

È sorretto da giusta causa il licenziamento per post diffamatori a mezzo social network

di G. Giannini - 3 Agosto 2024

È sorretto da giusta causa il licenziamento del lavoratore che, dopo essere stato reintegrato a seguito del “*primo*” licenziamento, pubblica sui social network *post* che denotano un “*palese intento diffamatorio*” nei confronti della società datrice di lavoro eccedendo così quei “*limiti di continenza formale, il cui superamento integra comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che è alla base del rapporto di lavoro*” (cfr. Cass. n. 19092/2018).

Con Ordinanza n. 13764 del 17 maggio 2024, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sul tema della diffusione di messaggi diffamatori mediante l'utilizzo di *social network* nel solco di precedenti pronunce sullo stesso tema (cfr. Cass. n. 10280/2018),

Nel caso in commento, la Corte ha confermato la decisione della Corte d'Appello di Bari, a sua volta conforme alla sentenza di primo grado, ribadendo che “*la diffusione di un messaggio diffamatorio attraverso l'uso di una bacheca “Facebook” integra un'ipotesi di diffamazione, per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone, posto che il rapporto interpersonale, proprio per il mezzo utilizzato, assume un profilo allargato ad un gruppo indeterminato di aderenti al fine di una costante socializzazione*”.

Il lavoratore ha impugnato la decisione della Corte territoriale lamentando, l'erronea e sproporzionata valutazione dell'elemento psicologico da parte della Corte territoriale che, a suo dire, “*avrebbe dovuto considerare la [sua] condotta come reazione ad un fatto ingiusto*” e quindi compiuta in uno “*stato d'ira*” derivante, nel caso di specie, dalla sentenza di reintegra successiva al “*primo*” licenziamento.

La Suprema Corte ha confermato la decisione della Corte territoriale, la quale aveva statuito che, “*non si può ragionevolmente parlare di un “moto ad un fatto ingiusto altrui d'ira” che avrebbe determinato la reazione de qua [...] perché i fatti valutati in sede disciplinare sono intervenuti a distanza di circa due settimane dalla citata sentenza [di reintegra]”* e si sono protratti per dodici giorni. Questo lasso di tempo, durante il quale il lavoratore ha mantenuto le pubblicazioni con intento diffamatorio nei confronti della società sul suo profilo personale di Facebook, comprova “*non già una reazione d'impeto estemporanea, quanto, piuttosto, un atteggiamento premeditato e/o consapevole*”

Altro profilo di censura promosso dal ricorrente riguarda l'asserita carenza del potere disciplinare datoriale decorrente (a suo dire) dal momento in cui gli era stato intimato il “*primo*” licenziamento e protrattasi sino al momento della concreta ripresa del rapporto di lavoro, giacché era intervenuta la reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. n. 300 del 1970.

Sulla questione la Suprema Corte ha ribadito e condiviso il principio secondo cui “*il rapporto di lavoro è de iure ripristinato, per effetto dell'ordine di reintegrazione del rapporto di lavoro, che ne riattiva le obbligazioni, rimaste quiescenti a seguito del licenziamento illegittimo del lavoratore*”. Pertanto, laddove “*trovi applicazioni la tutela reale, il dipendente ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro e la sentenza che dispone la reintegrazione del lavoratore ha [immediata] efficacia ripristinatoria del rapporto di lavoro*” e del potere disciplinare del datore di lavoro (cfr., in senso conforme, Cass. n. 451/2019). Il fatto che il datore

di lavoro abbia intimato il “*secondo*” licenziamento – scaturito da fatti diversi rispetto a quelli posti alla base del “*primo*” recesso– nel periodo intercorrente tra la pubblicazione della sentenza di reintegra e la concreta ripresa del rapporto di lavoro è del tutto irrilevante poiché l’ordine di reintegrazione ai sensi dell’art. 18 L. n. 300 del 1970 comporta la ricostituzione *de iure* del rapporto di lavoro, il quale va considerato, peraltro, come mai risolto (cfr. Cass. n. 2139/2008; Cass. n. 18497/2005).

Giorgio Giannini, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 17 maggio 2024, n. 13764](#)