

IL DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE NELL'AZIENDA CRITERI PARTICOLARI PER IL RAPPRESENTANTE SINDACALE

GIOVANNI MAGLIARO

La divulgazione di fatti ed accuse che ledono l'onore e la reputazione del datore di lavoro 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 imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa.

A proposito del diritto di critica riconosciuto al lavoratore che abbia funzioni di rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda la giurisprudenza fa leva anche sull'articolo 39 della Costituzione. 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 col datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione. Ne consegue che la contestazione dell'autorità e della supremazia del datore di lavoro siccome caratteristica della dialettica sindacale ove posta in essere dal lavoratore sindacalista e sempreché inerisca all'attività di tutela degli interessi collettivi non può essere sanzionata disciplinarmente.



n. 213
11 luglio 2022

La sentenza n. 17689 del 31 maggio 2022 è di notevole rilevanza perché riassume in modo dettagliato l'ambito nel quale può legittimamente essere esercitato il diritto di critica dei lavoratori nei confronti del loro datore di lavoro. E' poi particolarmente interessante la ulteriore specificazione riguardante i limiti, molto più blandi, relativi alle critiche svolte nell'esercizio del suo mandato da parte di un rappresentante sindacale.

La vicenda trae origine dal licenziamento disciplinare di un dirigente dipendente della soc. Novellini di Brescia il quale è stato accusato di avere rivolto pesanti accuse all'azienda poi risultate infondate. Il Tribunale di Brescia ha ritenuto la legittimità del licenziamento e poi anche la Corte d'Appello della stessa città ha respinto il ricorso del dipendente. Da qui il ricorso per Cassazione.

La Cassazione ha invece accolto il ricorso ritenendo erronea la sentenza della Corte d'Appello di Brescia e ordinando di rifare il processo secondo le indicazioni contenute nella sua decisione.

Sul tema del diritto di critica del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro, ribadisce la Suprema Corte, la giurisprudenza di legittimità ha affermato principi ormai consolidati. Il diritto di critica trova fondamento nella nostra Costituzione che, all'articolo 21, riconosce a tutti il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione. L'articolo 1 dello Statuto dei lavoratori riafferma: "Il diritto dei lavoratori, nei luoghi in cui prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero".

Nel rapporto di lavoro l'esercizio del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro deve essere temperato col dovere di fedeltà posto dall'articolo 2105 codice civile a carico dei lavoratori, oltre che con il rispetto dei generali canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto. La Cassazione ha elaborato regole volte a temperare il diritto stabilito dall'articolo 21 Costituzione con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale quali i diritti della persona all'onore e alla reputazione. Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse obiettivamente idonee a ledere l'onore e la reputazione del datore di lavoro esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero.