legale, al fine di motivare, rispetto a ciascuno di essi, circa il convincimento che lo ha indotto a ritenere rispettati tutti i limiti di continenza e pertinenza imposti all'esercizio della critica, senza trascurare gli elementi che potrebbero avere influenza decisiva né mancare di delineare l'iter logico che lo ha indotto a maturare detto convincimento.

Infatti l'omesso esame di un fatto decisivo nella fattispecie concreta può determinare una lacuna tale da non consentire l'esatta riconduzione alla fattispecie astratta, cagionando un errore di sussunzione rilevante ai sensi del n. 3 dell'art. 360 c.p.c. per falsa applicazione della legge.

Invero l'incompleta ricostruzione del fatto storico complesso è errore che inficia l'esatta qualificazione giuridica della fattispecie, falsandola inevitabilmente sol che si pensi che - come dottrina avverte - la stessa scelta della norma da applicare deriva da una determinata ricostruzione della vicenda fattuale.

6. E' quanto accaduto nel caso all'attenzione di questa Corte, laddove la sentenza impugnata, pur avendo in premessa riprodotto integralmente la lettera redatta il 2 settembre 2013 da Giovanni D'Orsogna Bucci ed indirizzata ai vertici

fu

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

aziendali, ha omesso di sottoporre a qualsivoglia vaglio critico l'affermazione ivi contenuta in base alla quale viene specificamente attribuito ai vertici medesimi il mancato utilizzo di un "autospurgo del costo di circa 300.000,00 euro ... al solo fine di far ricorso a ditte esterne".

Non vi è alcuna spiegazione sul perché tale affermazione non abbia un effetto lesivo dell'onore e della reputazione degli amministratori della società e sia invece - secondo la Corte d'Appello - "riconducibile nell'ambito del legittimo diritto di critica", senza che sia speso un argomento sulle ragioni che hanno indotto il convincimento circa il rispetto dei requisiti di continenza sostanziale e formale, oltre che di pertinenza.

La Corte territoriale si limita a statuire come "le espressioni utilizzate dal lavoratore ... siano in realtà prive di un oggettivo contenuto minaccioso, offensivo, dileggiato e calunniatorio" ma non esibisce il percorso logico-giuridico per il quale l'accusa ai vertici aziendali di non utilizzare volontariamente un bene di ingente valore con l'unico scopo di favorire intenzionalmente terzi a danno della società non concluda una lesione della considerazione che gli amministratori di quell'impresa hanno diritto di avere tra i consociati a tutela della loro dignità personale e professionale.

Non vi è una verifica sul rispetto della continenza sostanziale, nel senso che l'attribuzione di una condotta determinata, che si sostiene storicamente avvenuta, corrisponda ad una verità quanto meno incolpevolmente putativa; manca il controllo sulla continenza formale, al fine di apprezzare se l'espressione utilizzata trasmodi, per contesto e tenore, dall'opinamento su di una non corretta gestione aziendale alla proiezione del sospetto infamante di comportamento professionalmente e moralmente riprovevole; finanche la relazione di pertinenza non è indagata, per valutare la sussistenza di un interesse meritevole di cui si sia fatto portatore un collaboratore dell'impresa nel muovere un'accusa oggettivamente grave e comunque lesiva dell'onorabilità di chi per contratto dovrebbe amministrare nell'interesse esclusivo dell'azienda e non di altri.

In definitiva il silenzio serbato dalla sentenza impugnata su detti elementi palesa l'inidoneità del componimento del quadro fattuale operato dalla Corte territoriale al fine di integrare il parametro normativo chiamato a regolare il caso



concreto e merita le censure che alla decisione sono mosse dai primi due motivi di ricorso.

7. Infatti, come è noto, le Sezioni unite di questa Corte, chiamate ad interpretare la formulazione novellata del n. 5 dell'art. 360 c.p.c. (v. Cass. SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014), hanno sancito che l'anomalia motivazionale, implicante una violazione di legge costituzionalmente rilevante, integra un *error in procedendo* che comporta la nullità della sentenza nel caso di "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", di "motivazione apparente", di "contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili", di "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile".

Si è ulteriormente precisato che di "motivazione apparente" o di "motivazione perplessa e incomprensibile" può parlarsi laddove essa non renda "percepibili le ragioni della decisione, perché consiste di argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere l'iter logico seguito per la formazione del convincimento, di talché essa non consenta alcun effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice" (Cass. SS.UU. n. 22232 del 2016; v. pure Cass. SS.UU. n. 16599 del 2016; successive conf., tra molte, Cass. n. 9105 del 2017 e Cass. n. 12096 del 2018).

Il controllo previsto dall'art. 360 c.p.c., nuovo n. 5), concerne, invece, l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza (rilevanza del dato testuale) o dagli atti processuali (rilevanza anche del dato extratestuale), che abbia costituito oggetto di discussione e abbia carattere decisivo (vale a dire che se esaminato avrebbe determinato un esito diverso della controversia).

Secondo le Sezioni unite "poiché la sentenza, sotto il profilo della motivazione, si sostanzia nella giustificazione delle conclusioni, oggetto del controllo in sede di legittimità è la plausibilità del percorso che lega la verosimiglianza delle premesse alla probabilità delle conseguenze. L'implausibilità delle conclusioni può risolversi tanto nell'apparenza della motivazione, quanto nell'omesso esame di un fatto che interrompa l'argomentazione e spezzi il nesso tra verosimiglianza delle premesse e probabilità delle conseguenze e assuma, quindi, nel sillogismo,

fuw

carattere di decisività: l'omesso esame è il 'tassello mancante' alla plausibilità delle conclusioni rispetto alle premesse date nel quadro del sillogismo giudiziario".

8. Nella specie l'implausibilità delle conclusioni cui è giunta la Corte territoriale risiede tanto nell'apparenza della motivazione - che si limita a rammentare precedenti giurisprudenziali, senza calarne i principi a misura del caso concreto, nonché a pronunciare asserzioni apodittiche o tautologiche prive di effettiva giustificazione - quanto nell'omesso esame di una pluralità di tasselli determinanti al fine di considerare rispettati i limiti imposti all'esercizio della critica in ossequio ai canoni di continenza e pertinenza.

La motivazione apparente o omessa su fatti essenziali e decisivi, onde ricostruire la fattispecie concreta ai fini della sussunzione in quella astratta, rende la sentenza impugnata monca e priva della sua conclusione razionale e quindi meritevole di essere cassata sul punto affinché il giudice del rinvio proceda a nuovo esame.

9. Parimenti, in analogia prospettiva, deve essere accolta l'altra censura sviluppata nel secondo motivo di ricorso, relativa al licenziamento intimato al dipendente per "aver continuato a prestare attività lavorativa nonostante il provvedimento di sospensione cautelare precedentemente comunicatogli".

La Corte di Appello ha ritenuto che il lavoratore non avesse avuto "consapevolezza della disposta sospensione cautelare dal lavoro" perché "non vi è prova della conoscenza legale del provvedimento di sospensione cautelare in data anteriore al 10.9.2013", essendosi egli "rifiutato di ricevere *brevi manu* le lettere di contestazione del 4.9.2013 e del 6.9.2013, che ha ritirato in data 10.9.2013 presso l'Ufficio Postale".

La Corte tuttavia non ha preso alcuna specifica posizione sulla circostanza potenzialmente decisiva che in calce alla lettera di contestazione di addebito e sospensione cautelare era stata apposta l'annotazione secondo cui "il Sig. Giovanni D'Orsogna Bucci alle ore 17.00 del 4.9.2013 su invito dell'azienda ha



preso visione della nota alla presenza dell'ing. Di Renzo, dr. Bozzelli e rag. Natale, rifiutando di firmare la stessa per ricevuta", con firme susseguenti.

La Corte, in particolare, si è limitata a dare atto del rifiuto di ricezione della lettera da parte del dipendente, ma non ha speso alcun argomento, né fattuale né giuridico, per spiegare come l'aver "preso visione della nota" non determinasse nel D'Orsogna Bucci la conoscenza dell'intervenuta sospensione dal servizio.

L'omissione non rende percepibile l'iter logico seguito per la formazione del convincimento e, di conseguenza, non consente alcun effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice di merito, rendendo la motivazione sul punto del tutto inidonea ad assolvere alla funzione specifica di esplicitare le ragioni della decisione.

10. Conclusivamente i primi due motivi di ricorso devono essere accolti, con cassazione della sentenza impugnata in relazione ad essi, onde consentire al giudice del rinvio indicato in dispositivo di procedere a nuovo esame della fattispecie concreta, conformandosi a quanto innanzi statuito, regolando anche le spese. Restano assorbiti gli altri motivi di ricorso, conseguenti in ordine logico-giuridico, anche quello relativo alla valutazione della proporzionalità della sanzione espulsiva che non può prescindere dal pregiudiziale accertamento circa la sussistenza o meno di fatti idonei a giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo ed il secondo motivo del ricorso, assorbiti gli altri, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte di Appello di Roma, anche per le spese.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 23 ottobre 2018.

Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., (data ud. 09/10/2024) 08/11/2024, n. 28828**LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Licenziamento****Intestazione**

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Presidente

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Rel. Consigliere

Dott. CIRIELLO Antonella - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 19836-2022 proposto da:

ACCIAIERIE D'ITALIA Spa GIÀ ARCELORMITTAL ITALIA Spa, in persona dei legali rappresentanti pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, CORSO VITTORIO EMANUELE II 326, presso lo studio dell'avvocato CLAUDIO SCOGNAMIGLIO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato ENRICO CLAUDIO SCHIAVONE;

- ricorrente -

contro

A.A., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA PRINCIPE AMEDEO 126, presso lo studio dell'avvocato PAOLA D'ELIA, rappresentato e difeso dall'avvocato MARIO SOGGIA;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 435/2022 della CORTE D'APPELLO di LECCE SEZIONE DISTACCATA DI TARANTO, depositata il 21/06/2022 R.G.N. 119/2022;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 09/10/2024 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.

Svolgimento del processo

1. la Corte di Appello di Lecce - sez. dist. di Taranto, nell'ambito del procedimento ex [lege n. 92 del 2012](#), con la sentenza impugnata, ha confermato la pronuncia di primo grado con cui era stato giudicato illegittimo il licenziamento disciplinare intimato dalla ACCIAIERIE D'ITALIA Spa, già ARCELORMITTAL ITALIA s.p.a, a A.A. - con condanna della società alla reintegrazione e al pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dal novellato [art. 18 St. lav.](#) - per aver "condiviso" e "pubblicato" sulla Sua bacheca

virtuale Facebook espressioni gravemente lesive dell'immagine e della reputazione aziendale, eccedenti il diritto di critica;

2. la Corte, in estrema sintesi, ha ritenuto, sulla base degli elementi di fatto acquisiti al giudizio, che il post contestato - contenente l'esortazione a visionare una fiction televisiva narrante la morte di una bambina causata da malattia indotta dalla vicinanza di uno stabilimento siderurgico - non contenesse "nessun riferimento né diretto né indiretto... al suo attuale datore di lavoro, che solo di recente ha rilevato lo stabilimento e nulla ha a che vedere con la vicenda rappresentata nella fiction in questione"; ne ha tratto la conclusione "secondo cui il fatto contestato è insussistente, perché nessun comportamento di rilievo disciplinare, idoneo ad offendere il datore di lavoro o lederne la reputazione, è stato posto in essere";

3. avverso tale sentenza ha proposto ricorso per cassazione la soccombente società con tre motivi, cui ha resistito l'intimato con controricorso;

all'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni;

Motivi della decisione

1. i motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati;

1.1. il primo lamenta la motivazione solo apparente della sentenza impugnata, in violazione dei canoni dettati dall'[art. 132](#), comma 1 n. 4) c.p.c. e dall'[art. 118](#), comma 1 disp. att. c.p.c.; si eccepisce che, a fronte di motivi di reclamo specifici, la sentenza d'appello si limiterebbe di fatto ad una riproposizione - mediante mere affermazioni di stile - di taluni degli assunti alla base della statuizione di prime cure, omettendo di esplicitare le ragioni alla base del disposto rigetto delle censure specificamente proposte;

1.2. in via subordinata, col secondo mezzo si denuncia la "censurabilità della sentenza di secondo grado per motivazione contraria al cd. canone costituzionale di cui all'[art. 111](#), comma 6, Cost.", ex [art. 360](#) n. 5 c.p.c.; dopo aver sostenuto che nella specie non ricorrerebbe una ipotesi di cd. "doppia conforme", ancora si sostiene che "la pronuncia è, ..., palesemente viziata da motivazione apparente o, in ogni caso, obiettivamente incomprensibile";

1.3. il terzo motivo di ricorso denuncia, ai sensi del numero 3 dell'[art. 360](#) c.p.c., la violazione e falsa applicazione degli [artt. 1175](#) e [1375](#) c.c., in riferimento agli [artt. 2](#) e [21](#) Cost. ed in considerazione della portata dell'[art. 595](#) c.p., per avere la sentenza impugnata violato i "principi in materia di legittimo esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore";

2. premesso che l'accertamento in concreto della riferibilità o meno del contenuto del post contestato alla società datrice di lavoro del A.A. investe inevitabilmente una quaestio facti che può essere sindacata da questa Corte di legittimità nei ristretti limiti in cui può esserlo ogni accertamento di fatto, il ricorso non può trovare accoglimento;

resta, infatti, fermo il monito delle Sezioni unite civili che hanno più volte ribadito l'inammissibilità di censure che "sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione e falsa applicazione di legge, di mancanza assoluta di motivazione e di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio, degradano in realtà verso l'inammissibile richiesta a questa Corte di una rivalutazione dei fatti storici da cui è originata l'azione", così travalicando "dal modello legale di denuncia di un vizio riconducibile all'[art. 360](#) cod. proc. civ., perché pone a suo presupposto una diversa ricostruzione del merito degli accadimenti" (cfr. [Cass. SS.UU. n. 34476 del 2019](#); conf. [Cass. SS.UU. n. 33373 del 2019](#); [Cass. SS.UU. n. 25950 del 2020](#));

2.1. ciò posto, i primi due motivi possono essere trattati congiuntamente in quanto, sebbene secondo una diversa prospettazione formale, nella sostanza deducono che la motivazione della sentenza

impugnata sarebbe affetta da vizi tanto gravi da determinarne la nullità;

le censure sono infondate;

come noto le Sezioni unite di questa Corte ([Cass. SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014](#)) hanno sancito che l'anomalia motivazionale, implicante una violazione di legge costituzionalmente rilevante, integra un error in procedendo che comporta la nullità della sentenza nel caso di "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", di "motivazione apparente", di "contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili", di "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile"; si è ulteriormente precisato che di "motivazione apparente" o di "motivazione perplessa e incomprensibile" può parlarsi solo laddove essa non renda "percepibili le ragioni della decisione, perché consiste di argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere l'iter logico seguito per la formazione del convincimento, di talché essa non consenta alcun effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice" ([Cass. SS.UU. n. 22232 del 2016](#); v. pure [Cass. SS.UU. n. 16599 del 2016](#));

il che non ricorre nella specie in quanto è certamente percepibile il percorso motivazionale seguito dalla Corte territoriale per ritenere, sulla base dell'interpretazione del contenuto del post in riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, che lo stesso non si riferisse, né direttamente né indirettamente, all'attuale datrice di lavoro e non è sufficiente a determinare il vizio radicale della nullità della sentenza né una eventuale insufficienza della motivazione, né, tanto meno, la circostanza che la medesima non soddisfi le aspettative di chi è rimasto soccombente;

2.2. il terzo motivo è inammissibile perché non si confronta con la ratio decidendi della sentenza impugnata che sta tutta nella circostanza che le frasi contenute nel post del lavoratore non erano rivolte alla società di cui era dipendente, per cui risultava superflua ogni indagine sul contenuto eccedente il diritto di critica delle medesime;

3. conclusivamente, il ricorso deve essere respinto, con spese secondo soccombenza e liquidazione come da dispositivo, con attribuzione all'Avv. MARIO SOGGIA che si è dichiarato antistatario;

ai sensi dell'[art. 13](#), comma 1-quater, del [D.P.R. n. 115 del 2002](#), nel testo introdotto dall'[art. 1](#), comma 17, della [legge n. 228 del 2012](#), occorre dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso [art. 13](#) (cfr. [Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020](#));

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese liquidate in Euro 5.000,00, oltre esborsi pari ad Euro 200,00, spese generali al 15% ed accessori secondo legge, da distrarsi.

Ai sensi dell'[art. 13](#), co. 1-quater, [D.P.R. n. 115 del 2002](#) dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per il ricorso a norma del comma 1-bis dello stesso [art. 13](#), se dovuto.

Conclusionone

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 9 ottobre 2024.

Depositata in Cancelleria l'8 novembre 2024.

Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., (data ud. 03/12/2024) 29/01/2025, n. 2058*FILIAZIONE > Disconoscimento di paternità (azione di)**LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) > Licenziamento***Intestazione**

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta Dagli Ill.Mi Sigg.Ri Magistrati:

Dott.ssa DORONZO Adriana - Presidente

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere rel.

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere

Dott.ssa CIRIELLO Antonella - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

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

A.A., elett. dom.ta in Via Gabriele Camozzi n. 1, Roma, rappresentata e difesa dall'avv. Albino Angelillo.

- ricorrente -

contro

ISAB Srl, in persona del legale rappresentante pro tempore, elett. dom.to in L.go L. Fregoli n. 8, Roma, rappresentato e difeso dagli avv.ti Rosario Salonia e Massimo Milazzo.

- 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.

Svolgimento del processo

1. - A.A. era stata dipendente di ISAB 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.

Adiva 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. - Costituitosi 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 A.A., 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 A.A.

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. B.B., 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 A.A. ammetteva che il management italiano doveva raccordarsi con gli organi apicali della casa madre russa, "lontani rispetto alle dinamiche aziendali consumate a S", 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 A.A. 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 stato censurato 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 A.A. per il reato di diffamazione aggravata e continuata in danno di C.C., 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 A.A. 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 caluniose 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 A.A. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a sei motivi.

5. - ISAB Srl ha resistito con controricorso ed ha depositato memoria.

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

Motivi della decisione

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'espresso 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 (C.C.), 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 A.A., 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 e-mail 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 a tratti 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.

Conclusione

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 3 dicembre 2024.

Depositata in Cancelleria il 29 gennaio 2025.

Sentenza della Corte di Cassazione n.3557 del 2000

ATTI CONTRARI ALLA PUBBLICA DECENZA - ESPOSIZIONE DEL CORPO NUDO SULLA PUBBLICA SPIAGGIA - COSTITUISCE VIOLAZIONE ALL'ART. 726 C.P.

(Cassazione - Sezione Terza Penale - Sent. n. 3557/2000 - Presidente U. Papadia - Relatore C. Grillo)

FATTO E DIRITTO

Con la sentenza indicata in premessa, il Tribunale di Massa assolveva "perché il fatto non costituisce reato" H.R.H. dalla contravvenzione di cui all'art. 726 c.p., accertata il 21/8/95, "per avere compiuto in luogo pubblico atti contrari alla pubblica decenza denudandosi sulla spiaggia al cospetto di più persone".

Secondo il giudicante, tale condotta non era penalmente censurabile in quanto "la persona nuda in stato di quiete ... non costituisce in base ai moderni costumi di vita atto contrario alla pubblica decenza".

Propone ricorso il Procuratore Generale della Repubblica, lamentando l'erronea interpretazione della legge penale e l'illogica motivazione della gravata decisione, avendo il giudicante confuso la condotta integrante il delitto di atti osceni con quella richiesta per la configurazione della contravvenzione in questione, giacché "la pubblica decenza va riferita all'atto turpe o sconcio che si pone in contrasto con le più elementari regole di educazione".

All'odierno dibattimento il P.G. conclude come riportato in epigrafe.

Il ricorso è fondato.

La linea di demarcazione tra gli atti osceni e quelli indecenti, non sempre di facile individuazione, ha fornito agli interpreti la possibilità di affermare che i primo offendono la verecondia sessuale, suscitando nell'osservatore sensazioni di ripugnanza o di desideri erotici, ma sempre comunque toccando la sfera degli interessi sessuali lato sensu, mentre i secondi ledono semplicemente quel complesso di regole etico-sociali attinenti al normale riserbo ed alla elementare costumatezza, potendo generare - se non anche disgusto - quanto meno disagio, fastidio, riprovazione.

E' indispensabile, quindi, ai fini della determinazione delle categorie dell'osceno e degli atti contrari alla pubblica decenza, che il giudice individui il vero sentimento della collettività in un determinato momento, in conformità alla progressiva evoluzione del modo di pensare della maggior parte dei cittadini.

Orbene, nel compiere tale accertamento - ad avviso del Collegio - ben possono essere utilizzati come parametri di valutazione del modificarsi dei costumi sul territorio nazionale, contrariamente a quanto affermato da qualche decisione ormai datata di questa Corte, i mezzi di comunicazione ed informazione (televisione, giornali, cinema) ed anche le mode, intese come costumi o comportamenti diffusi e generalmente accettati o tollerati, in quanto "specchio del comune sentire". Peraltro tali parametri non vanno considerati astrattamente, ma devono necessariamente essere rapportati allo specifico contesto in cui è accaduto il fatto ed alle particolari modalità di esso.

Per quanto concerne il "nudo integrale", oggetto del presente procedimento, ovviamente non accompagnato da atteggiamenti erotici o pruriginosi di cui lo esibisce, si osserva che esso - con riferimento al sentimento medio della comunità, ai valori correnti della coscienza sociale ed alle reazioni dell'uomo medio normale - si presta a differenti valutazioni proprio a

seconda del contesto in cui si pone.

E' evidente che non può considerarsi indecente, ad esempio, la nudità integrale di un modello o di un artista in un'opera teatrale o cinematografica, ovvero in un contesto scientifico o didattico, o anche **di un naturista in una spiaggia riservata ai nudisti o da essi solitamente frequentata**, mentre invece suscita certamente disagio, fastidio, riprovazione chi fa mostra di sé, ivi compresi gli organi genitali, in un tram, in strada, in un locale pubblico, o anche in una spiaggia frequentata da persone normalmente abbigliate.

In particolare, l'esibizione su una spiaggia non appartata degli organi genitali, benché in stato di "quiete", secondo la colorita definizione del giudicante, diversamente da quella del seno nudo femminile, che ormai da vari lustri è comportamento comunemente accettato ed entrato nel costume sociale, costituisce sicuramente, secondo questa Corte, un atto lesivo dell'attuale comune sentimento di riserbo e costumatezza. Tant'è vero che, nella fattispecie in esame, furono proprio gli altri bagnanti a sollecitare l'intervento della polizia, certamente disturbati dalla visione che ad essi si presentava.

Pertanto, nonostante la prossimità del termine prescrizione del contestato reato, la decisione gravata deve essere annullata.

PER QUESTI MOTIVI

la Corte annulla la sentenza impugnata con rinvio al Tribunale di Massa.