

Economia

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Quando il litigio con il capo sfocia negli insulti: il lavoratore rischia di esser cacciato

a cura della redazione Economia

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



La Cassazione conferma che il lavoratore non è libero di esprimersi senza limiti e condizioni nei confronti del datore di lavoro

Ascolta l'articolo

31 OTTOBRE 2025 ALLE 10:46 2 MINUTI DI LETTURA

Il lavoratore non è libero di esprimersi senza limiti e condizioni nei confronti del datore di lavoro. Lo spiega Paolo Zucchinali, esperto dello studio legale Trifirò &

Partners Avvocati: un principio che è stato ribadito recentemente dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 16925 del 24 giugno 2025.

Il caso portato all'attenzione della Suprema Corte riguarda un lavoratore che impugnava il licenziamento disciplinare per giusta causa, il quale era basato sulla previa contestazione di una serie di condotte ritenute dal datore di lavoro inopportune. Atteggiamenti consistiti nell'aver indirizzato a un superiore, e in presenza di un collega, l'espressione "va a c...."; nell'aver, poi, negato di avere usato detta espressione; nell'essersi, altresì, rifiutato di restituire un documento con atteggiamento provocatorio e minaccioso; nell'aver, nell'occasione, rivolto al medesimo superiore le frasi "se il documento non te lo do, cosa fai? Mi picchi?" e "che schifo, mi hai sputato"; nell'essersi avvicinato, profferendo tali parole, con atteggiamento minaccioso a pochi centimetri dal viso del superiore.

Insulti al datore di lavoro, licenziamento giudicato legittimo

Il licenziamento è stato giudicato legittimo dal Tribunale e dalla Corte di appello, cioè dai giudici di merito, con valutazione considerata legittima anche dalla Suprema Corte che, come noto, non si occupa del merito della causa ma solo di assicurare che nelle sentenze di merito siano rispettati i principi del diritto sostanziale e procedurale.

L'interesse del caso appare risiedere non solo nell'esito ma anche nella attenta disamina operata dalla Suprema Corte rispetto agli elementi costitutivi del grave illecito disciplinare che, ecco il punto, va ben oltre la mera buona educazione, il divieto di dire le parolacce e il dovuto minimo rispetto verso colleghi, specialmente se superiori e, quindi, in quanto tali rappresentanti l'Azienda datrice.

Infatti, la Suprema Corte, confermando i propri radicati insegnamenti sul punto, ci ricorda che nel manifestare il proprio pensiero vanno sempre osservati determinati limiti del diritto di espressione e di critica, proprio perché il dovere di diligenza ex art. 2104 cod. civ. implica anche il rispetto dei canoni della

continenza sostanziale e formale che sono stati violati nel caso in esame anche per la presenza di un atteggiamento minaccioso fisico e non solo verbale.

È stato, poi, respinto il tentativo del Lavoratore di invocare parametri etici diffusi nello specifico ambiente di lavoro, posto che nel caso si è in presenza di grave violazione dei civici doveri che devono generalmente essere osservati da tutti, pena il licenziamento, secondo anche espressa disposizione del ccnl.

Insubordinazione e atteggiamento oltraggioso

La parte peculiare e decisiva della fattispecie, nota la Corte, è il tratto dell'insubordinazione accompagnata da atteggiamento oltraggioso, stante l'aperta ma scorretta contestazione del potere e della funzione del superiore, quale rappresentante dell'azienda, con conseguente esclusione di una ipotesi di mero turpiloquio lesivo dell'onore dell'offeso.

Sotto l'aspetto del procedimento disciplinare la Corte riafferma il principio che i precedenti disciplinari anteriori al biennio, se per via dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori non hanno più valore autonomo di elemento di specifica recidiva in senso tecnico, tuttavia possono rilevare nella valutazione complessiva della gravità della condotta, se, ovviamente, contestati (nel caso precedente la frase era "non me rompe er c...").

Infine, si ribadisce dalla Suprema Corte che i canoni di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione disciplinare non sono violati se in sede di contestazione si sia omessa l'esatta citazione della norma del ccnl riguardante l'insubordinazione, ma in compenso vi sia la precisa descrizione degli addebiti sotto il profilo materiale in modo da rispettare il diritto di difesa dell'incolpato.