

Illegittimità del licenziamento conseguente a critiche veritiere e civili al datore di lavoro o al superiore

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21649 del 26 Ottobre 2016, ha definito che la lettera inviata alla direzione dell'azienda nella quale il lavoratore esprime le sue critiche circa la gestione dell'azienda, sollecitando al contempo un intervento migliorativo dell'organizzazione interna, anche e soprattutto al fine di evitare possibili contrasti, non legittima l'impresa a procedere al licenziamento per giusta causa del lavoratore.

.....

La Corte di Cassazione, con la sentenza in oggetto, ha sancito l'illegittimità del licenziamento per giusta causa comminato al lavoratore che aveva criticato, con uno scritto, il proprio superiore gerarchico, esercitando il proprio diritto di critica difendendo la propria posizione soggettiva senza travalicare la soglia del rispetto della verità oggettiva e senza ledere il decoro del proprio datore di lavoro o del proprio superiore gerarchico e senza recare pregiudizio all'impresa.

ha ritenuto illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato ad un lavoratore che aveva criticato, senza travalicare i limiti del rispetto, il proprio superiore gerarchico. Nel caso concreto alla Suprema Corte appariva non proporzionato il rapporto tra il fatto compiuto e la sanzione comminata.

Il fatto

La pronuncia trae origine dalla sentenza con la quale la Corte d'appello dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro ad un proprio dipendente in conseguenza di una lettera dello stesso alla direzione, contenente alcune critiche nei confronti di un proprio superiore gerarchico comportamenti scorretti e offensivi in proprio danno e condannava l'azienda alla sua reintegrazione nel posto di lavoro, così parzialmente riformando la sentenza di primo grado che aveva invece accertato la legittimità del licenziamento per giusta causa.

La corte territoriale, infatti, contrariamente al tribunale di primo grado, escludeva la sussistenza della giusta causa. Essa riteneva, infatti, che la lettera di denuncia del lavoratore alla datrice, di comportamenti scorretti ed offensivi in proprio danno da parte del superiore gerarchico, con allegato parere pro veritate di un avvocato penalista (posta a

base della contestazione disciplinare culminata nel licenziamento impugnato), dovesse essere inquadrata nell'esercizio del legittimo diritto di critica del dipendente. E ciò per il rispetto dei limiti di continenza sostanziale (per la ravvisata corrispondenza a verità dei fatti denunciati, in esito ad articolato ragionamento argomentativo) e di continenza formale (per il tenore corretto e civile delle espressioni usate e senza diffusione all'esterno dell'ambito aziendale, così da escludere ogni lesione all'immagine e al decoro della società datrice).

Infine, i giudici di secondo grado escludevano pure, tenuto conto di tutte le circostanze del caso concreto oltre che dell'assenza di precedenti contestazioni o sanzioni disciplinari a carico del lavoratore, la proporzionalità della sanzione espulsiva inflitta alla gravità del fatto contestato, certamente inidoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti.

La società ricorreva quindi per la cassazione della sentenza, deducendo, per quanto è qui di interesse, violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., per il non corretto inquadramento della lettera del lavoratore nell'ambito del diritto di critica, in quanto contenente non già una mera valutazione di fatti, ma accuse di rilevanza penale nei riguardi di altro dipendente, con la conseguente erronea esclusione della giusta causa integrata dal fatto contestato.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, precisavano i Giudici di legittimità che, anche a fronte di giurisprudenza consolidata della stessa Corte, è noto che, "in tema di esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, sia necessario che 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".

La Cassazione riteneva, quindi, corretto il ragionamento della corte d'appello ed inoltre chiariva che, in tema di esercizio del diritto di critica da parte del dipendente nei confronti del datore di lavoro, il lavoratore si era limitato a difendere la propria posizione soggettiva, senza superare così il limite del rispetto della verità oggettiva. Ma non solo. Il lavoratore

non ha usato termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro allo scopo di determinare un pregiudizio per l'impresa. Del resto, si legge nella motivazione della pronuncia, il lavoratore nella lettera aveva sollecitato l'attivazione del potere gerarchico e organizzativo del datore di lavoro (in base agli artt. 2086 e 2104 cod. civ.), in funzione di una migliore coesistenza delle diverse realtà operanti all'interno dei luoghi di lavoro e ad evitare conflittualità. Per questi motivi è stato rigettato il ricorso in appello della società con il riconoscimento dell' illegittimità del licenziamento

Nel caso di specie, proseguiva la Corte, dal tenore della lettera del lavoratore si evinceva che lo stesso aveva legittimamente esercitato il proprio diritto di critica nei confronti del comportamento tenuto dal proprio superiore, ma al tempo stesso aveva sollecitato 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.

Proprio da ciò , concludevano i Giudici, si evinceva la palese inidoneità del comportamento contestato a ledere definitivamente la fiducia alla base del rapporto di lavoro, integrante violazione del dovere posto dall'art. 2105 c.c., tale da costituire giusta causa di licenziamento, con la conseguente infondatezza del mezzo, meritevole di rigetto.

Per quanto sopra esplicitato, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

Con la sentenza in commento, i Giudici di legittimità hanno chiarito che, anche se la denuncia del dipendente potrebbe avere delle conseguenze sul piano penale, costituisce legittimo esercizio del diritto di critica del lavoratore, se lo stesso si limita 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”*.

In altre parole, dalla pronuncia scaturisce che segnalare ai titolari della società dove si lavora illeciti, offese e abusi di un superiore non è un comportamento scorretto, non è indice di infedeltà o di insubordinazione, né può essere considerato un comportamento che lede l'immagine dell'azienda.

Il dipendente è libero di esercitare, in tali termini il “diritto di critica”. Indispensabili però alla raffigurazione di tale situazione sono una serie di presupposti , ovvero la veridicità dei fatti che sono oggetto di denuncia e il rispetto dell’immagine non solo del datore di lavoro, ma dello stesso superiore gerarchico, attraverso l’uso di espressioni comunque civili.

Affinché cioè che il lavoratore non passi dalla ragione al torto, è necessario che, nella denuncia, faccia ricorso a espressioni corrette e civili , eviti la diffusione delle notizie all’esterno dell’ambito lavorativo, così da escludere ogni lesione all’immagine della società ed è necessario che i fatti denunciati con la lettera corrispondano a verità.

In aggiunta, è anche proprio la segnalazione del comportamento illegittimo ai vertici dell’azienda e non, invece, all’esterno ad essere la prova di massima fedeltà verso la società al fine di evitare, con la fuga di notizie, una lesione all’immagine della stessa.

Dato inoltre che , nella lettera di contestazione il lavoratore aveva rinnovato il proprio impegno di collaborazione e di fedeltà, ciò è stato ritenuto, dai giudici, un elemento sintomatico della sua buona fede e certamente un simile comportamento non è idoneo a ledere quella fiducia che è alla base del rapporto di lavoro e che costituisce uno dei presupposti per un licenziamento per giusta causa.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)