

Diritto di critica del dipendente, delegato sindacale

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 31395 del 2 dicembre 2019, ha stabilito che il diritto di critica esercitato da un lavoratore avente funzioni di rappresentanza sindacale trova un'ulteriore copertura costituzionale nell'art. 39 della Costituzione se l'espressione di pensiero risulti finalizzata al perseguimento di un interesse collettivo.

.....

Con la sentenza in commento, la Corte Suprema ha statuito il sindacalista licenziato per aver rilasciato alla stampa nazionale alcune dichiarazioni critiche nei confronti della propria azienda, deve essere reintegrato e risarcito se ha rispettato la continenza sostanziale e formale.

Il fatto

Il caso trova origine nella sentenza con cui la corte d'appello, in riforma della decisione del tribunale di primo grado, dichiarava la nullità del licenziamento per giusta causa intimato dalla società datrice di lavoro (nello specifico adibita alla gestione dei rifiuti di un comune della provincia) ad un suo dipendente rivestito della carica di delegato sindacale e condannava la società alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento del conseguente risarcimento del danno.

In motivazione, a ragione della pronuncia, la corte territoriale rinveniva la natura ritorsiva del licenziamento intimato al dipendente che aveva rilasciato ad un quotidiano un'intervista nella quale aveva criticato il trasferimento di un dipendente che aveva comportato che l'organico in servizio non rispettasse il numero minimo di addetti stabiliti nel capitolato d'appalto. Sempre nell'intervista il lavoratore aveva, inoltre, esternato le difficoltà sue e dei suoi colleghi nel garantire il servizio di raccolta di rifiuti "porta a porta" con l'organico così ridotto. I giudici avevano rilevato il rispetto della c.d. continenza sostanziale della manifestazione di critica in ordine ai fatti dichiarati, nonché dell'ulteriore requisito della continenza formale, non essendo stati utilizzati toni dispregiativi, volgari, denigratori, polemici.

La corte di appello aveva pertanto condannato la società alla reintegrazione del lavoratore e al pagamento del risarcimento del danno, giacché, dopo un attento esame del contenuto delle dichiarazioni rilasciate dal sindacalista al quotidiano, aveva accertato che tutte le circostanze riferite erano corrispondenti al vero, e che le dichiarazioni non avevano effettivamente cagionato alcun danno economico alla società.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte distrettuale aveva accolto un'inaccettabile dilatazione del diritto di critica, sotto il profilo del requisito della continenza formale, non avendo attentamente valutato l'uso del mezzo della stampa, intrinsecamente idoneo a ledere l'immagine del datore di lavoro. Il ricorrente affermava inoltre che i giudici del merito avevano erroneamente identificato la

ritorsività del comportamento datoriale nell'atto di licenziamento (ritenuto illegittimo) intimato al lavoratore.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità, a corredo delle motivazioni, rilevavano come le dichiarazioni rilasciate dal lavoratore avessero rispettato il criterio di continenza formale poiché espresse in maniera civile, senza utilizzare termini volgari e/o offensivi. Proseguivano quindi precisando come la corte d'appello avesse verificato che le dichiarazioni del lavoratore fossero corrispondenti al vero, motivo per cui era stato rispettato anche l'altro limite del diritto di critica al datore di lavoro, quello della continenza sostanziale.

Più in particolare, gli ermellini tracciavano i confini di legittimità del diritto di critica nei confronti della propria azienda da parte del delegato sindacale, ricordando che in primo luogo l'apprezzamento in ordine al superamento dei limiti di continenza stabiliti per un esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore costituisce valutazione di merito, affidata ai giudici ai quali l'accertamento del fatto compete; in secondo luogo, i limiti invalicabili per la configurazione di un legittimo esercizio del diritto di critica del lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro sono il rispetto dei requisiti della corrispondenza a verità dei fatti narrati (cosiddetta continenza sostanziale) e delle modalità espressive che possano dirsi rispettose di canoni, generalmente condivisi, di correttezza, misura e civile rispetto della dignità altrui (cosiddetta continenza formale); da ultimo, sottolineava la Corte che il diritto di critica del lavoratore con funzioni di rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda gode di un'ulteriore copertura costituzionale costituita dall'articolo 39 della Costituzione, nel momento in cui l'espressione di pensiero è finalizzata al perseguimento di un interesse collettivo.

Per quanto riguarda poi la natura ritorsiva del licenziamento, la Corte Suprema rilevava come questo fosse stato intimato esclusivamente, senza che fosse sorretto da altre motivazioni, come reazione all'accertato legittimo esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore.

Per tutto quanto sopra ricordato, il ricorso veniva quindi respinto.

In definitiva

Interessante pronuncia della Cassazione che fa da sfondo ad alcune considerazioni possibili, la prima delle quali è che anche nell'esercizio del diritto di critica, il criterio della continenza sostanziale deve includere anche il concetto di verità putativa. Infatti, la critica, se è fatta nel rispetto del criterio di continenza formale che abbiamo visto in commento, ed è volta a tutelare un diritto, è giustificata anche se in seguito all'esternazione è accertato che i fatti narrati sui quali la stessa si fonda non sono veritieri. La conseguenza di ciò è che necessariamente occorre accertate che il lavoratore non abbia dolosamente o con colpa grave espresso critiche al proprio datore di lavoro, con critiche risultate poi essere

mere illazioni, altrimenti, una volta dimostrato l'intenzione calunniosa del lavoratore, allora in tal caso sussisterebbero gli elementi per un licenziamento per giusta causa.

Ovviamente, la critica è un danno potenziale per il datore e può rappresentare una violazione all'obbligo di fedeltà, richiamato nel commento, ma essendo il diritto di critica sancito dall'art. 21 della Costituzione e dall'art. 1 dello Statuto dei lavoratori, viene ad essere giustificato il dipendente che espone una critica per tutelare un diritto equiparabile a quello della tutela della personalità del datore di lavoro, così espresso dall'art 2105 del codice civile.

Nella fattispecie, l'obbligo di fedeltà correttezza e buona fede previsti dall'art 2105 c.c., sono considerati di minore importanza, in quanto la critica era espressa da un lavoratore nell'esercizio del suo ruolo di sindacalista all'interno della sua azienda, essendo così tutelato sia dall'art. 21 Cost. che dall'art. 10 della Convenzione Europea dei diritti dell'Uomo e dall'art. 1 dello Statuto dei Lavoratori già richiamato poc'anzi, oltre che dal fatto che in funzione di sindacalista, il lavoratore agiva al fine di tutelare gli interessi collettivi e, in quanto tale, contrapposto al datore di lavoro in una posizione di parità ed in superamento quindi del vincolo, in questo caso, della subordinazione alla quale era soggetto. Ecco soddisfatti in tal caso, sia i limiti interni del diritto alla critica e cioè la succitata continenza formale e sostanziale, sia i limiti esterni e cioè l'esercizio di tale diritto al fine di soddisfare un interesse giuridicamente rilevante.