

Diritto di critica del lavoratore e licenziamento disciplinare

Nota di commento a ordinanza Cassazione Civile Sezione Lavoro, (udienza 10-10-2018)

03-12-2018, n. 31155

12 Febbraio 2019

Fabio Goffi

Indice:

- 1. Premessa**
- 2. Il diritto di critica del lavoratore in ambito normativo**
- 3. I precedenti giurisprudenziali**
- 4. Il caso**
- 5. La soluzione della Cassazione**
- 6. Conclusioni**

Abstract

L'esercizio di diritto di critica del lavoratore nel corso del rapporto di lavoro incontra limiti rilevanti che, ove travalicati, consentono al datore di comminare un licenziamento per giusta causa, in virtù di una definitiva lesione del vincolo fiduciario. Tra le condotte passibili di legittimare un recesso rientrano anche eventuali minacce di morte rivolte al proprio superiore gerarchico.

1. Premessa

Per mezzo dell'assai recente ordinanza n. 31155 del 3 dicembre 2018, la Suprema Corte di Cassazione (Sezione Lavoro) è nuovamente intervenuta su un tema da sempre dibattuto in dottrina e in ambito giurisprudenziale, il diritto di critica del lavoratore e l'idoneità o meno dell'esercizio dello stesso ad integrare giusta causa di licenziamento.

2. Il diritto di critica del lavoratore in ambito normativo

Come è noto, tra i diritti facenti capo al dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro rientra a pieno titolo la facoltà di muovere critiche all'operato del proprio datore di lavoro ovvero superiore gerarchico.

A ben vedere, infatti, seppur in regime di subordinazione, non può in alcun modo vedersi infirmata, in favore del lavoratore, la garanzia di cui all'**articolo 21** della Costituzione, che consente a chiunque – e in linea generale – di *“manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, con lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione”*.

Peraltro, nello specifico caso della disciplina giuslavoristica, il richiamato diritto vede un ulteriore riconoscimento nell'ambito della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (il c.d. “Statuto dei Lavoratori”), che, già per mezzo del proprio articolo 1, prescrive un generale principio di **libertà di opinione** sul luogo di lavoro,

“*senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa*”, fatto salvo, in ogni caso, il rispetto “*dei principi della Costituzione*” e dello stesso Statuto dei Lavoratori.

Ciò premesso, occorre riflettere **nello specifico sul limite oltre il quale non possa spingersi l’esercizio del richiamato diritto di critica**, nonché verificare in quali circostanze possa dirsi legittima la scelta del datore di lavoro di provvedere alla comminazione della massima sanzione disciplinare.

3. I precedenti giurisprudenziali

Già da tempo, il giudice di legittimità ha affermato come, in talune ipotesi, il comportamento del lavoratore debba ritenersi esorbitante rispetto alla libertà assicurata dalla legge e ciò accade, in particolare, ove lo stesso ecceda i limiti della **continenza formale** e **continenza sostanziale** della critica.

In particolare, si è già ampiamente argomentato che, nel valutare l’aderenza al dettato legislativo del comportamento del prestatore, il giudice di merito investito della questione è chiamato a verificare che il lavoratore “*si sia limitato a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità oggettiva*” servendosi di 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*” (si vedano, in questo senso e a titolo meramente esemplificativo, Corte di Cassazione, sentenza n. 21649 del 2016, sentenza n. 16000 del 2009, nonché sentenza n. 29008 del 2008).

4. Il caso

Nell’ambito della controversia in commento, un lavoratore veniva licenziato per giusta causa in seguito a ripetute **minacce** di morte rivolte al proprio direttore responsabile. Peraltro, dette minacce seguivano una serie di denunce penali, presentate dallo stesso dipendente, che le autorità aveva sempre valutato in senso negativo.

Il giudice di prime cure aveva confermato la legittimità del recesso intimato dal datore, rilevando l’effettiva sussistenza di una giusta causa, ma la decisione era stata riformata in sede di appello, in quanto, secondo la Corte d’Appello di Roma, la mera circostanza delle minacce rivolte al superiore non avrebbe potuto essere ritenuta idonea a ledere il vincolo fiduciario tra le parti.

5. La soluzione della Cassazione

Investita della questione, la Suprema Corte, con l’ordinanza n. 3155/2018, ha accolto il ricorso promosso dal datore di lavoro.

Invero, non sarebbe stata – sufficientemente ed adeguatamente – valutata, in secondo grado, la gravità del comportamento del lavoratore, nonché la relativa incidenza sullo svolgimento del rapporto.

E, infatti, sarebbero state del tutto trascurate le conseguenze delle minacce sulla psiche del soggetto ricevente che, utilizzando le parole della stessa Corte, constano nell’*“incutere timore nel soggetto passivo, menomandone la sfera della libertà morale”*. Cosicché può dirsi che detta condotta è lesiva di per sé, a prescindere dall’effettiva “*esecuzione del fatto prospettato*” ai danni della vittima.

A ciò si aggiungano, per di più, gli effetti che da una minaccia possano scaturire sull’intero ambiente di lavoro. A tal proposito, nella stessa ordinanza, il giudice ha affermato la sussistenza di un “**effetto gravemente destabilizzante sull’attività aziendale**”, in tutte le circostanze per le quali la situazione sia resa pubblica tra una molteplicità di dipendenti sul luogo di lavoro.

La minaccia di morte rivolta al direttore, a dire della Cassazione, ha rappresentato una intrinseca “*violazione degli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione, cui è tenuto il lavoratore nei confronti di un suo superiore*” e, come tale, del tutto idonea a determinare la “*rottura del vincolo fiduciario tra le parti*”

”.

In altri termini, quanto posto in essere dal prestatore in oggetto ha superato ampiamente i limiti di continenza formale e sostanziale suesposti; la verità delle proprie censure era, infatti, stata smentita ad opera delle autorità e i termini utilizzati nei confronti del proprio superiore ben si prestavano a ledere l'azienda, integrando con ciò giusta causa di recesso che, come noto, è individuabile ogniqualvolta un fatto “*non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*” (vedasi articolo 2119 del Codice civile).

6. Conclusioni

Dalla sentenza in esame, nonché dai precedenti rilievi giurisprudenziali, emerge con assoluta evidenza la necessità di valutare l'esercizio del diritto di critica da parte del dipendente per mezzo di un'attenta analisi del caso concreto e delle specifiche modalità con cui le eventuali affermazioni vengano espresse.

In questo senso, giova segnalare che, a titolo esemplificativo, al lavoratore sia concesso dall'ordinamento di provvedere anche ad una **denuncia del proprio datore di lavoro** (ove, ovviamente, riveli delle irregolarità dallo stesso poste in essere) senza per questo vedersi legittimamente licenziato, come peraltro recentemente previsto dal Legislatore con l'introduzione del c.d. “whistleblowing”.

V'è di più, lo stesso giudice di legittimità ha a più riprese rilevato come quanto sopra valga in astratto anche laddove detta denuncia si riveli successivamente infondata, purché – ancora una volta con riferimento alle modalità e alle intenzioni del lavoratore – **il lavoratore non abbia adito le autorità “in maniera strumentale e distorta”** (in tal senso, si veda Corte di Cassazione, sentenza n. 22375 del 26 settembre 2017).

TAG: *diritto di critica, lavoratore, Licenziamento giusta causa, Diritto del lavoro e della sicurezza*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex. art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.