

www.soluzionilavoro.it



SOLUZIONI LAVORO

OSSERVATORIO PERMANENTE IN MATERIA DI LAVORO, SINDACATO E PREVIDENZA SOCIALE DIRETTO DALLA PROF. MARIA NOVELLA BETTINI E COORDINATO DALLA DR. FLAVIA DURVAL, DAL PROF. AVV. PAOLO PIZZUTI E DALL'AVV. ALFONSO TAGLIAMONTE

Il diritto di critica del lavoratore

Il diritto di critica del lavoratore

di Francesco Belmonte

Il diritto di critica del lavoratore è espressione della libertà di manifestare il proprio pensiero sancita dall'art. 21 Cost. ed è ribadito dall'art. 1, L. 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) che ne condiziona l'esercizio al rispetto dei principi della Costituzione e delle norme dello Statuto medesimo. Essa, infatti, deve essere manifestata, oltre che in conformità al principio del buon costume (art. 21, co. 6, Cost.), con i limiti impliciti connessi sia alla tutela dei diritti della personalità, quali l'onore, la reputazione e la dignità sociale (artt. 2 e 3 Cost.), che della libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.).

L'espressione di critiche deve, altresì, essere coerente con il dovere del prestatore di collaborare all'attività di impresa (art. 2094 c.c.) e con l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.) che, letto in rapporto ai canoni di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.), impone al lavoratore una condotta leale (v. Cass. n. 996/2017, annotata in [q. sito](#) da M.N. BETTINI; Cass. n. 16629/2016; Cass. n. 2550/2015; Cass. n. 144/2015 e Cass. n. 25161/2008). Con la conseguenza che il prestatore è tenuto ad astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dalla norma codicistica (v. Cass. n. 3186/2017 e Cass. n. 19183/2013), ma anche da quelle condotte lesive dei doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa contrastanti con le finalità e gli interessi di parte datoriale (v. Cass. n. 17735/2017; Cass. n. 8711/2015; Cass. n. 25161/2014 e Cass. n. 14176/2009) o in ogni caso lesivi del vincolo fiduciario su cui si fonda il rapporto di lavoro (in questa direzione, Cass. n. 27939/2021, in [q. sito](#) con nota di P. PIZZUTI e V. DI BELLO; Cass. ord. n. 8659/2019; Cass. n. 19092/2018, in [q.sito](#) con nota di F. ALBINIANO; Cass. n. 10280/2018, in [q. sito](#) con nota di F. DURVAL, secondo cui la lavoratrice che pubblica sulla bacheca *Facebook* un commento offensivo e diffamatorio nei confronti della società datrice di lavoro viola il dovere di fedeltà; Cass. n. 996/2017, *cit.*; Cass. n. 5523/2016, in [q. sito](#) con nota di F. ALBINIANO; Cass. n. 24260/2016; Cass. n. 21362/2013; Cass. n. 29008/2008; Cass. n. 23798/2007 e Cass. n. 11220/2004).

Per quanto concerne poi il caso particolare delle denunce, penali o amministrative, il dovere di fedeltà non può dirsi violato dal lavoratore che segnali all'autorità giudiziaria fatti illeciti commessi dai suoi superiori o dal datore di lavoro, "salvo che risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito" (v. Cass. n. 17698/2022, in [q. sito](#) con nota di G.I. VIGLIOTTI; Cass. n. 1379/2019; Cass. n. 4125/2017, in [q. sito](#) con nota di A. BREVAL e Cass. n. 22375/2017) e che il prestatore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto denunciato (in questo senso, Cass. n. 18410/2019; Cass. n. 26867/2017; Cass. n. 22375/2017, *cit.*; Cass. n. 4125/2017; Cass. n. 21649/2016; Cass. n. 9635/2016; Cass. n. 14249/2015 e Cass. n. 6501/2013). La condotta del lavoratore segnalante - riconducibile più che al diritto ex art. 21 Cost. ai doveri di solidarietà sociale e al principio di legalità - è specificamente tutelata dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 (concernente "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di*

cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", c.d. *whistleblowing*), che, per un verso, valorizza l'autodisciplina delle aziende verso modelli che prevedano segnalazioni anonime e, per l'altro, dispone sanzioni nei confronti di chi in azienda penalizzi il prestatore denunciante (sul tema, tra i lavori monografici più recenti, v. P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Giappichelli, 2019).

Affinché sia legittima espressione della libertà di pensiero, la critica deve estrinsecarsi nel rispetto dei canoni della continenza, sostanziale e formale, e della pertinenza elaborati per la prima volta dalla giurisprudenza in relazione al reato di diffamazione a mezzo stampa (v. fra tante, Cass. n. 5259/1984).

In ragione del primo, "i fatti narrati devono corrispondere a verità, sia pure non assoluta ma corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara gli stessi come veri" (così, Cass. n. 1379/2019). Il lavoratore, cioè, deve astenersi da accuse avventate, dovendo "soppesare l'effettiva consistenza degli elementi in proprio possesso" prima di divulgare fatti, anche penalmente rilevanti, idonei a screditare l'immagine del datore di lavoro, suscettibili di provocare "un danno economico, in termini di perdite di commesse o di occasioni di lavoro" (in questo senso, Cass. n. 4952/1998. In merito, v. anche Cass. n. 21362/2013; Cass. n. 20048/2009; Cass. n. 29008/2008; Cass. n. 19350/2003 e Cass. n. 7499/2000).

In base al canone della continenza formale, pur essendo ammissibili espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite al datore di lavoro, il dipendente deve evitare di utilizzare frasi denigratorie, scurrili e diffamatorie (v. Cass. n. 1379/2019, *cit.*; Cass. n. 19092/2018, la quale ha confermato la legittimità del recesso intimato ad un prestatore che, a voce alta e alla presenza di una pluralità di soggetti, aveva proferito frasi ingiuriose; Cass. n. 14527/2018, in [q.sito](#) con nota di F. BELMONTE; Cass. n. 24260/2016, che ha sancito la liceità del licenziamento di un lavoratore che, in una riunione sindacale, aveva accusato il datore di lavoro di organizzare "corsi fantasma" e i dirigenti di far assumere in azienda i propri figli; Cass. n. 5523/2016, *cit.* e Cass. n. 21362/2013), nonché espressioni che ricorrano al "sottinteso sapiente", alle suggestioni, fino alle vere proprie insinuazioni (v. Cass. n. 11220/2004, che ha ritenuto legittima la sanzione espulsiva irrogata ad un dipendente pubblico per aver fatto allusioni ad un tentativo di corruzione da parte di un superiore).

Il dissenso può essere manifestato anche mediante la satira, e cioè attraverso l'uso di un linguaggio colorito, simbolico e paradossale, sempre a condizione che non travalichi "il limite della tutela della persona umana" (cfr. Cass. 14527/2018, *cit.*, la quale ha escluso la riconducibilità al diritto di critica e di satira della condotta di alcuni lavoratori che, di fronte all'ingresso dell'azienda, avevano inscenato la rappresentazione del suicidio dell'amministratore delegato della società, attribuendogli la responsabilità della morte di alcuni dipendenti).

In ragione poi del canone della pertinenza, la manifestazione del pensiero deve essere funzionale alla tutela di un interesse giuridicamente rilevante del lavoratore che, nell'ambito di un rapporto di impiego, è quello che si relaziona "direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell'impresa, come le rivendicazioni di carattere *lato sensu* sindacale

o le manifestazioni di opinione attinenti il contratto di lavoro” (così, Cass. n. 1379/2019, *cit.*; Cass. n. 21910/2018; v. anche Cass. n. 1173/1986).

La violazione anche di uno solo dei tre canoni dinanzi illustrati – il cui accertamento è rimesso al giudice di merito (v. Cass. n. 1379/2019, *cit.*; Cass. n. 21910/2018, *cit.* e Cass. n. 6035/2018) - è idonea ad integrare gli estremi di un illecito disciplinare (cfr. Cass. n. 1379/2019, *cit.*) potendo giustificare anche la sanzione espulsiva. Così, ad esempio, il comportamento del lavoratore può costituire giusta causa di licenziamento, pur in mancanza degli elementi oggettivi e soggettivi costitutivi del reato di diffamazione, quando rivolga all’impresa o ai suoi rappresentanti appellativi “apertamente disonorevoli”, con “riferimenti volgari ed infamanti” e “deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dileggio” (v. Cass. n. 1379/2019, *cit.* *Infra multis*, Cass. n. 19092/2018, *cit.*; Cass. n. 2692/2015; Cass. n. 21362/2013; Cass. n. 1173/1986).

Quanto, poi, alla critica espressa dal lavoratore con funzioni di rappresentanza sindacale, detti limiti subiscono una tendenziale mitigazione, considerato che il diritto di manifestare il proprio dissenso gode di un’ulteriore copertura costituzionale costituita dall’art. 39 Cost. (v. Cass. Pen., sez. V, n. 17784/2022; Cass. n. 31395/2019; Cass. n. 1379/2019, *cit.*; Cass. n. 14527/2018, *cit.*, e Cass. n. 24652/2015).

Nell’esercizio dell’attività sindacale, il soggetto che manifesta la critica potrebbe porsi su un piano paritetico con il datore di lavoro (v. Cass. n. 11436/1995. In tal senso, anche Cass. n. 1379/2019, *cit.*; Cass. n. 18176/2018 e Cass. n. 7471/2012) ed essere libero di contestare, anche mediante l’utilizzo di un linguaggio colorito o della satira, “l’autorità e la supremazia del datore di lavoro” (v. Cass. n. 21965/2018, la quale ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un dipendente che, in una *chat* privata, aveva definito l’amministratore “coglione e faccia di merda”, in quanto le espressioni contestate dovevano essere valutate tenendo conto del ruolo del lavoratore quale rappresentante sindacale e del fatto che la conversazione non era pubblica; nonché Cass. n. 7471/2012; Cass. n. 11436/1995, *cit.*; e, per la giurisprudenza di merito, Trib. Busto Arsizio n. 62/2018; Trib. Parma n. 27/2018; Trib. Milano n. 3153/2017, il quale, pur riconoscendo la rilevanza disciplinare della condotta del sindacalista, ha escluso la legittimità del licenziamento intimatogli per aver postato un commento su *Facebook* in cui definiva i dirigenti “bastardi”; Trib. Larino 4 agosto 2016, n. 1282).

Come si vede, il diritto del lavoratore di esprimere liberamente il proprio pensiero, seppur garantito dalla Costituzione, non può essere esercitato in modo indiscriminato, né può di per sé legittimare la lesione di beni anch’essi di rilievo costituzionale e delle norme che ne fondano i presupposti giuridici. Ciò, salvo che “non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell’esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell’indicata lesione” (cfr. Cass. n. 1379/2019. Nello stesso senso, Cass. n. 1173/1986; Corte Cost. n. 65/1970).