

TUTELA DELLE PERSONE

In un licenziamento per giusta causa intimato al dipendente per sue **dichiarazioni ingiuriose verso il Cda**, il diritto di critica si estende sino ai limiti di **correttezza formale** imposti dall'esigenza di tutela della persona. Superati questi limiti, il comportamento del lavoratore può essere giusta causa di licenziamento, a prescindere da eventuali elementi costitutivi della **diffamazione**.

Cassazione, sentenza 1379 del 18 gennaio 2019

RISPETTO DELLA VERITÀ

Per un **rappresentante sindacale** che, in quanto tale, in materia di diritto di critica è collocato sullo stesso piano rispetto al datore di lavoro, sussiste in ogni caso un limite da osservare: il **rispetto oggettivo della verità**, violato dal lavoratore che, tramite strumenti informatici ad altissima diffusione, aveva pubblicato due articoli sul welfare aziendale non veritieri e **lesivi dell'immagine** datoriale.

Cassazione, sentenza 10897 del 7 maggio 2018

CONTINENZA NEI MODI

Un dipendente aveva **insultato un superiore** in presenza di un **collega** e di altri **ospiti esterni**. La Cassazione puntualizza che il diritto di critica non può portare al mancato rispetto dei **normali canoni di correttezza e buona fede**. Il superamento dei limiti della continenza formale integra un comportamento idoneo a ledere la fiducia alla base del rapporto di lavoro ed è giusta causa di licenziamento.

Cassazione, sentenza 19092 del 18 luglio 2018

MESSAGGI SU WHATSAPP

Il **messaggio di testo** inviato tramite WhatsApp al di **fuori della prestazione** lavorativa, sia nel rispetto della continenza sostanziale (nel senso di corrispondenza dei fatti alla **verità**, sia pure non assoluta ma soggettiva) sia formale - (nel senso di **misura nell'esposizione** dei fatti) non può portare alla sanzione espulsiva, per avere il lavoratore dato espressione al proprio **diritto di critica**.

Cassazione, sentenza 21719 del 6 settembre 2018

RILEVA IL CONTESTO

Un **sindacalista** aveva dichiarato a una una testata giornalistica che un piano industriale era stato approvato da altre sigle grazie ai favori concessi ai sindacalisti collaborazionisti. La Cassazione ha confermato il giudizio di appello, che **contestualizzava le dichiarazioni** nel clima di duro scontro sindacale, ritenendole **legittime espressioni** del diritto di critica.

Cassazione, sentenza 21910 del 7 settembre 2018