

# Legittimo il licenziamento del lavoratore per contenuto offensivo delle email

di *Silvia Giampaolo*

La Suprema Corte di Cassazione, (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., (ud. 11/05/2017) 10-11-2017, n. 26682) è intervenuta in merito al motivo di gravame attinente alla violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 7 e D.Lgs. n. 193 del 2003, art. 11, n. 2.

Il motivo si articolava in due censure, la prima delle quali riferita alla norma statutaria, anche sotto il profilo dell'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, lamentando la mancata affissione del codice disciplinare e, in particolare, che la società "non aveva adottato alcun regolamento disciplinare per l'utilizzo di sistemi informatici e di posta elettronica, sicchè non era in alcun modo regolamentato l'utilizzo da parte del lavoratore degli indirizzi di posta elettronica assegnati".

Per la Cassazione, la doglianza, oltre ad essere inammissibile per come è formulata in quanto non specifica quale sarebbe il fatto decisivo di cui sarebbe stato omesso l'esame, è infondata, per il primo aspetto, in considerazione del costante insegnamento secondo cui in tema di sanzioni disciplinari, la garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica laddove il licenziamento faccia riferimento a situazioni concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro (per tutte v. Cass. n. 20270 del 2009), come accaduto nella specie.

Quanto poi alla seconda censura attinente alla mancata predisposizione di un regolamento aziendale per l'utilizzo della posta elettronica, il rilievo sul punto appare inconferente visto che nella valutazione della Corte territoriale il venir meno del vincolo fiduciario con il dipendente è stato determinato dall'uso reiterato "di espressioni scurrili nei confronti del legale rappresentante della società e di altri collaboratori, qualificandoli di inettitudine e scorrettezza con l'uso di espressioni inurbane" piuttosto che nell'uso della posta elettronica da postazione aziendale.

Per la cassazione dunque il lavoratore non è stato licenziato per aver utilizzato al di fuori delle esigenze lavorative la casella di posta avuta in dotazione dalla società, bensì per il contenuto offensivo delle "e-mail" riguardanti vertici e collaboratori dell'azienda.

28.11.2017

Avv. Silvia Giampaolo

[\(cugiacuomo\)](#)