

# Tribunale di Roma

## Sezione Lavoro

### Sentenza n. 5560 del 12 maggio 2026

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO TRIBUNALE DI ROMA

III Sezione Lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Roma, Dott.ssa Amalia Savignano, ha pronunciato la seguente SENTENZA nella causa di lavoro iscritta al Ruolo Generale Affari Contenziosi per l'anno 2024, al numero 42607, promossa con domanda depositata in data 21.11.2024.

(...)

(...), elettivamente domiciliata in Segni, Via (...), presso lo studio dell'Avv. (...), che la rappresenta e difende, in virtù di procura in allegato al ricorso.

#### **RICORRENTE**

#### **CONTRO**

(...), in persona del legale rappresentante pro tempore., elettivamente domiciliata in Pescara, Via (...), presso lo studio dell'Avv. (...), che la rappresenta e difende, unitamente e disgiuntamente

all'Avv. (...), in virtù di procura in allegato alla memoria di costituzione. RESISTENTE

Oggetto del giudizio: impugnazione licenziamento per giusta causa.

Conclusioni: per le entrambe le parti, quelle del rispettivo atto costitutivo, da intendersi qui integralmente riportate

## FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 21.11.2024, (...) si è rivolta al Tribunale di Roma, in funzione di Giudice del Lavoro, rappresentando che era stata assunta dalla (...) (...) con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, avente decorrenza dal 22/12/2023 al 10/01/2024, poi prorogato due volte sino al 28/02/2024, con mansioni di commis di sala ed inquadramento al VI° livello del

C.C.N.L. Turismo-Pubblici Esercizi; che successivamente le parti avevano stipulato un nuovo contratto a tempo determinato part-time di 24 ore settimanali, dal 02/03/2024 al 30/09/2024, con medesimo inquadramento e mansioni; che, in data 16/07/2024, aveva contattato prima telefonicamente e poi via whatsapp la Responsabile dell'Ufficio del Personale ((...) (...) per lamentare l'erronea gestione sul cedolino paga di giugno 2024 dell'indennità di malattia conto azienda (c.d. periodo di carenza) per il giorno 25/06/2024, sostenendo che tale evento fosse da retribuire al 100% e non già da porre in compensazione con un suo credito IRPEF del valore di euro 53; che, dunque, si era rivolta all'Ufficio del personale dell'azienda, in data 17 luglio 2024, onde chiedere la ragione della suddetta compensazione; che non avendo ricevuto alcuna risposta esaustiva dalle addette all'Ufficio del personale si era allontanata dal loro ufficio e aveva avviato un confronto con i colleghi su quanto accaduto; che il 25 luglio 2024 aveva ricevuto dalla resistente una contestazione disciplinare, del seguente letterale tenore: "Lei in data 17/07/2024, durante un colloquio con le Addette dell'Ufficio del Personale, si è rivolta alle stesse con tono alto ed offensivo, accusando l'azienda di "rubare" i soldi dei dipendenti e di mancanza di professionalità, asserendo altresì che con il cedolino paga di giugno le sono stati "rubati" i soldi del 730. Inoltre, abbiamo appreso che Lei ha continuato a lamentarsi durante il turno del fatto che "l'azienda ruba i soldi" ed ha esortato tutti i ragazzi del reparto pizzeria a controllare i cedolini paga, ribadendo a più riprese le sue accuse nei confronti dell'azienda"; che in data 29 luglio 2024 aveva presentato all'azienda le proprie controdeduzioni, nelle quali aveva fatto presente di aver solo chiesto informazioni circa il contenuto del proprio cedolino di stipendio del mese di giugno 2024; che, con raccomandata del 2 agosto 2024, l'azienda le aveva intimato un licenziamento per giusta causa, che è stato impugnato dalla lavoratrice via pec il 28/08/2024.

Tanto premesso, contestata la sussistenza dei fatti in addebito, l'inquadrabilità degli stessi tra quelli sanzionabili con il licenziamento in forza del CCNL applicato, nonché la proporzione tra la massima sanzione espulsiva e la condotta posta in essere, la ricorrente ha formulato le seguenti conclusioni: "a) accertare e dichiarare illegittimo e/o annullabile e/o inefficace e/o nullo il licenziamento per giusta causa comunicato alla ricorrente in data 2 agosto 2024 per difetto assoluto di giusta causa, ovvero per violazione della procedura disciplinare, ovvero per non aver parte datoriale valutato la possibilità di comminare una sanzione conservativa, e pertanto dichiarare il licenziamento illegittimo per violazione delle norme contenute nel C.C.N.L. per sproporzione del provvedimento rispetto ai fatti ascritti e comunque per insussistenza del fatto contestato;

b) condannare per l'effetto la società resistente al pagamento - anche a titolo di risarcimento del danno - a favore della ricorrente della retribuzione e della contribuzione dalla data del

licenziamento con effetto dal 25 luglio/2 agosto 2024 sino alla scadenza naturale del contratto a termine stipulato tra le parti, fissata in data 30 settembre 2024 per un l'importo di Euro 2.578,44 comprensivi dei contributi previdenziali, nonché al pagamento della differenza sul T.F.R. ed altre spettanze di fine rapporto se dovute, comprensivo quindi di tutti gli elementi retributivi che la ricorrente avrebbe dovuto percepire come se non fosse stata licenziata, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione al soddisfo ex art. 429 c.p.c., ovvero al pagamento dell'altra somma maggiore o minore che sarà ritenuta di Giustizia. Il tutto con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario ".

Si è costituita tempestivamente in giudizio la (...) evidenziando che la lavoratrice non aveva diritto ad essere retribuita per il giorno di assenza del 25/04/2024, poiché secondo la contrattazione collettiva il cd. periodo di carenza compete soltanto per eventi di malattia superiori a cinque giorni e che il licenziamento irrogato era legittimo, motivato e proporzionato in quanto la lavoratrice aveva urlato con tono di voce alto ed offensivo nei confronti delle responsabili del personale ((...) (...) (...) e (...)) e aveva esortato i colleghi (...) e (...) a controllare i cedolini accusando l'azienda di "rubare i

soldi" dei dipendenti. In ragione di ciò, la parte resistente ha formulato le seguenti conclusioni: "Accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento irrogato dalla (...) nei confronti della Sig.ra (...) per i motivi indicati in narrativa e, per l'effetto, rigettare l'avverso ricorso in quanto infondato in fatto ed in diritto e tutte le domande ed istanze proposte dalla Sig.ra (...) nei confronti della (...).

Con vittoria di spese, diritti ed onorari.

In via subordinata. Nella denegata ipotesi in cui il licenziamento dovesse considerarsi illegittimo, condannare la (...) al risarcimento del danno in favore della Sig.ra (...) da liquidarsi nella somma lorda che verrà ritenuta di giustizia, tenendo conto delle eventuali ulteriori attività lavorative svolte dalla ricorrente nel periodo 01/08/2024 - 30/09/2024 e tenendo conto altresì che il licenziamento è stato irrogato dalla (...) nel pieno della stagione turistica estiva, con conseguente possibilità per la Sig.ra (...) di trovare agevolmente una nuova occupazione, o in subordine nella somma lorda di Euro 2.162,17, come da prospetto allegato alla presente memoria, o di quella ritenuta di giustizia"

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa è stata istruita con l'esame dei testi addotti dalle parti.

All'esito dell'istruttoria è stato disposto il deposito di note di trattazione scritta ex art. 127 ter c.p.c.

Dopo la scadenza del predetto termine, acquisite le note di trattazione scritta delle parti, in data odierna la causa è stata decisa con la presente sentenza.

Nel merito la domanda è infondata e deve essere rigettata per le seguenti motivazioni. Il provvedimento di licenziamento per giusta causa.

Osserva il Giudice che il provvedimento di recesso datoriale al vaglio (all. 11 di parte ric.) ha il seguente tenore: "Lei in data 17/07/2024, durante un colloquio con le Addette dell'Ufficio del Personale, si è rivolta alle stesse con tono alto ed offensivo, accusando l'azienda di "rubare" i soldi dei dipendenti e di mancanza di professionalità, asserendo altresì che con il cedolino paga di

giugno le sono stati "rubati" i soldi del 730. Inoltre, abbiamo appreso che Lei ha continuato a lamentarsi durante il turno del fatto che "l'azienda ruba i soldi" ed ha esortato tutti i ragazzi del reparto pizzeria a controllare i cedolini paga, ribadendo a più riprese le sue accuse nei confronti dell'azienda.

Viste l'assenza di sue giustificazioni sia scritte che orali da rendere entro il termine di 5 giorni dalla data di ricezione della contestazione;

atteso che i fatti contestati ed il suo comportamento hanno determinato la violazione dei suoi obblighi di diligenza, correttezza e buona fede, con conseguente lesione del vincolo fiduciario che sovrintende il rapporto di lavoro subordinato, abbiamo deciso di procedere al licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c. Pertanto, il suo rapporto di lavoro si intende cessato alla data odierna pur esplicitando la propria efficacia dal giorno della contestazione disciplinare, ovvero dal 25/07/2024 così come previsto dal comma 41 dell'art. 1, legge 92/2012"

Il contenuto della lettera di licenziamento, dunque, consente di inquadrare l'atto espulsivo per cui è causa nelle ipotesi di licenziamenti per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

Con il presente giudizio, (...) ha contestato la legittimità del citato provvedimento di licenziamento sia per ragioni formali che sostanziali.

L'assenza di vizi procedurali.

Sotto il profilo prettamente procedurale, la lavoratrice ha sostenuto l'illegittimità del licenziamento, poiché irrogato prima della decorrenza di 5 giorni dal ricevimento delle giustificazioni della dipendente, in violazione dell'art. 7, comma 5 L n. 300/1970. Più precisamente, la ricorrente ha rappresentato che le proprie controdeduzioni erano state trasmesse all'azienda il 29 luglio 2024 e da questa ricevute il 1° agosto 2024, mentre il licenziamento era stato intimato il 2 agosto 2024, ossia soltanto dopo 8 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare, senza che quindi la parte datoriale tenesse conto delle sue controdeduzioni.

Ebbene, osserva il Giudice che il provvedimento di recesso datoriale è immune da vizi formali. Difatti, come documentato in atti, in data 19/07/2024, a mezzo raccomandata 1, anticipata via e-mail, la (...)ha trasmesso alla (...) una contestazione disciplinare (cfr. doc. n. 9 del ricorso), ricevuta dalla ricorrente il 25/7/2024, a cui non hanno fatto seguito delle tempestive controdeduzioni della lavoratrice. Infatti, l'art. 7, comma quinto della legge n. 300 del 1970 - per il quale "i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa" - individua il termine entro il quale le eventuali controdeduzioni del lavoratore devono pervenire al datore di lavoro, termine che non può ritenersi rispettato quando, pur avendo il lavoratore predisposto le proprie difese prima del suo decorso, la ricezione dell'atto avvenga in data successiva (Cass 7096/2012; 10106/1996).

Nel caso di specie, è documentalmente provato che la ricorrente ha inviato le proprie giustificazioni all'azienda il 29/7/2024, ma che le stesse sono giunte nella sfera di conoscenza della parte

datoriale soltanto il 1/8/2024 (cfr. doc. 9 ric.), ovvero sette giorni dopo la ricezione della contestazione disciplinare. Pertanto, del tutto legittimamente, la resistente, il 2/8/2024, decorso il termine di cui all'art. 7 comma 5 L. 300/1970, ha adottato il provvedimento di licenziamento senza considerare le giustificazioni della lavoratrice.

La fondatezza nel merito della contestazione disciplinare.

Ciò posto, passando al merito dell'episodio per cui è causa, si osserva che la ricostruzione dei fatti oggetto di addebito offerta nel ricorso introduttivo risulta diametralmente opposta a quella cristallizzata nella lettera di contestazione disciplinare.

La lavoratrice, infatti, ha sostenuto di non aver mai invitato i colleghi a controllare le buste paga, di non aver mai accusato la società di alcunché, evidenziando che la discussione oggetto del provvedimento sanzionatorio, avvenuta lontano dai clienti, non sarebbe stata animata e avrebbe riguardato una questione prettamente tecnica. In particolare, la ricorrente ha dedotto che (cfr. pag. 2 del ricorso): "avendo avuto contezza di quanto sopra si è rivolta all'Ufficio del personale dell'Azienda datrice di lavoro in data 17 luglio 2024, onde chiedere la ragione dell'evidenziata compensazione del credito suindicato pari ad Euro 53,00 corrispondente al credito emerso in sede di dichiarazione con modello 730, con il giorno di assenza per malattia.

11) In effetti le addette all'Ufficio del personale evidenziavano che il predetto credito IRPEF era stato compensato con il giorno di assenza per malattia del 25 giugno 2024;

12) Alla pur legittima richiesta da parte della ricorrente - laureata in scienze politiche (doc. 8) - non otteneva il chiarimento sperato.

13) La lavoratrice quindi, affermava che secondo il suo punto di vista tale compensazione non fosse possibile e non era prevista da alcuna norma di legge o di regolamento in materia fiscale.

14) A quel punto la sig.ra (...), non ricevendo alcuna risposta esaustiva e percependo un certo disappunto da parte delle lavoratrici addette all'ufficio del personale, si allontanava dall'Ufficio.

15) Successivamente, la ricorrente si è confrontata con alcuni colleghi su quanto accaduto avviando un confronto, come risulta essere normale tra colleghi di lavoro"

Tuttavia, l'istruttoria svolta ha confermato - nel suo nucleo essenziale e disciplinarmente rilevante - l'episodio per come ricostruito nella lettera di contestazione confutando la ricostruzione attorea.

In particolare, la teste (...) - responsabile del personale della società resistente, presente al momento dei fatti - ha dichiarato di essere stata contattata telefonicamente dalla ricorrente, il 16.7.2024, per ricevere dei chiarimenti in merito alle ragioni per le quali nella sua busta paga di giugno 2024 non era presente un credito di imposta 730. A quel punto, la teste ha riferito di aver esaminato la busta paga della (...) e di aver constatato che, in applicazione del CCNL, trattandosi di un evento di malattia inferiore ai cinque giorni, lo stesso non veniva retribuito dal datore di lavoro ma rimanevano a carico del lavoratore.

Dunque, il teste ha dichiarato che: "La ricorrente mi disse che non le sembrava corretto e io le disse di far vedere il cedolino ad un Caf o ad un consulente del lavoro. La telefonata si chiuse così. Non prendemmo alcun accordo per incontrarci il giorno successivo. .... (omissis) il giorno

successivo noi 3 ci recammo presso il ristorante. Ci trattenemmo dalle 10.30/11 alle 16:30/17,00. Durante l'intera giornata stazionammo nella sala playground ove c'erano i giochi per i bambini, che era una sala chiusa durante il pranzo e quindi è possibile lavorare mantenendo la privacy. Vidi la ricorrente solo quando stavamo andando via. Stavamo passando per la porta di accesso al parcheggio sottostante. Io vedendo la ricorrente mi avvicinai a lei perché, avevo letto dei messaggi che durante la notte precedente mi aveva indirizzato sul telefono aziendale, in cui lei esprimeva il suo dissenso rispetto a quanto le avevo detto nel corso della precedente telefonata. Non ricordo l'esatto tenore. Ricordo solo che furono numerosi e lunghi. Mi avvicinai per scusarmi di non aver rispetto a quei messaggi e per rappresentarle che si sarebbero potute sentire al mio rientro in ufficio. A quel punto la ricorrente ha iniziato ad aggredirci, urlandoci che non eravamo professionali e che le avevamo rubato l'importo del 730. Non ricordo bene le parole, lei continuo ad offendere la nostra professionalità. Oltre a noi 3 dell'ufficio c'era al bar ( ) (che è una chef de rang) ed in pizzeria (...) (un pizzaiolo) e un ragazzo di nome ( ) per il quale quello era uno dei primi giorni di lavoro. queste persone non erano vicine a noi. Solo ( ) era vicina e quindi era in condizione di sentire quello che ci disse la ricorrente. Il tutto durò qualche minuto perché poi noi preferimmo andarcene.

Noi a quel punto dopo essere salite in macchina, dopo circa un 'ora, mentre eravamo già sull'autostrada, ricevemmo una telefonata da ( ), che ci disse che la ricorrente continuava ad urlare che l'azienda rubava i soldi, esortando i dipendenti della pizzeria a controllare le proprie buste paga, in quanto l'azienda non era seria. Il giorno dopo chiamammo di nuovo la ( ) che ci disse che le lamentele della ricorrente erano durate per tutta la serata".

Del medesimo tenore è stata la deposizione di ( ) responsabile dell'Ufficio di selezione della società resistente, la quale ha riferito che durante il periodo estivo, mentre si trovava con le colleghe (...) e ( ), intercettavano la ricorrente all'interno del locale intenta a tagliare il pane e si scusavano per non aver riscontrato i messaggi precedentemente inviati dalla lavoratrice in quanto impegnate. Successivamente, la teste ha dichiarato che "La ricorrente si innervosì molto ed alzò la voce, accusandoci di non esser professionali. Ci disse che l'azienda rubava i soldi ai dipendenti.

Usò tale espressione senza entrare nel merito. Disse anche ai colleghi di stare attenti. In quel momento era il turno della sera e c'erano altri dipendenti... (..... ) Noi poi ripartimmo. Poi mentre eravamo in viaggio fummo ricontattate sul telefono aziendale dalla ( ), che ci disse che anche dopo che noi eravamo andate via la ricorrente aveva continuato a ripetere che l'azienda rubava i soldi ai dipendenti.

La (...) in particolare ci riferì che la ricorrente era andata da ( ) e da un ragazzo che era in fase di inserimento ((. )), dicendo loro di controllare le rispettive buste paga, perché l'azienda rubava i soldi ai dipendenti". Nelle deposizioni appena richiamate trova piena conferma la ricostruzione datoriale dell'episodio in contestazione.

D'altro canto, invece, deve ritenersi inattendibile la deposizione resa dal teste (...) - ex dipendente della società resistente - che all'epoca dei fatti non era più in servizio, come egli stesso ha ammesso ("a luglio 2024 già non lavoravo più per la società resistente").

La valutazione di inattendibilità del teste consegue alla contraddittorietà delle sue dichiarazioni. Infatti, il teste ha riferito di essersi trovato, il giorno in cui sono avvenuti i fatti, nei pressi del locale in cui lavorava la ricorrente, poiché stava andando al cinema "The Space" con un suo amico, di cui non conosceva il cognome, per andare a vedere un film, senza ricordare quale fosse.

In seguito, il teste ha dichiarato; "Prima di andare al cinema sono passato davanti al locale e ho visto che la ricorrente era presente all'interno. Ho deciso di entrare per salutarla. Era intorno alle 17,30. La ricorrente stava al box office dove si taglia il pane". Tale ricostruzione dei fatti, tuttavia, è stata smentita dalle dichiarazioni rese dalla teste (...) la quale ha dichiarato: "Escludo di averlo visto nel locale in questione quel giorno ", precisando altresì che "il punto dove si taglia il pane presenta una vetrata opaca che lo separa dall'ingresso. Quindi se c'è una persona dietro se ne distingue la sagoma, ma non è riconoscibile. Dall'ingresso del ristorante non è possibile distinguere la persona che è dietro la vetrata. Ciò diventa possibile solo entrando nel locale e spostandosi di lato, in quanto la vetrata è solo una separazione presente nella parte antistante".

Analoghe considerazioni valgono per le deposizioni dell'altro teste di parte ricorrente, (...), il quale come risulta dall'elenco dei turni (all. 1 note scritte resistente), il 17/7/2024, era di riposo. Pertanto, contrariamente a quanto dallo stesso dichiarato, non era in servizio e dunque non può aver assistito ai fatti oggetto del presente giudizio.

Alla luce di tutto quanto sin qui considerato, il Tribunale ritiene provato l'episodio oggetto di contestazione.

Sulla rilevanza disciplinare dell'addebito.

## **La giurisprudenza in tema di diritto di critica.**

Si ritiene necessario preliminarmente richiamare il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in tema di diritto di critica.

Il diritto di critica trova fondamento nella nostra Costituzione, che all'art. 21, riconosce a tutti il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione, e nell'art. 10 della Cedu che ribadisce come "Ogni persona ha diritto alla libertà

d'espressione" e nell' art. 11 della CDFUE che riconosce ad ogni persona la libertà di espressione, inclusa quella di opinione e comunicazione. L'art. 1 dello Statuto dei lavoratori riafferma "il diritto

dei lavoratori, nei luoghi in cui prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero", e la necessità di contemperare tale libertà col rispetto dei principi della Costituzione e delle norme dello Statuto medesimo.

Il diritto di critica si esercita attraverso la esternazione di un giudizio o, più genericamente, di un'opinione che, per sua natura, è frutto di un'interpretazione soggettiva e personale di fatti e

comportamenti. La manifestazione del pensiero in chiave critica reca con sé, di regola, un giudizio negativo, di disapprovazione dei comportamenti altrui o di dissenso rispetto alle opinioni altrui e possiede, quindi, una incompressibile potenzialità lesiva nei confronti del destinatario, del suo onore e della sua reputazione. Come si è osservato, qualunque critica rivolta ad una persona è idonea ad incidere sulla sua reputazione e, tuttavia, escludere il diritto di critica ogni qualvolta leda, sia pure in modo minimo, la reputazione altrui, significherebbe negare il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero (v. Cass. n. 12420 del 2008; n. 1434 del 2015; n. 38215 del 2021).

La necessità di un contemperamento del diritto di critica con il diritto, di pari rilevanza costituzionale, all'onore e alla reputazione, impone però l'osservanza di determinati limiti (cfr., sul punto, Cass. n. 3627 del 2025).

La giurisprudenza ha individuato i limiti del legittimo esercizio del diritto di critica nella continenza formale e sostanziale, legate rispettivamente alla correttezza e misura del linguaggio adoperato e alla veridicità dei fatti, intesa in senso non assoluto ma soggettivo, nonché nel requisito di pertinenza, intesa come rispondenza della critica ad un interesse meritevole di tutela in confronto con il bene suscettibile di lesione (v. Cass. n. 21362 del 2013; n. 29008 del 2008; n. 23798 del 2007; n. 11220 del 2004; più recentemente, Cass. n. 5523 del 2016; n. 19092 del 2018; n. 14527

del 2018; n. 18176 del 2018; Cass. n. 3627 del 2025).

Sul versante della continenza formale si è specificato che l'esposizione della critica deve avvenire nel rispetto dei canoni di correttezza, misura e rispetto della dignità altrui. Possono essere utilizzate espressioni di qualsiasi tipo purché siano strumentalmente collegate alla manifestazione di un dissenso ragionato dall'opinione o comportamento preso di mira e non si risolvano in un'aggressione gratuita e distruttiva dell'onore e della reputazione del soggetto interessato (v.

Cass. n. 12420 del 2008; n. 1434 del 2015; n. 12522 del 2016).

L'offesa è "gratuita" quando non sia in alcun modo collegata e funzionale allo scopo per cui la critica è mossa. Con specifico riferimento al rapporto di lavoro si è affermato che il limite di continenza espressiva 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" (così Cass. n. 1379 del 2019 cit.).

Il limite della continenza sostanziale esige che, quando la critica consista in fatti o condotte ascritti alla persona criticata, questi fatti siano veri, anche solo putativamente, e cioè sulla base di un'incolpevole convinzione del dichiarante (v. Cass. n. 7847 del 2011; n. 25420 del 2017; n. 38215

del 2021).

Sotto il profilo della pertinenza, si è osservato che la critica deve rispondere ad un interesse meritevole di tutela. Nell'ambito del diritto di cronaca tale requisito viene definito 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 sindacale o le

manifestazioni di opinione attinenti al 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 (così Cass. n. 1379 del 2019 cit.).

Proprio in tema di esercizio del diritto di critica del lavoratore nei confronti del datore di lavoro la Suprema Corte ne ha affermato la legittimità ove il prestatore (anche nel caso in cui il suo comportamento si traduca in una denuncia in sede penale, la cui legittimazione si fonda sugli

articoli 24, primo comma e 21, primo comma, della Costituzione) si sia limitato a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità oggettiva, con modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro o del proprio superiore gerarchico e determinare un pregiudizio per l'impresa (v. Cass. n. 29008 del 2008; n. 16000 del 2009; n. 21649 del 2016). In tale ottica si è valorizzata anche la finalizzazione della critica a sollecitare l'attivazione del potere gerarchico ed organizzativo del datore di lavoro, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., in funzione di una migliore coesistenza delle diverse realtà operanti all'interno dei luoghi di lavoro e ad evitare conflittualità (v. Cass. n. 21649 del 2016 cit.).

## **La giusta causa di licenziamento.**

Applicando tali principi al caso di specie, ne consegue che l'episodio oggetto di causa deve

ritenersi idoneo a giustificare il licenziamento per giusta causa. Ciò in quanto, la condotta tenuta dalla resistente, il 17.7.2024, è andata oltre i confini del legittimo esercizio del diritto di critica, così come delineato dalla giurisprudenza.

In primo luogo, infatti, le espressioni utilizzate dalla lavoratrice - che ha accusato l'azienda di "rubare i soldi" dei dipendenti e di mancanza di professionalità - hanno travalicato i limiti della continenza formale. Le dichiarazioni della lavoratrice, infatti, non appaiono collegate e funzionali allo scopo per cui la critica è mossa e attribuiscono alla parte datoriale qualità apertamente

disonorevoli con l'addebito di condotte moralmente censurabili, integranti gli estremi di un reato.

In altre parole, le affermazioni della ricorrente rappresentano una offesa "gratuita" nei confronti della società ricorrente. Difatti, la lavoratrice avrebbe ben potuto limitarsi ad avvertire gli altri

dipendenti della presenza di errori (determinanti la corresponsione di uno stipendio inferiore a quello dovuto) nella redazione delle buste paga emesse dalla azienda, senza fare ricorso al verbo "rubare", il quale allude ad un intento doloso e non già ad una mera negligenza nella redazione delle buste paga.

Inoltre, come risulta dalle dichiarazioni rese dai testi di parte ricorrente, la discussione oggetto della contestazione disciplinare ha avuto toni accesi ed è avvenuta alla presenza di altri dipendenti e si è protratta ben oltre la durata dell'orario di lavoro della ricorrente, la quale si è trattenuta nel locale anche quando le responsabili del personale, sue dirette interlocutrici, già erano andate via.

Infine, sotto il profilo della continenza sostanziale, i giudizi espressi dalla dipendente non corrispondono a fatti veri, anche solo putativamente. Ciò in quanto, nella busta paga del mese di giugno (cfr. all.18 ric.) viene indicato il 25.6.2024 come giorno di assenza per malattia, senza però che per lo stesso sia operata alcuna trattenuta (non segnalata nella relativa colonna), come reso evidente dall'importo "totale competenze" di euro 1.287,32 uguale alla somma aritmetica degli importi riconosciuti per le singole voci elencate nel cedolino.

I fatti oggetto di contestazione, quindi, costituiscono una violazione degli obblighi di lealtà, fedeltà, correttezza e buona fede gravanti sul dipendente ai sensi dell'art. 2105 c.c. idonei a far venire meno la fiducia del datore di lavoro nei confronti del lavoratore.

Alla luce di quanto appena evidenziato, si ritiene che la condotta (...) rilevi quale giusta causa di licenziamento, in forza delle previsioni generali di cui all'art. 2119 c.c. e all'art. 3 legge 604/1966.

Deve aggiungersi, poi, che, secondo il consolidato orientamento della Corte di Cassazione, la valutazione sulla sussistenza della giusta causa "deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e

all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. nn. 1977 del 2016, 1351 del 2016, 12059 del 2015). I fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave violazione degli obblighi del rapporto di lavoro, tale da lederne irrimediabilmente l'elemento fiduciario e spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro" (Cass. civ., in motivazione, sent. 12798/22; Cass. civ., sent.

6140/25).

Inoltre, non può revocarsi in dubbio che l'episodio in esame rientri tra quelli per i quali la contrattazione collettiva ha previsto la sanzione del licenziamento per giusta causa. Si tratta, infatti, a tutti gli effetti di: "f) (omissis) gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli

interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori..." (lettera f) dell'art. 213, comma 5, del CCNL (doc. n.11-bis memoria difensiva).

A tal proposito, è noto che la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva non è vincolante per il giudice nell'accertamento della sussistenza della giusta causa di licenziamento, ma la scala valoriale ivi recepita costituisce uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c., anche perché l'art. 30, comma 3, L. 183/10 ha previsto che "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro" (cfr.

Cass. civ., sent. 8621/20).

Nel caso di specie, peraltro, il tentativo della lavoratrice di far valere una versione diversa della realtà dei fatti - tacendo le espressioni usate, nonché ridimensionando i toni e la durata dell'alterco

- rafforza i rilievi che precedono e impediscono di concludere per una valutazione prognostica positiva in ordine al possibile corretto comportamento futuro della ricorrente medesima. Infatti, l'accertamento circa la sussistenza della giusta causa di licenziamento richiede di effettuare, anche, un giudizio prognostico rispetto ai futuri comportamenti del lavoratore ed alla futura correttezza dell'adempimento (v. Cass. civ., sent. 8816/17).

Le caratteristiche della condotta serbata dalla (...) fanno concludere poi per l'infondatezza della doglianza in punto di violazione del principio di proporzionalità, tenuto altresì conto che il licenziamento si è tradotto nella privazione soltanto di due mesi di lavoro e di retribuzione, posto che viene in rilievo un rapporto di lavoro a tempo determinato la cui naturale scadenza era programmata per il 30 settembre 2024.

Sussiste, dunque, il fatto oggetto di addebito e sussiste, altresì, una giusta causa di licenziamento, con la conseguenza che il recesso datoriale risulta legittimo.

### **Le spese di lite.**

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, in applicazione delle Tabelle di cui al D.M. 55/2014 e succ. modif., (tenuto conto dello scaglione di riferimento 1.101 - 5.200 euro e dei parametri medi), seguono la soccombenza.

### **P.Q.M.**

Ogni altra istanza disattesa, definitivamente pronunciando, così provvede:

1. Accertata la legittimità del licenziamento per giusta causa irrogato dalla società resistente, il 2 agosto 2024, nei confronti di (...);
2. Condanna altresì (...) a rifondere le spese di lite alla parte resistente; spese che si liquidano in euro 2.626,00, oltre rimborso forfetario spese generali, IVA e CPA.

Si comunichi. Roma,  
12.5.2026.