

CORTE D'APPELLO DI TORINO,
Sez. Lav., Sentenza 28 febbraio 2022
- Pres. GRILLO PASQUARELLI -
A. S. (Avv. F. DAL PIAZ) c. C.I.T.
Consorzio Intercomunale Trasporti
spa (Avv. G. GROSSO).

Buona fede e correttezza - Bilanciamento - Fedeltà - Onore e reputazione - Diritto di critica - Rappresentante sindacale.

L'esercizio, da parte del rappresentante sindacale, del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., deve rispettare i canoni di verità sostanziale, pertinenza e continenza formale ().*

Oggetto: Sanzione disciplinare conservativa.

CONCLUSIONI

Per l'appellante: come da ricorso depositato il 13.9.2021

Per l'appellata: come da memoria depositata il 5.1.2022

(*) Il commento di Gabriele Moro, *La Corte di Appello di Torino e il diritto di critica nell'ambito dell'esercizio delle*

Fatti di causa

A. S. ha chiamato in giudizio il CIT - Consorzio Intercomunale Trasporti spa davanti al Tribunale di Alessandria esponendo di lavorare alle dipendenze della società convenuta in qualità di operatore di esercizio (autista di autobus di linea e da turismo) e di rivestire il ruolo di Rappresentante Sindacale Aziendale; ha impugnato la sanzione disciplinare di 7 giorni di sospensione irrogatagli il 6.7.2020 dal datore di lavoro, a seguito della contestazione di avere rilasciato dichiarazioni al quotidiano locale "Giornale 7" dal cui "tono allusivo e in ogni caso denigratorio ... si evince(va) lo spregio per l'organizzazione gerarchica aziendale rappresentata dai suoi diretti superiori nonché per i legali rappresentanti pro tempore dell'azienda" e che "la sua condotta di ricorrere alla comunicazione a mezzo stampa (era) connotata da assoluta trascuranza del principio di correttezza che dovrebbe contraddistinguere lo svolgimento del rapporto di lavoro tra le parti";

funzioni sindacali, segue il testo della sentenza in epigrafe.

ha affermato l'illegittimità della sanzione eccependo che la propria condotta rientrava nel diritto di critica sindacale tutelato dagli artt. 21 e 39 Cost. e ne ha chiesto, pertanto, l'annullamento.

Costituendosi in giudizio, il CIT ha contestato il fondamento della domanda, chiedendone il rigetto.

Con sentenza n. 113/2021, pubblicata il 5.5.2021, il Tribunale ha respinto il ricorso.

Propone appello il sig. A. S.; l'appellata resiste al gravame.

All'udienza del 17.2.2022 la causa è stata discussa oralmente e decisa come da dispositivo.

Ragioni della decisione

Il Tribunale ha respinto il ricorso sulla base delle seguenti considerazioni:

- la prima dichiarazione del ricorrente, relativa alla gestione ad opera del vecchio Presidente (*omissis*) della consulente (*omissis*) (“*la vicenda di questa consulenza è solo una delle tante che hanno costellato la gestione del CIT ormai da molto tempo, forse da sempre. Non si sa se questa somma sia stata pagata a questa persona, fatto sta che la fattura è agli atti e denota un certo*

modo di gestire il consorzio”) non corrisponde a verità perché con lettera del 16.3.2020 l'Amministratore Unico del CIT aveva respinto la fattura di euro 7.802,00 presentata dalla consulente (*omissis*) contestandole che “*non risulta(va) lo svolgimento di alcun lavoro effettuato dalla S.V. presso l'azienda da me rappresentata, tanto meno io Le ho mai affidato alcun incarico da svolgere per conto di CIT spa*”;

- la seconda dichiarazione del ricorrente, avente ad oggetto le spese sostenute dal CIT per l'ex-direttore (*omissis*) (“*per pagare la buonuscita di questo dirigente, in sostanza, il CIT, sotto la guida del presidente L., ha utilizzato buona parte dei fondi ricavati dalla cessione della sede di via Garibaldi, 220 mila euro. Il bello è che nel 2019, con il centrodestra in maggioranza a Novi, (omissis) è rientrato al CIT come “esterno”, ovviamente non per lavorare gratis. Questo dirigente, quando era dipendente, costava 160 mila euro lordi all'anno, un maxistipendio deliberato dai soci*”) risulta anch'essa infondata perché la liquidazione del TFR al predetto dirigente era stata di euro 87.451,55 netti e lo stesso era stato licenziato nel giugno del 2017, mentre la fattura relativa alla vendita

dell'immobile portava la data del dicembre 2017;

- le espressioni utilizzate concorrono ad aggravare il contegno tenuto dal lavoratore nei confronti dei soggetti cui quelle espressioni si riferiscono;

- il ricorrente ha utilizzato quale mezzo di trasmissione la stampa e ne ha pertanto divulgato il contenuto ad un numero indeterminato di persone: se ne desume l'intenzione del lavoratore di creare risentimento da parte dei lavoratori rappresentati nei confronti del Consorzio;

- le affermazioni del ricorrente non costituiscono esercizio del diritto di critica sindacale, non essendo volte al perseguimento di un interesse collettivo dei lavoratori e rivelandosi quindi estranee a rivendicazioni o tematiche sindacali.

Il sig. A. S. censura la sentenza appellata deducendo che le dichiarazioni da lui rese al "Giornale 7" erano tutte fondate e rispondenti al vero, che dovevano essere valutate alla luce del ruolo di rappresentante sindacale ricoperto, dello stato di crisi della società e del suo intento di esercitare il diritto di critica al fine di tutelare il posto di lavoro di decine di dipendenti, attraverso una richiesta di migliore gestione della società.

L'appello è fondato.

In diritto, occorre muovere dal consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui *"il lavoratore che sia anche rappresentante sindacale se, quale lavoratore, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, in relazione all'attività di sindacalista si pone 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., in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro, non può essere subordinata alla volontà di quest'ultimo. Tuttavia, l'esercizio da parte del rappresentante sindacale del diritto di critica, anche aspra, sebbene garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale, imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente assicurata (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana; ne consegue che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non*

provati, il suo comportamento può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare” (Cass. 18176/2018: nella specie, la S. C. ha cassato la sentenza di merito che aveva ritenuto disciplinarmente rilevante la redazione di un documento, dal contenuto ritenuto denigratorio, senza alcuna valutazione del contesto sindacale in cui lo stesso era stato redatto, della diffusione solo interna e del superamento o meno dei limiti di correttezza formale e veridicità; nello stesso senso, v. Cass. 7471/2012).

Nello stesso solco, la S. C. ha ulteriormente precisato che *“ove la critica si sostanzia nell’attribuzione di condotte che si assumono come storicamente verificatesi, in ragione del canone della continenza sostanziale, tali fatti narrati devono corrispondere a verità, sia pure non assoluta ma corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara gli stessi come veri, per cui viene in rilievo l’atteggiamento anche colposo del lavoratore. L’osservanza di tale canone attenua la sua cogenza nel caso in cui la critica si sostanzia propriamente in una espressione di opinione, che per la sua natura meramente soggettiva ha carattere congetturale e non si*

presta ad una valutazione in termini di alternativa vero/falso: mentre l’esistenza di un fatto può essere oggetto di prova, l’espressione di una opinione non può esserlo perché non si può dimostrare la verità di un giudizio che implichi opzioni di valore. In secondo luogo occorre verificare il criterio della continenza formale, nel senso che l’esposizione della critica deve avvenire con modalità espressive che possano dirsi rispettose di canoni, generalmente condivisi, di correttezza, misura e civile rispetto della dignità altrui. Consapevoli dell’inevitabile latitudine di tali concetti, occorre tenere presente che essi, in quanto mutuati dai limiti del diritto di critica e di cronaca in ambito giornalistico e letterario, non possono prescindere dal contesto di riferimento, nel senso che le modalità espressive possono assumere una valenza diversa a seconda che la manifestazione del pensiero sia contenuta in un articolo di stampa o in un servizio televisivo, oppure in un’opera letteraria o cinematografica, o in un pezzo di satira, ovvero se la critica sia esercitata nell’ambito di un rapporto contrattuale di collaborazione e fiducia che lega lavoratore e datore di lavoro (...) il confine in discorso

può dirsi esemplificativamente superato ove si attribuiscono all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti qualità apertamente disonorevoli, con riferimenti volgari e infamanti e tali da suscitare disprezzo e disdegno, ovvero si rendano affermazioni ingiuriose e denigratorie, con l'addebito di condotte riprovevoli o moralmente censurabili, se non addirittura integranti gli estremi di un reato, oppure anche ove la manifestazione di pensiero trasmodi in attacchi puramente offensivi della persona presa di mira. Residua infine il limite della pertinenza, intesa come rispondenza della critica ad un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione (...). Nel rapporto di lavoro è sicuramente interesse meritevole quello che si relazioni direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell'impresa, come le rivendicazioni di carattere lato sensu sindacale o le manifestazioni di opinione attinenti il contratto di lavoro, mentre sono suscettibili di esondare dal limite della pertinenza le critiche rivolte al datore di lavoro, magari afferenti le sue qualità personali, oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e gratuitamente mirate

a ledere la sua onorabilità” (Cass. 1379/2019).

In fatto, va anzitutto considerato che il sig. A. S. - come segnala lo stesso CIT nella lettera di contestazione disciplinare (doc. 1 appellante) - riveste, all'interno della società appellata, il ruolo di Rappresentante Sindacale Aziendale ed è stato intervistato dal quotidiano locale *online* “Giornale 7” in tale sua qualità, come dimostrato dal sottotitolo (“*Il sindacalista A. S. punta il dito sulle gestioni passate del consorzio*”) e dei vari richiami a tale ruolo nel corpo dell'articolo.

Il CIT, società per azioni a capitale interamente pubblico (i suoi soci sono il Comune di Novi Ligure e altri 16 Comuni del Basso Alessandrino), che gestisce il servizio di trasporto pubblico urbano ed extraurbano a mezzo autobus, si trovava da anni in difficoltà finanziarie, come illustrato nel piano di ristrutturazione aziendale presentato nel 2017 (doc. 5 appellante) e, all'epoca della pubblicazione dell'articolo “incriminato” (30.6.2020), non aveva ancora versato ai propri dipendenti le retribuzioni dei mesi di maggio e giugno 2020, come ammesso dall'Amministratore Unico sig. (*omissis*) al quotidiano “La Stampa” in data 25.6.2020 (doc.

7 appellante).

Contrariamente a quanto ritenuto dal primo Giudice, quindi, le dichiarazioni rese dal sindacalista A. S. al “Giornale 7” erano direttamente attinenti all’interesse collettivo dei lavoratori ed alle loro rivendicazioni: in una situazione di crisi finanziaria tanto grave della società, a chi - se non ai rappresentanti sindacali aziendali - spetta di dare voce alle preoccupazioni dei lavoratori sulla gestione della società ed alle loro legittime istanze, prima fra tutte quella di ricevere la retribuzione?

Ne consegue che le dichiarazioni rese dall’appellante alla testata giornalistica devono essere valutate alla luce del ruolo di sindacalista dallo stesso ricoperto e considerando che l’esercizio del diritto di critica sindacale gode di una tutela rafforzata rispetto a quella degli altri lavoratori, trovando “*un’ulteriore copertura costituzionale costituita dall’art. 39 Cost. nel momento in cui l’espressione del pensiero è finalizzata al perseguimento di un interesse collettivo*” (Cass. 1379/2019); non v’è dubbio, inoltre, che la critica, per ottenere il risultato che persegue (nel caso di specie, la migliore gestione di una società pubblica prossima al dissesto finanziario, nell’interesse

dei dipendenti e dell’intera comunità locale) deve essere comunicata attraverso idonei mezzi di diffusione, quali la stampa locale e le testate giornalistiche *online*.

Le considerazioni fin qui esposte impongono di ricalibrare il metro di giudizio della fattispecie in maniera assai meno restrittiva di quella utilizzata dal primo Giudice, ma la sentenza appellata non risulta condivisibile nemmeno quando - confrontate le dichiarazioni del sig. A. S. pubblicate sul giornale con i documenti prodotti in giudizio dal CIT - afferma che sarebbe emersa “*la complessiva infondatezza delle affermazioni del ricorrente*”.

Riguardo ai rapporti tra il CIT e la consulente (*omissis*), sono circostanze assolutamente incontestate che l’ex-amministratore unico *in pectore* del CIT, (*omissis*) - *in pectore* perché nel 2019 lo stesso, consigliere comunale di Novi Ligure della Lega Nord, era stato designato dalla Giunta Comunale alla guida del CIT ma, per prendere possesso dell’incarico, aveva bisogno del nulla osta del suo datore di lavoro (Trenitalia), che non gli fu rilasciato - agendo come amministratore di fatto del CIT, aveva affidato un incarico di consulenza contabile a tale (*omissis*), di

Carbonia (Sardegna), che nel 2012 aveva patteggiato una condanna a due anni e dieci mesi di reclusione (per reati di bancarotta fraudolenta, truffa aggravata, falso in bilancio e nelle comunicazioni sociali) per il suo ruolo di amministratrice unica di un'azienda sarda finita in bancarotta (v., oltre all'articolo "incriminato" sul "Giornale 7", gli articoli pubblicati sul sito "Alessandria Oggi" il 10.3.2020 e su "La Stampa" il 17.4.2021, docc. A e B appellante).

In proposito, il sig. A. S. si è limitato a riferire al "Giornale 7" che era pervenuta al CIT una fattura dalla consulente (*omissis*) per il lavoro svolto, che la sua stessa esistenza "denota(va) un certo modo di gestire il consorzio", ma aveva altresì specificato di non sapere se tale fattura fosse stata realmente saldata ("Non si sa se questa somma sia stata pagata a questa persona").

La società appellata ha ammesso che la consulenza fu affidata alla (*omissis*) dal suo ex-amministratore unico in pectore, ha confermato l'esistenza della fattura emessa dalla consulente (*omissis*) nei confronti del CIT per 7.802,00 euro, producendola persino in giudizio (doc. 2 appellata), e si è limitata ad affermare che il nuovo amministratore

unico sig. (*omissis*) aveva respinto la fattura "non risultando lo svolgimento di alcun lavoro prestato dalla S.V. presso l'azienda da me rappresentata", e a protestare che la dichiarazione dell'appellante costituiva "un gratuito, immotivato, privo di fondamento e generico attacco alla gestione del consorzio".

Si tratta, evidentemente, di una piena conferma della veridicità dei fatti riferiti dal sig. A. al "Giornale 7", che non riguardavano né l'effettivo svolgimento dell'incarico da parte della consulente né il pagamento della fattura, ma unicamente la circostanza che la sig.ra (*omissis*) avesse inviato una fattura al CIT; quanto al commento critico espresso dall'appellante (ossia che la fattura "denota[va] un certo modo di gestire il consorzio"), appare del tutto comprensibile e lecito che il sindacalista A. S. esprimesse il suo motivato allarme per il fatto che il CIT (che versava da anni in crisi finanziaria e che, all'epoca dei fatti, non aveva liquidità sufficiente per pagare le retribuzioni ai dipendenti), agendo per il tramite di un soggetto privo di un formale incarico di amministratore, avesse deciso di affidare la revisione del proprio bilancio ad una persona che pochi anni prima aveva

patteggiato una pena proprio per il reato di falso in bilancio.

Quanto alle spese sostenute dal CIT per retribuire l'ex-dirigente (*omissis*), la società appellata ha dedotto, nella memoria difensiva di primo grado, che il dott. (*omissis*) era stato dipendente del CIT dal 1980, con qualifica di dirigente dal 1996, che era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo nel giugno 2017 e che lo stesso non aveva ricevuto un TFR di 160.000,00 euro lordi, bensì di 87.451,55 euro netti: ciò non smentisce affatto le dichiarazioni rese dall'appellante al “Giornale 7”, visto che il sig. A. S. aveva affermato che lo stipendio, e non il TFR, del (*omissis*) era pari a 160.000,00 euro lordi annui e che questa affermazione non è stata specificamente contestata dal CIT.

L'appellata, inoltre, non ha contestato la verità della circostanza, riferita dall'appellante, che, poco tempo dopo il licenziamento per ragioni economiche, il dott. (*omissis*) sia stato richiamato a lavorare presso la società appellata in qualità di consulente, ovviamente dietro compenso.

Riguardo all'affermazione del sig. A. S. secondo la quale il CIT avrebbe utilizzato buona parte dei

fondi derivanti dalla vendita della sede di via Garibaldi per pagare il TFR al dott. (*omissis*), la società appellata ha provato che il dirigente era stato licenziato nel giugno 2017 mentre la fattura relativa alla vendita dell'immobile portava la data del dicembre 2017, ma non ha provato, e neppure dedotto, né quando sia stato effettivamente pagato il TFR all'ex-dipendente né quando sia stato effettivamente incassato il prezzo della vendita dell'immobile.

In ogni caso, una retribuzione lorda di 160.000,00 euro annui per una società di modeste dimensioni, per di più in gravissima crisi economica, rappresenta senz'altro un importo cospicuo e tale da poter essere correttamente definito “*un maxistipendio*”, ed è quantomeno inusuale che un dirigente licenziato per motivi economici faccia ritorno, dopo un breve periodo, presso il proprio ex-datore di lavoro, che è una società a totale partecipazione pubblica, in situazione di grave dissesto finanziario: entrambe le circostanze sono sicuramente meritevoli di attenzione da parte dei rappresentanti sindacali e di comunicazione all'opinione pubblica a mezzo della stampa locale.

Infine, è fuori discussione che le

dichiarazioni rilasciate dal sig. A. S. al “Giornale 7” - sopra riportate testualmente per esteso, nella sintesi della sentenza di primo grado - sono del tutto prive di espressioni ingiuriose, volgari, offensive od infamanti verso le persone degli amministratori e dei dirigenti della società appellata.

In conclusione, risultano rispettati nella fattispecie tutti i limiti - di verità sostanziale, pertinenza e continenza formale - che la giurisprudenza di legittimità, sopra richiamata, pone all’esercizio del diritto di critica sindacale.

In accoglimento dell’appello, la sanzione disciplinare irrogata dal CIT al sig. A. S. deve pertanto essere annullata; le spese di entrambi i gradi seguono la soccombenza, liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Visto l’art. 437 c.p.c.,
in accoglimento dell’appello,
annulla la sanzione disciplinare
impugnata;

condanna l’appellata a rimborsare all’appellante le spese di entrambi i gradi, liquidate per il primo grado in euro 4.000,00 e per il presente gra-

do in euro 5.000,00 oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa.

Così deciso all’udienza del 17.2.2022.

Il presidente est.
Federico Grillo Pasquarelli

LA CORTE DI APPELLO DI TORINO E IL DIRITTO DI CRITICA NELL'AMBITO DELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI SINDACALI

Gabriele Moro

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Il quadro di riferimento. - 3. I recenti arresti della giurisprudenza interna. - 4. La sentenza della Corte di appello di Torino.

1. Premessa.

Con una sentenza destinata certamente a non passare inosservata ed a rinfocolare un dibattito in realtà mai sopito, la Corte d'Appello torinese affronta un tema che negli ultimi anni è stato spesso affrontato dalla giurisprudenza di merito con esiti diametralmente opposti, ovvero i limiti del diritto di critica nell'ambito dell'esercizio delle funzioni sindacali.

La questione era stata sollevata in giudizio dal lavoratore rappresentante sindacale aziendale e operatore di servizio presso una società di trasporti, che aveva impugnato la sanzione di sette giorni di sospensione irrogata dal datore di lavoro in virtù di alcune dichiarazioni rilasciate ad un quotidiano locale dalle quali sarebbe emerso lo spregio per l'organizzazione gerarchica aziendale, oltre che una generale mancanza di correttezza.

Il Tribunale di Alessandria aveva respinto il ricorso ritenendo da un lato che le dichiarazioni non corrispondessero a verità, dall'altro che sia le espressioni utilizzate, sia il mezzo di trasmissione (la stampa) avessero aggravato il contegno tenuto dal lavoratore e dimostrato l'intenzione del lavoratore di creare risentimento da parte dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro; secondo il giudice di merito, inoltre, le affermazioni del ricorrente non costituivano esercizio del diritto di critica sindacale poiché estranee a rivendicazioni o temati-

che sindacali e, pertanto, non rivolte al perseguimento dell'interesse collettivo dei lavoratori.

2. *Il quadro di riferimento.*

Come noto, il diritto di critica trova il proprio fondamento nell'art. 21 della Costituzione, che riconosce la libertà di manifestare il proprio pensiero purché ciò avvenga secondo modalità conformi al buon costume e nel rispetto di altri valori di rango costituzionale, quali il decoro e la dignità della persona.

Il diritto di critica trova poi una specifica tutela nell'ambito dei rapporti di lavoro: l'art. 1 della L. 300/70 prevede infatti che *“i lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge”*.

Il diritto così garantito, che deve necessariamente essere bilanciato con il diritto all'onore e alla reputazione, incontra un limite nell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ., alla stregua del quale *“il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”*.

Più ampio risulta il diritto di critica da parte dei rappresentanti sindacali, portatori dell'interesse collettivo della comunità di lavoratori iscritti al sindacato: questi ultimi, infatti, oltre alla tutela generale di cui sopra, godono della tutela speciale di cui all'art. 39 Cost.; in questo caso, il diritto di critica *“configura un vero e proprio diritto soggettivo che il prestatore di lavoro acquista nella qualità di sindacalista quando si rapporta al datore di lavoro nella sede dell'esercizio delle proprie prerogative sindacali in relazione alle quali egli non*

deve essere ritenuto soggetto ad un vincolo di subordinazione ma deve essere considerato al pari del datore di lavoro” (1). Il mancato riconoscimento di un siffatto diritto comporterebbe, al contrario, uno svuotamento di significato dell’azione sindacale.

3. I recenti arresti della giurisprudenza interna.

La giurisprudenza si è occupata in molteplici occasioni del diritto di critica nell’ambito dei rapporti di lavoro, arrivando a definirne l’ampiezza e i relativi confini.

Sin dal 1986, la giurisprudenza di legittimità aveva elaborato alcune regole volte a comparare il diritto di cui all’art. 21 Cost. con i diritti della personalità all’onore ed alla reputazione (2). In esame in quella circostanza era il quesito se la diffusione di notizie atte a screditare il datore di lavoro integrasse o meno una giusta causa di licenziamento. La Cassazione ha già allora chiarito che *“nell’ambito ... del rapporto di lavoro - caratterizzato, come si sa, dalla natura personale delle prestazioni - il diritto di critica del dipendente nei confronti del datore di lavoro (in quanto tale non codificato) si atteggia in modo particolare in ragione degli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione del primo, che lo autorizzano, da un canto, ad ingerirsi nelle modalità di esercizio dell’attività dell’imprenditore sotto il profilo dell’incidenza che questa ha sulle condizioni di vita e di lavoro dei prestatori d’opera e accentuano, dall’altro, il dovere di chiunque di astenersi, in assenza di adeguate ragioni, dalla diffusione di notizie e giudizi pregiudizievoli all’esercizio dell’impresa”*. In tale pronuncia, la Cassazione ha delineato i limiti al diritto di critica, ovvero la funzionalità della critica alla tutela *“di interessi giuridicamente rilevanti”* (c.d.

(1) MIANO, *Il diritto di critica del lavoratore sindacalista: un interesse ancora non valorizzato*, in *Lavoro nella Giur.*, 2020, 6, 627.

(2) Cass., 25 febbraio 1986, n. 1173.

pertinenza), l'adeguatezza delle *“modalità e l'ambito di diffusione delle accuse e dei giudizi ... alle esigenze di tutela dei detti interessi”* (continenza formale) e la verità totale o parziale dei fatti (continenza sostanziale). Il tutto necessariamente accompagnato dalla sussistenza di una *“obiettiva lesione della reputazione”* del datore di lavoro. In presenza di tali elementi, occorre poi valutare se il comportamento fosse addebitabile al lavoratore a titolo di dolo o colpa e se la condotta fosse o meno compatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro. La giurisprudenza successiva ha poi operato degli *“aggiustamenti”*: in primo luogo, si è precisato che *“nella valutazione del legittimo esercizio del diritto di critica, il requisito della continenza c.d. formale, comportante anche l'osservanza della correttezza e civiltà delle espressioni utilizzate, è attenuato dalla necessità, ad esso connaturata, di esprimere le proprie opinioni e la propria personale interpretazione dei fatti, anche con espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alla persona cui sono riferite”* (3): si tratta, in effetti, di un'attenuazione del confine della continenza formale, che incontra quindi un solo limite di *“civiltà”*, nel senso che *“la forma della critica non è civile non soltanto quando è eccedente rispetto allo scopo informativo da conseguire o difetta di serenità o obiettività o, comunque, calpesta quel minimo di dignità cui ogni persona ha sempre diritto, ma anche quando non è improntata a leale chiarezza; ciò si riscontra allorché si rincorra al “sottinteso sapiente”, agli accostamenti suggestionanti, al tono sproporzionalmente scandalizzato e sdegnato, specie nei titoli di articoli o pubblicazioni, o comunque all'artificiosa e sistematica drammatizzazione con cui si riferiscono notizie neutre, nonché alle vere e proprie insinuazioni”* (4).

(3) Cass. 30 ottobre 2017, n. 25759; Cass. 17 gennaio 2017, n. 996; Cass. 14 giugno 2004, n. 11220; Cass. 16 maggio 1998, n. 4952; Cass. 22 gennaio 1996, n. 465; Cass. 2 giugno 1997, n. 5947.

(4) Cass., 16 maggio 1998, n. 4952.

Il secondo aggiustamento ha riguardato proprio il tema oggetto della sentenza in esame, cioè la critica nell'ambito dell'azione sindacale. È chiaro che, come sottolineato dalla giurisprudenza, *“non può parlarsi in assoluto di una scriminante sindacale che legittimi ogni comportamento svolto all'interno dell'impresa dal lavoratore nell'ambito di una attività sindacale, pur costituzionalmente tutelata”* (5). In quest'ottica, *“l'esercizio del diritto di critica, parimenti costituzionalmente tutelato, incontra, all'interno del rapporto di lavoro, limiti non dissimili da quelli previsti in generale per la manifestazione del pensiero, e cioè quello della continenza formale, attinente il modo di esposizione del pensiero critico, e quello della continenza sostanziale, attinente la veridicità, pur valutata secondo il parametro soggettivo della verità percepita dall'autore, dei fatti denunciati”*. Infatti, *“l'esercizio da parte del lavoratore, anche se investito della carica di rappresentante sindacale, del diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro - come deve riconoscersi nel caso in cui un sindacalista si esprima sulla funzionalità del servizio espletato dall'impresa - sebbene sia garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana; ne consegue che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o a suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare”*. Pertanto, nonostante il lavoratore che sia anche rappresentante sindacale si pone, allorquando svolga l'attività di sindacalista, su un piano paritetico con il datore di lavoro, con l'esclusione del vincolo di subordinazione, il diritto di critica del lavoratore rappresentante sindacale deve comunque rispettare definiti limiti.

(5) Cass., 10 luglio 2018, n. 18176.

In relazione al lavoratore rappresentante sindacale, la giurisprudenza ha da un lato ampliato i margini del limite della continenza verbale (6), dall'altro ha dimostrato maggior rigore per la violazione del canone di correttezza sostanziale (7).

Se da un lato il limite della continenza formale ha visto ampliati i propri margini in considerazione della conflittualità insita nelle relazioni sindacali, limiti più ampi sono stati individuati anche nel caso di condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria o amministrativa fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro: in tali circostanze *“non è giustificato il licenziamento salvo che risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito, sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti”* (8).

Merita comunque rilevare che l'analisi dei giudici si è spesso concentrata, in passato, sui limiti della continenza sostanziale e formale, tralasciando quello della pertinenza: ad esempio, è stato considerato irrilevante che la critica fosse stata posta in essere dal lavoratore durante *“assemblee come privato cittadino e non nella sua veste di dipendente”*, allorquando la critica apparisse del tutto estranea al rapporto di lavoro o alle relazioni sindacali (9). Si è poi affermato chiaramente che *“l'esercizio del diritto di critica, parimenti costituzionalmente tutelato, incontra, all'interno del rapporto di lavoro, limiti non dissimili da quelli previsti in generale per la manifestazione del pensiero, e cioè quello della continenza formale, attinente il modo di esposizione del pensiero critico, e quello della continenza sostanziale, attinente la veridicità, pur valutata secondo il parametro soggettivo*

(6) Ad esempio, Cass., 7 settembre 2018, n. 21910.

(7) Ad esempio, Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379.

(8) Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379.

(9) Cass., 10 dicembre 2008, n. 29008.

della verità percepita dall'autore, dei fatti denunciati" (10).

Recentemente, tuttavia, il limite della pertinenza è tornato protagonista, essendo stato considerato come interesse meritevole “*quello che si relazioni direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell'impresa, come le rivendicazioni di carattere lato sensu sindacale o le manifestazioni di opinione attinenti il contratto di lavoro, mentre sono suscettibili di esondare dal limite della pertinenza le critiche rivolte al datore di lavoro, magari afferenti le sue qualità personali, oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e gratuitamente mirate a ledere la sua onorabilità*” (11).

4. La sentenza della Corte di appello di Torino.

In tale contesto giurisprudenziale, la Corte di Appello di Torino, con la sentenza n. 74 del 28 febbraio u.s., ha accolto il gravame proposto dal lavoratore, il quale deduceva che le dichiarazioni da lui rese fossero fondate e rispondenti al vero e che avrebbero dovuto essere valutate alla luce del ruolo di rappresentante sindacale dallo stesso ricoperto, dello stato di crisi della società e dell'intento di esercitare il diritto di critica al fine di tutelare il posto di lavoro di decine di dipendenti attraverso una richiesta di migliore gestione della società.

La Corte ha anzitutto sottolineato il ruolo di rappresentante sindacale aziendale ricoperto dal lavoratore, nonché il fatto che lo stesso fosse stato intervistato dal giornale locale “*in tale sua qualità*”, come dimostrato dal sottotitolo del giornale stesso - in cui il lavoratore era definito come sindacalista - e dai vari richiami a tale titolo nel corpo dell'articolo.

La Corte si è quindi soffermata sulla situazione della società, da anni in difficoltà finanziarie e per questo, non in grado di versare ai propri

(10) Cass., 10 luglio 2018, n. 18176.

(11) Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379.

dipendenti le retribuzioni. Proprio questi indici hanno portato la Corte a ritenere che le dichiarazioni rese fossero *“direttamente attinenti all’interesse collettivo dei lavoratori ed alle loro rivendicazioni: in una situazione di crisi finanziaria tanto grave della società, a chi - se non ai rappresentanti sindacali aziendali - spetta di dare voce alle preoccupazioni dei lavoratori sulla gestione della società ed alle loro legittime istanze, prima fra tutte quella di ricevere la retribuzione?”*. Il limite della pertinenza, scomparso in alcune pronunce, è stato invece valorizzato dalla Corte, che ne ha tenuto conto ai fini di valutare i limiti del diritto di critica.

Quanto al mezzo di trasmissione utilizzato dal lavoratore, la Corte ha sottolineato che *“la critica, per ottenere il risultato che persegue (nel caso di specie, la migliore gestione di una società pubblica prossima al dissesto finanziario, nell’interesse dei dipendenti e dell’intera comunità locale) deve essere comunicata attraverso idonei mezzi di diffusione, quali la stampa locale e le testate giornalistiche online”*. La Corte si è quindi concentrata sulla continenza sostanziale, analizzando le dichiarazioni alla luce di una precedente pronuncia di legittimità secondo la quale i fatti oggetto della critica devono corrispondere a verità, *“sia pure non assoluta ma corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara gli stessi come veri, per cui viene in rilievo l’atteggiamento anche colposo del lavoratore”* (12). Nel momento in cui il lavoratore esprima la propria opinione, tuttavia, tale canone deve necessariamente essere attenuato. L’opinione, infatti, *“per la sua natura meramente soggettiva ha carattere congetturale e non si presta ad una valutazione in termini di alternativa vero/falso: mentre l’esistenza di un fatto può essere oggetto di prova, l’espressione di una opinione non può esserlo perché non si può dimostrare la verità di un giudizio che implichi opzioni di valore”*. Alla luce di tale orientamento della giurisprudenza di legittimità, espressamente

(12) Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379.

richiamato nella sentenza in esame, la Corte, ritenendo che “*la sentenza appellata ... non risulta condivisibile ... quando ... afferma che sarebbe emersa la complessiva infondatezza delle affermazioni del ricorrente*”, ha giudicato veritiere le affermazioni rilasciate dal Rappresentante Sindacale.

Infine, la Corte ha esaminato la condotta del lavoratore anche sotto l'ultimo criterio, quello della continenza verbale, ritenendo che le dichiarazioni rilasciate fossero “*del tutto prive di espressioni ingiuriose, volgari, offensive od infamanti verso le persone degli amministratori e dei dirigenti della società appellata*”.

In conclusione, secondo la Corte, la condotta posta in essere dal lavoratore risultava rispettosa di “*tutti i limiti - di verità sostanziale, pertinenza e continenza formale - che la giurisprudenza di legittimità ... pone all'esercizio del diritto di critica sindacale*”, ed è stata pertanto annullata la sanzione disciplinare irrogata al lavoratore.