

Il diritto di critica nel rapporto di lavoro

di Graziella Secreti [*]



Il principio personalista su cui è fondata la struttura della nostra Costituzione, trova nell'art. 21 e quindi nella libertà di manifestazione del pensiero, una delle sue declinazioni più pregnanti.

Il carattere democratico di un intero ordinamento si misura sul grado di effettività della libertà di esprimere il proprio pensiero.

La stessa Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha definito la libertà di espressione il fondamento della società democratica (cfr. *Kokkinakis c. Grecia*, 25 maggio 1993, Serie A n. 260-A, par. 31).

È evidente, quindi, che la sua limitazione è possibile solo per consentire la tutela di altrettanti diritti di rango primario, quali quelli della personalità, del decoro e della dignità dell'individuo.

Quando, tuttavia, la libertà di espressione si esercita nell'ambito di un rapporto lavorativo, a questi limiti se ne aggiungono altri, connessi alla libertà di iniziativa economica del datore di lavoro, nonché alla salvaguardia del rapporto fiduciario sotteso alla relazione lavorativa, che può risultare irrimediabilmente compromesso anche da un comportamento meramente colposo del lavoratore, idoneo ad integrare un illecito disciplinare (cfr. *Cass. Civ. n. 10280/2018*).

La libertà di espressione in ambito lavorativo, data la particolarità del rapporto, ha infatti la sua disciplina speciale non a caso nel primo articolo dello Statuto dei Lavoratori, che, se da una parte rafforza il diritto al fine di preservarlo da eventuali condotte discriminatorie, dall'altro, afferma la necessità di temperamento di tale libertà al rispetto dei principi della Costituzione e delle norme dello statuto medesimo.

E allora il diritto di critica del lavoratore deve rispettare i canoni contrattuali generali di correttezza e buona fede, di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. e quelli specifici di fedeltà aziendale, di cui all'art. 2105 c.c.

La questione diventa ulteriormente spinosa quando il diritto di critica è correlato all'esercizio dell'attività sindacale del lavoratore, ovvero quando si traduca in una denuncia penale da parte di quest'ultimo o, infine, quando è esercitato attraverso l'utilizzo di social network e quindi di un mezzo di pubblicità che consente la trasmissione di dati e notizie a un numero elevato di persone.

Nel corso degli anni la giurisprudenza si è cimentata in una corposa attività interpretativa, ancora in corso di evoluzione, che, nell'ottica del continuo temperamento di interessi contrastanti e tenuto conto dei mutamenti sociali

in essere, ha individuato, con un certo grado di oggettività, il confine, non sempre percettibile, tra il diritto di critica e la lesione del vincolo fiduciario.

Le prime sentenze successive allo Statuto dei lavoratori ed emanate quindi nel pieno delle "lotte sindacali" di quegli anni, trovano il loro esito riassuntivo nella sentenza n. 1173/1986 della Suprema Corte, che traccia un chiaro itinerario, ancora oggi percorribile, sancendo che: *"Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché vere, obiettivamente idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero, e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro ove l'illecito stesso risulti incompatibile con l'elemento fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa, e 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"*.

La Corte individua, quindi, i quattro elementi che devono necessariamente ricorrere affinché il diritto di critica sia legittimo:

- 1) *La continenza espressiva*, idonea a salvaguardare la reputazione dell'impresa, del datore di lavoro e dei suoi preposti. L'esercizio del diritto di critica che si concretizzi in una condotta lesiva del decoro dell'impresa, viola l'art. 2105 c.c. e lede irrimediabilmente il rapporto fiduciario. L'attribuzione di qualità

disonorevoli ai rappresentanti dell'impresa e il superamento del cd "minimo etico", attraverso espressioni denigratorie e scurrili, è suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, dal momento che l'efficienza di quest'ultima è misurata dall'autorevolezza di cui gode chi la rappresenta.

- 2) *L'interesse giuridicamente rilevante.* Il diritto di critica deve essere correlato alla sussistenza di un interesse tutelato dall'ordinamento, che può consistere anche in quello largamente inteso di conservazione del posto di lavoro e di salvaguardia della propria dignità professionale;
- 3) *L'adeguatezza dei mezzi di diffusione.* Il Giudice, nel suo percorso valutativo, dovrà considerare se le notizie sono state diffuse con modalità ragionevolmente adeguate alla protezione dell'interesse di cui il lavoratore è titolare. La critica deve essere pertinente e funzionale allo scopo. Il messaggio deve essere valutato non asetticamente, ma rapportato al contesto spazio-temporale in cui è stato pronunciato, tenuto conto della sensibilità sociale del tempo e del contesto familiare o professionale in cui si colloca.
- 4) *La veridicità dei fatti adottati.* Al lavoratore è consentito il diritto di critica anche aspra, purché non ingiuriosa, a condizione che si fondi su fatti oggettivamente certi, comprovati, riscontrabili e che siano apprezzati come tali dallo stesso diffusore.

Sulla base di questi principi la giurisprudenza della Suprema Corte ha, nel tempo, raggruppati i limiti al diritto di critica in due categorie principali: *limiti interni*, in base ai quali i fatti narrati dal lavoratore devono rispondere a criteri di veridicità e l'opinione espressa non deve mai esulare da parametri di correttezza; *limiti esterni*, in base ai quali la critica può essere legittimamente esercitata, se volta al soddisfacimento di un interesse giuridicamente rilevante, non inferiore al bene datoriale che si ritiene lesa.



Laddove il dipendente sia anche rappresentante sindacale, la Corte ha aggiunto un ulteriore elemento di valutazione, consistente nel fatto che in detta veste il lavoratore rappresenta e tutela diritti di altri soggetti, espressamente riconosciuti e garantiti dalla Costituzione, pertanto la sua autonomia non può essere compressa dai poteri datoriali.

Ne consegue che *“Il lavoratore che sia anche rappresentante sindacale se, quale lavoratore subordinato, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, si pone, in relazione all'attività di sindacalista, su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché detta attività, espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall'art. 39 Cost., non può in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro essere subordinata alla volontà di quest'ultimo”* (cfr. Cass. Civ. n. 11436/1995 e n. 7091/2001).

Le sentenze successive hanno di volta in volta meglio precisato e applicato alla varietà dei casi concreti l'enunciazione dei principi che devono orientare il giudicante al fine di ottenere un equo bilanciamento degli interessi contrapposti.

Un nuovo tassello interpretativo è stato aggiunto allorché si passa dal mero diritto di critica ad una vera e propria denuncia penale del datore da parte del lavoratore.

Ebbene, la suprema Corte, con la sentenza n. 4125 del 16 febbraio 2017 ha affrontato la vicenda di un lavoratore licenziato per giusta causa, al quale era stato contestato di avere sottoscritto un documento, indirizzato alla Procura della Repubblica e al Ministero del Lavoro, con cui si denunciavano una serie di violazioni attinenti all'illegittima utilizzazione di fondi pubblici e il ricorso a forme di intermediazione illecita di manodopera.

Il licenziamento era stato ritenuto legittimo dal Giudice di prime cure, perché le indagini preliminari avevano escluso la sussistenza degli illeciti denunciati.

In secondo grado era stata considerata sussistente la violazione dell'obbligo di fedeltà, nella sua componente di doverosa prudenza del lavoratore nell'accertare la verità dei fatti espressi.

La Suprema Corte, nel cassare la sentenza di secondo grado, ha, invece, statuito che: *“Non integra giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria, o all'autorità amministrativa competente, fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro, a meno che non risulti il carattere calunioso della denuncia o la consapevolezza della*

insussistenza dell'illecito, e sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti”.

In pratica l'esercizio del potere di denuncia, riconosciuto dall'articolo 333 c.p.p., non può essere fonte di responsabilità, se non nel caso di uso distorto dello stesso e cioè se esercitato con la consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito.

Casistiche del genere si collocano quindi su un piano differente dal mero diritto di critica, poiché *“...ogni denuncia si sostanzia nell'attribuzione a taluno di un reato, per cui non sarebbe logicamente e giuridicamente possibile esercitare la relativa facoltà senza incolpare il denunciato di una condotta obiettivamente disonorevole e offensiva della reputazione dell'incolpato”* (cfr. Cass. Pen. n. 15646/2003 e Cass. Pen. n. 29237/2010).

Non può valere, pertanto, il criterio di obiettiva veridicità dei fatti addotti, se non nel caso in cui emerga la consapevolezza del denunciante della certa insussistenza dell'illecito, poiché competente all'accertamento dei fatti è proprio l'Autorità Giudiziaria, cui egli deve rivolgersi per ottenere giustizia.

Il principio è stato ulteriormente ribadito dalla recente sentenza n.18410 del 9 luglio 2019, con cui la Suprema Corte ha escluso la legittimità del licenziamento irrogato ad una lavoratrice che aveva denunciato, a mezzo querela, il proprio datore di lavoro, per non avere questi dato attuazione ad un'ordinanza cautelare del Giudice del Lavoro che lo vedeva soccombente.

La Corte ha evidenziato come in questo caso la lavoratrice avesse rispettato i principi di continenza sostanziale e formale, senza eccedere in condotte ingiuriose e avesse agito nella consapevolezza di muovere al suo datore accuse fondate.

La condotta della denunciante, quindi, a parere della Corte, integra i doveri di correttezza e fedeltà nel criticare la scelta datoriale di non dare seguito all'ordinanza cautelare, al punto da determinare un pronunciamento di condanna del datore alle spese processuali.



I tempi correnti impongono di analizzare un ultimo caso di specificità del diritto di critica, quello in cui esso avvenga mediante l'utilizzo di social network, che potenzialmente sono idonei ad accrescere il disvalore della condotta e il pregiudizio del danno, poiché il messaggio può raggiungere un numero indeterminato di persone.

La giurisprudenza ha ormai pacificamente stabilito che le dinamiche di diffusione del messaggio screditante nell'ambito di una piattaforma virtuale finalizzata alla socializzazione, consente di catalogare in particolare la bacheca Facebook nella tipologia di *“qualsiasi altro mezzo di pubblicità”* (cfr. Cass. Pen. n. 4873/2016).

La giurisprudenza amministrativa ha addirittura qualificato la piattaforma come *“sito pubblico”* (cfr. TAR Friuli Venezia Giulia Sez. I 562/2016).

Appare quindi assodato anche da un punto di vista giuridico che questo strumento è idoneo a divulgare notizie e a raggiungere un numero elevato di persone.

Al contrario, è assai più controverso l'elemento della riferibilità della notizia pubblicata al suo autore effettivo.

L'orientamento giurisprudenziale attualmente più accreditato è quello di considerare il messaggio attribuibile alla persona che appare registrata nel relativo profilo, a condizione che quest'ultima non dimostri di aver subito un furto di identità.

Ciò in quanto l'utente registrato ha la responsabilità giuridica della custodia del proprio account (cfr. Cass. Pen. Sez. III n. 38681/2017).

E allora quando il diritto di critica nell'ambito della relazione lavoristica viene esercitato attraverso l'utilizzo di piattaforme virtuali, il Giudicante, oltre ad applicare al caso concreto i principi generali che limitano l'esercizio del diritto medesimo, dovrà analizzare anche l'effettiva riconducibilità del messaggio al suo autore.

La copiosa elaborazione giurisprudenziale ancora oggi in fase di strutturazione è indice del fatto che i diritti che coinvolgono la persona, quale quello di critica, godono di un livello di tutela tale da imporre agli organi giudicanti un'attenta valutazione dei casi concreti e dei contesti in cui vengono esercitati, al fine di spingerne la piena effettività fino al limite massimo, spesso flebile, al di là del quale è configurabile l'ingerenza nell'esercizio di altrettanti diritti costituzionalmente tutelati. ■

[*] L'autrice del presente articolo è funzionaria ispettiva dell'I.N.L. in servizio presso l'I.T.L. di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del proprio pensiero e, pertanto, non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.