

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 20 marzo 2009

Circolare informativa n° 13/2009

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

Approfondimento

LIMITI DEL DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE NEI CONFRONTI DELLA PROPRIA AZIENDA

La Corte di Cassazione è intervenuta sull'esercizio da parte del lavoratore subordinato del c.d. "diritto di critica".

Con la sentenza n. 29008/2008 è stata stabilita la legittimità di un licenziamento operato, a seguito di un comportamento di natura diffamatoria, nei confronti del proprio datore di lavoro.

A tal proposito, riteniamo interessante elaborare un compiuto approfondimento, che chiarisca il confine tra l'esercizio legittimo del diritto di critica da parte del lavoratore e la diffamazione del datore di lavoro.

Fondamenti normativi e giurisprudenziali

Riteniamo opportuno partire da quanto affermato dalla Suprema Corte: **"L'obbligo di fedeltà da parte del lavoratore viene violato nel momento in cui, quest'ultimo assume una condotta lesiva della professionalità, dell'immagine nonché del prestigio aziendale"**.

Tale atteggiamento si traduce anche in una sorta di "danno economico".

E' necessario valutare con estrema attenzione la natura delle espressioni utilizzate, onde sottolinearne il carattere ingiurioso e quindi la configurabilità dell'illecito disciplinare e di conseguenza del licenziamento per giusta causa.

La questione in esame viene controbilanciata dalle c.d. "cause di giustificazione".

La loro ragione d'essere risponde all'esistenza di due esigenze contrapposte che vanno entrambe tutelate: il diritto alla libertà di pensiero del lavoratore e la reputazione del datore.

La libertà di pensiero è tutelata dalla nostra Costituzione (art. 21) e dallo Statuto dei Lavoratori (libertà di opinione).

E' considerata illecita la condotta del datore di lavoro che comprime il diritto di manifestazione del pensiero.

Secondo la Dottrina e la Giurisprudenza maggioritaria, sono illegittimi il licenziamento ovvero la sanzione disciplinare che trovano ragione d'esistere a seguito della manifestazione del pensiero da parte dei lavoratori.

In ogni caso, è opportuno porre dei limiti al diritto di critica, in modo da garantire il rispetto di altri valori costituzionali.

La problematica più difficile da risolvere riguarda l'ipotesi in cui il lavoratore muova una vera e propria critica nei confronti del datore.

A tal proposito, la Giurisprudenza ha posto dei limiti entro cui il diritto mantiene la legittimità, ovvero oltre i quali la condotta diventi penalmente rilevante.

La sentenza n. 1173/1986 della Cassazione ha sottolineato la valutazione dei seguenti elementi:

- i comportamenti devono tradursi in una obiettiva lesione della reputazione dell'impresa e dei suoi dirigenti;
- le accuse devono essere formulate per realizzare interessi giuridicamente rilevanti;
- le modalità e al tempo stesso l'ambito di diffusione di tali notizie devono essere adeguati alla protezione di tali interessi;
- i fatti devono rispondere a verità.

In sintesi, il diritto di critica deve rispettare due principi fondamentali:

- *principio della continenza sostanziale*, nel senso che i fatti devono corrispondere alla realtà;
- *principio della continenza formale*, l'esposizione dei fatti deve avvenire in modo contenuto. In quest'ultimo caso andrà valutata la correttezza e la civiltà delle espressioni utilizzate.

Come citato in precedenza, per definire il limite di tale diritto si dovrà operare un vero e proprio bilanciamento tra due interessi contrapposti, ma meritevoli entrambi di tutela: il diritto alla libertà di espressione e il diritto alla integrità della propria reputazione.

Superamento del diritto di critica e licenziamento

Sulla base delle considerazioni sopra esposte, il licenziamento per giusta causa è legittimo qualora il comportamento del lavoratore abbia superato i limiti della consistenza formale e sostanziale.

In effetti, questo tipo di condotta comporta, in ogni caso, una violazione del diritto di fedeltà nei confronti del datore, atteso che il dovere in esame, non è riferito esclusivamente all'aspetto patrimoniale del rapporto, bensì anche ai canoni generali di correttezza e buona fede.

A conclusione dei fatti, il lavoratore che, con espressioni volgari ed infamanti disonori l'azienda o il datore di lavoro assume un comportamento che potrà costituire giusta causa di licenziamento.

Va da sé che, nel momento in cui sussistano elementi oggettivi e soggettivi previsti penalmente, potrà configurarsi anche la fattispecie della diffamazione, pertanto occorre sottolineare come l'azione disciplinare e penale possano coesistere, senza che l'una escluda l'altra.

Dopo aver sottolineato i punti cardine della disciplina, occorre far riferimento all'ultimo intervento della Suprema Corte.

Con la sentenza n. 29008 del 10 dicembre 2008, la Corte di Cassazione si è pronunciata circa la legittimità di un licenziamento, a seguito delle dichiarazioni rese da un lavoratore nell'ambito di assemblee pubbliche e relative all'azienda presso la quale operava.

Secondo la Corte, **il licenziamento per giusta causa è legittimo solo se proporzionato al fatto addebitato al lavoratore.**

Inoltre, il diritto di critica pecca di legittimità qualora calpesti la dignità umana, nonché l'immagine e il decoro di ogni persona, sia fisica che giuridica, quando manchi di serenità e di obiettività, quando si utilizzano toni sdegnati o si drammatizzi su notizie di natura neutra.

In generale, il lavoratore dovrà esimersi da tutti quegli atteggiamenti che per la loro natura, siano in contrasto con i doveri legati al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione aziendale e che pertanto possano identificarsi come lesivi del vincolo fiduciario.

La condotta lesiva dell'immagine comporta un danno anche in termini economici, inteso come perdita di occasioni di lavoro.

Il diritto di critica esercitato dal rappresentante sindacale

Un discorso a parte merita la figura del lavoratore che sia anche rappresentante sindacale.

In questo caso, si applica un regime parzialmente diverso da quello ordinario, e ciò, in ragione della particolare funzione svolta dal lavoratore stesso, in quanto trattasi di un soggetto attraverso il quale passano le rivendicazioni dei colleghi rappresentati.

La sentenza n. 11436/1995 della Cassazione precisa che, il lavoratore che sia rappresentante sindacale ha un distinto rapporto col datore di lavoro.

Per logica, essendo comunque un lavoratore subordinato dovrebbe sopportare gli stessi vincoli degli altri colleghi subordinati, ma l'attività di rappresentante sindacale lo pone in una prospettiva diversa e quindi su di un piano paritetico col datore.

La sua figura sarebbe anche tutelata dall'art. 39 della Costituzione, in quanto quest'ultimo garantisce le attività svolte a tutela di interessi collettivi.

Sulla base delle osservazioni fatte, non sarebbe possibile sanzionare il comportamento del soggetto rappresentante sindacale.

Al tempo stesso, la sentenza in esame non esclude che le diffamazioni rese da quest'ultimo, possano essere oggetto di apposite sanzioni disciplinari.

I successivi interventi della Cassazione hanno fornito ulteriori chiarimenti in merito.

La giurisprudenza ha sottolineato l'applicabilità delle sanzioni disciplinari, anche nei confronti del rappresentante sindacale che assuma un comportamento contrario ai principi di continenza formale e sostanziale.

Altri interventi della Cassazione hanno chiarito che, al lavoratore subordinato, in particolar modo al rappresentante sindacale, viene garantito il diritto di critica, anche aspra nei confronti del datore di lavoro, ma ciò non deve assolutamente ledere l'immagine di questi, con riferimento a fatti non oggettivamente certi e comprovati, poiché il principio della libertà di pensiero è tutelato alla pari di altri interessi costituzionali.

L'esercizio del diritto di critica, anche aspra del rappresentante sindacale incontra gli stessi limiti di correttezza già visti precedentemente, pertanto, qualora questi limiti siano superati, il comportamento dello stesso può essere legittimamente sanzionato.

A conclusione, si osserva che, esiste nei confronti del lavoratore rappresentante sindacale una certa tolleranza della Giurisprudenza circa la legittimità dei comportamenti assunti nell'ambito dell'esercizio del diritto di critica, ma al tempo stesso una certa coerenza circa il rispetto dei principi di diritto.

In questo momento di grande e particolare attualità dei percorsi "sindacali" ed anche e soprattutto per il quotidiano confronto al quale tutti noi siamo chiamati, abbiamo ritenuto di approfondire la sentenza in argomento che di certo rimarca tematiche e fornisce valide interpretazioni e quanto mai validi spunti di riflessione.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso