

Critico «ergo sum»... sanzionabile (?): il diritto di critica al vaglio del diritto del lavoro

di G. Pacchiana Parravicini - 14 febbraio 2025

Il caso

La sempre maggiore possibilità di esternare le proprie opinioni attraverso mezzi di comunicazione di massa ha portato alla ribalta il tema del diritto di critica del lavoratore e delle sue conseguenze (cfr. Cass., 13 ottobre 2021, n. 27939 con nota di Nunin, *Critiche al datore sui social network e licenziamento per giusta causa*, in *LG*, 2022, 845).

Nel caso di specie della pronuncia qui commentata (Cass., ordinanza 21 novembre 2024, n. 30087) la critica era avvenuta attraverso il mezzo televisivo da parte di un noto personaggio del mondo del calcio, collaboratore di una altrettanto nota società, che nel corso di un'intervista aveva fatto alcune considerazioni in ordine a scelte strategiche sulla conduzione tecnica della squadra.

Ritenute le dichiarazioni gravemente lesive dell'immagine della società e del suo amministratore, questa aveva deciso di interrompere con effetto immediato il contratto di collaborazione autonoma e a tempo determinato in essere tra le parti.

Impugnato il recesso, in primo grado il Tribunale affermava che l'intervista rilasciata dall'ex collaboratore rientrava nel legittimo esercizio del diritto di critica, con conseguente ingiustificata del recesso e condanna della società al risarcimento del danno patrimoniale, pari ai compensi persi sino alla pattuita scadenza del contratto, e non patrimoniale all'immagine.

La Corte d'Appello, invece, pur confermando l'assenza di giusta causa di recesso per legittimo esercizio del diritto di critica, negava, per carenza di prova, il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale.

Infine, la Suprema Corte, rilevato che «*l'apprezzamento in ordine al superamento dei limiti di continenza e pertinenza stabiliti per un esercizio lecito della critica rivolto dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro costituisce valutazione rimessa al giudice di merito*» ed altresì richiamata la preclusione derivante dalla cd. "doppia conforme", ha ritenuto in parte inammissibili ed in parte infondati i motivi di ricorso con cui la società chiedeva di riconoscersi la sussistenza della giusta causa di recesso, confermando i giudici di merito che avevano riconosciuto nelle affermazioni dell'ex collaboratore un corretto esercizio del diritto di critica.

La decisione, che si aggiunge ad altre coeve (tra cui da ultimo Cass., 7 novembre 2024 n. 33074 nonché Cass., 26 settembre 2024, n. 25729 in *Labor*, 29 gennaio 2025 con nota di Anibaldi, *Sui limiti del diritto di critica del dirigente*), è l'occasione per svolgere alcune considerazioni sul diritto di critica nel rapporto di lavoro.

La letteratura sul tema è vasta e nel corso del testo si rinvierà a trattazioni su questioni specifiche. In generale cfr. anche Avio, *Diritto di critica e obbligo di riservatezza*, in *Lav. Dir.*, 2018, 1, 221; Cairo, *Il diritto di critica del lavoratore*, in *VTDL*, 2017, 177; Valente, *Diritto di critica del lavoratore: tra obbligo di fedeltà e dovere di verità*, in *RGL*, 2016, 502; Terenzio, *Diritto di critica del prestatore di lavoro subordinato: un difficile equilibrio tra garan-*

zie costituzionali e obblighi contrattuali, in *RGL*, 2010, II, 198; Santini, *Il diritto di critica del lavoratore alla luce della più recente ricostruzione dell'obbligo di fedeltà*, in *RIDL*, 2009, II, 921; Menegatti, *I limiti al diritto di critica del lavoratore*, in *ADL*, 2008, II, 876; Greco, *Diritto di critica e rapporto di lavoro*, in *ADL*, 2006, II, 289.

La Corte, infatti, seppure sinteticamente, conferma «il decalogo del buon lavoratore» (Aimo, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in *RGL*, 1999, II, 463), cioè quei limiti all'esercizio del diritto di critica che il diritto del lavoro, a partire da una sentenza del 1986 (Cass., 25 febbraio 1986, n. 1173 in *FI*, 1986, 1879 con nota di Mazzotta, *Diritto di critica e rapporto di lavoro*), ha mutuato dalla giurisprudenza in tema di diritto di critica del giornalista.

I limiti alla libera manifestazione del pensiero: il decalogo del “buon lavoratore”

Secondo la giurisprudenza consolidata, la libertà di espressione del lavoratore può assumere anche toni aspri nei confronti del datore di lavoro a condizione che rispetti i limiti di continenza formale e sostanziale nonché di pertinenza. Ciò sul presupposto che, non esistendo nel nostro ordinamento un diritto “più fondamentale” di un altro, un diritto cd. “tiranno” (come insegna C. Cost. 9 maggio 2013, n. 85, in *FI*, 2014, 1, 2, 441), il diritto di critica non può sfociare nella lesione di pari diritti altrui, tra cui certamente la dignità e l'onere del destinatario delle critiche.

In concreto, la giurisprudenza ha più volte ribadito che il rispetto della continenza sostanziale significa che il lavoratore deve riportare fatti veritieri, fermo restando che la verità che può anche essere putativa, purché frutto di un accertamento svolto in buona fede (in tal senso Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379 in *LG* 2019, 1110 con nota di De Mozzi nonché C. Edu, sez. II, 16 febbraio 2021, causa 23922-19, in *NGCC*, 2021, 1018 con nota di Agliata, *Sull'esercizio responsabile del diritto di denuncia del lavoratore*).

La continenza formale o espressiva implica, invece, che la critica, anche accesa, deve avvenire nel rispetto dei canoni di correttezza, misura e civiltà e non può offendere la dignità, il decoro, l'onore e la reputazione del datore di lavoro cui è rivolta (Cass., 6 giugno 2018, n. 14527, in *RIDL*, 2018, II, 838 con nota di Tosi-Puccetti, *Il diritto di satira e la dignità della persona: il caso dell'impiccagione figurata del datore di lavoro* nonché ancora Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379, cit.).

Infine, in ossequio al requisito della pertinenza, la critica deve rispondere «ad un interesse meritevole di confronto con il bene suscettibile di lesione» (ancora Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379, cit.).

Come anticipato, i limiti sopra richiamati sono mutuati dal decalogo del «buon giornalista» elaborato dalla Suprema Corte nel 1984 (Cass., civ. I, 18 ottobre 1984, n. 5259 in *FI*, 1984, I, 2711). Dunque, resta attuale l'interrogativo circa il se, ed eventualmente come, il rapporto di lavoro incide su quei limiti: se, cioè, la sussistenza di un vincolo di subordinazione (o, come nel caso di specie, di collaborazione) ridisegna, ampliandolo o restringendolo, il perimetro entro il quale il diritto di critica può essere legittimamente esercitato.

A tal fine, e partendo dal dato normativo, non si può tralasciare una considerazione ovvia ma utile in chiave ricostruttiva: il diritto di critica non ha una disciplina specifica. Esso, invero,

rientra nella più ampia libertà di manifestazione del pensiero tutelata, a livello generale, dall'art. 21 Cost. e dall'art. 10 della Cedu.

Nelle vicende che interessano il rapporto di lavoro, tale libertà trova, poi, uno specifico riconoscimento negli artt. 39 e 40 Cost., che tutelano quelle forme di manifestazione del pensiero “sindacale e del lavoro” che si possono realizzare attraverso esternazioni, organizzazioni di attività e fatti concludenti (sciopero) (sul tema del diritto di critica del rappresentante sindacale cfr. Tullini, *Il diritto di critica civile del sindacalista*, in *RIDL*, 1999, II, 349).

Ma è soprattutto nello Statuto dei Lavoratori che la libertà di manifestazione del pensiero trova il proprio referente normativo giuslavoristico a partire dalla norma di apertura di quella legge: l'art. 1, infatti, garantisce la libertà di espressione anche all'interno dei luoghi di lavoro (Romagnoli, *Della libertà e dignità del lavoratore*, in *Comm SB, Statuto dei Lavoratori*, 1972, 1; Magnani, *Diritti della persona e contratto di lavoro. L'esperienza italiana*, QDLRI, 1994, 49).

Come, però, ha riconosciuto lo stesso “padre” dello Statuto (Giugni, *Art. 1*, in *Lo Statuto dei lavoratori commentario*, diretto da Giugni, Giuffrè, 1979, 3), l'art. 1 non ha una funzione promozionale bensì ricognitiva. Esso, cioè, serve a chiarire, ove fosse necessario, che la posizione qualificata di lavoratore rientra all'interno della più generica nozione di “tutti” coloro che godono della libertà sancita dall'art. 21 Cost.

La stessa legge 300 si fa altresì carico di sancire la libertà di *non* manifestare il proprio pensiero quando all'art. 8 vieta al datore di lavoro di fare indagini sulle opinioni dei lavoratori, salvo che si tratti di fatti rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Infine, della manifestazione del pensiero, sebbene sotto l'angolazione “sindacale”, tratta anche la parte II dello Statuto ed in particolare l'art. 20 che autorizza l'assemblea, cioè un momento di manifestazione di (alcune) idee (su “materie di interesse sindacale e del lavoro”) in orario e sul luogo di lavoro, e l'art. 26 che, sempre sul luogo di lavoro, tutela il diritto di proselitismo.

Da questa prima rassegna delle norme che si occupano del tema con specifico riferimento al rapporto di lavoro si possono già trarre alcune conclusioni in ordine all'ampiezza della libertà di manifestazione del pensiero e, di conseguenza, del diritto di critica che ne costituisce un'espressione.

Innanzitutto, si può affermare che il riconoscimento contenuto all'art. 1 St. Lav. nulla aggiunge a quella libertà che dalla norma in oggetto esce ribadita, ma non rafforzata. Ed analoga conclusione vale quanto alle altre norme dello Statuto dei Lavoratori che, sì, riconoscono la libera manifestazione del pensiero anche sul luogo di lavoro, senza, però, darle una legittimazione diversa o superiore rispetto a quanto sancito per “tutti” dall'art. 21 Cost.

Non appare, invece, convincente l'opinione di chi ritiene che il lavoratore sia titolare di una libertà di manifestazione del pensiero, e quindi di un diritto di critica, rafforzati in ragione della natura ontologicamente conflittuale dei rapporti di lavoro e/o sindacali (Dessì, *Il diritto di critica del lavoratore*, in *Ridl*, 2013, I, 395). Già nel 1980, infatti, la Corte Costituzionale

(C. Cost. 25 giugno 1980, n. 99) aveva sconfessato una visione del «*rapporto di lavoro come un inevitabile ed irriducibile contrasto tra datori di lavoro e lavoratori*».

L'esame delle norme richiamate autorizza, semmai, ad affermare che il rapporto di lavoro pone un limite esterno alla libera manifestazione del pensiero, dato dal normale svolgimento dell'attività aziendale (così già Romagnoli, *Sub art. 1* in Ghezzi, Romagnoli, Mancini, Montuschi, *Statuto dei lavoratori*, Zanichelli, 1972).

Sebbene, come noto, tale limite è richiamato espressamente dall'art. 26 St. Lav. che disciplina il proselitismo, sin dall'emanazione dello Statuto è stato discusso se esso valesse solo per le attività ivi previste, e quindi per quelle peculiari manifestazioni che lo configurano, o, in generale, per ogni attività che in azienda costituisce legittima espressione del pensiero (Fois, *Art. 1* in *Commentario allo statuto dei lavoratori*, diretto da Prosperetti, Giuffrè, 1975, 34). Questa seconda, appare, invero, la lettura preferibile poiché sarebbe irragionevole, e contrario all'art. 39 cost., vincolare le sole manifestazioni di proselitismo al normale svolgimento dell'attività aziendale.

Conforta questa opinione anche il fatto che altra norma dello Statuto, l'art. 8, nel tutelare il diritto di *non* manifestare il pensiero fa salvi i casi in cui la manifestazione sia necessaria a valutare l'attitudine professionale del lavoratore ponendo, ancora una volta, a limite esterno del diritto di (non) manifestare il proprio pensiero le esigenze aziendali legate al regolare svolgimento dell'attività.

Da ultimo occorre sottolineare che la stessa genesi dell'art. 1 St. Lav. dimostra la presenza implicita in quella norma del limite del regolare funzionamento dell'attività.

Infatti, come ricorda autorevole dottrina (Pera, *Libertà e dignità dei lavoratori*, in *NDI, App.*, IV, 1983, 897) in sede di elaborazione dell'art. 1 si discusse a lungo sulla necessità di inserire il limite del «*rispetto di una data organizzazione e disciplina del lavoro*», suggerito dall'onorevole Di Vittorio e ritenuto da altri superfluo perché implicito. Prevalse, infine, la proposta dell'on. Donat Cattin di richiamare il rispetto della Costituzione, con un rinvio apparentemente pleonastico ma in realtà volutamente funzionale a ricordare che il diritto di libertà di manifestazione del pensiero incontra dei limiti tra cui quello dell'attività dell'impresa contenuto nel 41 Cost. (così ancora Romagnoli, *Sub art. 1*, cit.)

Il vincolo alla libera manifestazione del pensiero, poi, si fa più stringente nelle imprese di tendenza (sul tema Cangemi, *Organizzazioni di tendenza e contratto di lavoro subordinato*, Esi, Napoli, 2022), rispetto alle quali, al di là della tutela applicabile in caso di licenziamento, la tendenza del datore di lavoro è elemento che consente di limitare l'esercizio del diritto di critica del lavoratore, configurandosi come giusta causa di licenziamento, in certi casi e per certi lavoratori con un'esposizione all'esterno, anche la mera ipotesi di manifestazione di idee non allineate con quelle dell'impresa.

In queste ipotesi, in cui lavoratore e l'impresa di tendenza si "contendono" la libertà di manifestare un pensiero antitetico, l'ordinamento sceglie di privilegiare il diritto di tendenza dell'impresa, e quindi ancora una volta la tutela dell'attività, rispetto alla quale il diritto di espressione del lavoratore arretra.

Alla luce dei plurimi dati normativi, tutti coincidenti, si può allora affermare che quando incrocia il rapporto di lavoro la libertà di manifestazione del pensiero trova un vincolo nel regolare svolgimento dell'attività aziendale.

Si tratta di una prospettiva sostanzialmente ignorata dalla giurisprudenza, che, come si vedrà a breve, valuta il legittimo esercizio del diritto di critica sulla base di altro limite che deriva dal rapporto di lavoro e segnatamente dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.

In realtà, il regolare svolgimento dell'attività aziendale meriterebbe una adeguata valorizzazione all'interno del criterio di pertinenza, così da soppesare la reale sussistenza di un interesse alla diffusione di critiche alla luce dell'impatto che tale diffusione può avere sul regolare andamento dell'attività aziendale (sulla rilevanza della pertinenza cfr. Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379 con nota Tosi-Puccetti, *Il diritto di critica nella rinnovata rilevanza del limite di pertinenza*, in *RIDL*, 2019, II, 229).

La sentenza in oggetto è emblematica: la Suprema Corte ritiene corretto il giudizio di pertinenza fatto dalla Corte d'Appello, affermando che condivisibilmente il giudice di merito aveva ritenuto soddisfatto tale requisito in quanto il pubblico aveva diritto di conoscere il «*pensiero in merito alle scelte strategiche e di mercato relative alla gestione di una notissima squadra di calcio di una delle figure dirigenziali più note dell'omonima società appellante*».

Una simile affermazione pare, in realtà, sbilanciata a favore del (presunto) interesse di venire a conoscenza di scelte aziendali e poco attenta, invece, agli effetti che la conoscenza di tali scelte, che la stessa Corte riconosce nel caso specifico essere strategiche, può avere sul regolare funzionamento dell'attività aziendale.

La Corte, cioè, pare essersi fermata ad una valutazione puramente esterna dell'interesse, quello del pubblico a conoscere, non adeguatamente soppesando, nel bilanciamento di pertinenza, le ricadute che quella manifestazione di pensiero avrebbe potuto avere sul regolare svolgimento dell'attività aziendale, che, come detto, pure rappresenta un limite all'esercizio della libertà di espressione.

Diritti di critica e dovere di fedeltà

Come anticipato, secondo la giurisprudenza la cartina di tornasole per valutare il corretto esercizio del diritto di critica è l'art. 2105 c.c.: l'orientamento consolidato, infatti, afferma che il diritto di critica del lavoratore arriva sin dove non lede il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. Quando viola quel dovere, il lavoratore commette un illecito disciplinarmente rilevante che può esser sanzionato anche, ma non necessariamente, con il licenziamento (Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379, cit.).

In questa operazione la giurisprudenza accoglie della fedeltà una nozione "allargata" (Tullini, *Su una nozione allargata di fedeltà*, in *RIDL*, 1988, II, 978), cioè una nozione che va oltre le condotte espressamente individuate dalla norma (riservatezza e non concorrenza) per espandersi a tutti i comportamenti che possono creare conflitti di interesse (Cass., 7 ottobre 2024, n. 26181) e/o ledere il rapporto di fiducia (C. App. Brescia 3 novembre 2022, n. 281, Cass., 5 aprile 2024, n. 9138) con il datore di lavoro.

Secondo questa giurisprudenza, infatti, la fedeltà di cui all'art. 2105 «*va collegata ai principi generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 e comporta quindi che il lavoratore debba astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'articolo 2105 ma anche da qualsiasi altra condotta che, per la natura e le sue possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o del datore di lavoro o crei situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima ossia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro*» (così Cass., 4 aprile 2005, n. 6957 in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, II, 916 con nota di Pisani, *Sull'uso improprio dell'art. 2105 c.c. da parte della cassazione*)

Di contrario avviso invece, la dottrina che già a partire dagli anni '60 (Cessari, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, in *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, Atti Giornate di Studio Salsomaggiore, Giuffrè 1970, 13 nonché Giugni, *Intervento alle Giornate di Studio di Salsomaggiore*, in *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, cit., 51; cfr. anche Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, 1957 nonché Tullini, *Su una nozione allargata di fedeltà*, cit.) ha negato che dalla norma codicistica derivassero obblighi ulteriori rispetto alle fattispecie, peraltro delineate in negativo, ivi previste.

Facendo prevalere il contenuto della norma sulla sua rubrica (che parla genericamente di obbligo di fedeltà), la dottrina maggioritaria ha sottolineato come la natura patrimoniale e non personale del rapporto di lavoro sia incompatibile con un assoggettamento del prestatore ad un dovere di fedeltà più ampio di quanto espressamente previsto da quella norma (Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, in *Il Comm. Sch.*, 2000). In realtà, però, la stessa dottrina che tende a restringere il campo di applicazione dell'art. 2105 c.c. individua poi in altre disposizioni un limite al diritto di critica del lavoratore.

Vi è, infatti, chi fa rinvio ai cd. doveri di protezione che si ricavano dagli artt. 1175 e 1375 c.c.: il lavoratore in quanto in “contatto” con il datore di lavoro è in una posizione che gli consente di nuocergli maggiormente e quindi deve limitare il suo diritto di critica per non “abusare della posizione” (Trioni, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1982, 132 ma *contra*, Tosi-Lunardon, *Lavoro (contratto)*, in *DDPComm*, vol. VIII, 1992, 147).

Altri (Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966) ritiene che il dovere di fedeltà, che implica anche quello di collaborare alla buona riuscita dell'organizzazione dell'impresa che il datore di lavoro si è dato, sia implicito nell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione stessa e comprenda tutti i comportamenti utili a soddisfare tale interesse, tra i quali, quindi, può annoverarsi anche il dovere di non ledere l'immagine del datore di lavoro.

Al di là della diversa riconduzione all'uno o all'altro parametro normativo, dunque, si può affermare che anche dalla dottrina è avvertita la necessità di rivedere i limiti al diritto di critica alla luce della peculiare relazione che si instaura nel rapporto di lavoro (sul punto già Giugni, *Intervento al Convegno di Salsomaggiore*, cit.).

Il diritto di critica alla luce di alcune recenti normative in tema di rapporto di lavoro

Nel citato complesso di norme che toccano la libera manifestazione del pensiero si inseriscono ancora due disposizioni recenti: la prima e di più immediata attinenza è il D.lgs. 24/23

in tema di *whistleblowing* ed in particolare gli artt. 4-6 sulle modalità di segnalazione dei comportamenti illeciti.

Tali norme, laddove impongono di utilizzare prioritariamente i canali di segnalazione interna, incidono direttamente sulla configurazione dei requisiti della continenza formale e della pertinenza facendo emergere a livello di diritto positivo l'interesse del datore di lavoro a che certe informazioni non siano di pubblico dominio.

L'attenzione della norma per la tutela dell'immagine aziendale è qui evidente. Sul punto, in assenza di giurisprudenza formatasi sul citato decreto 24/23, è possibile richiamare quanto la stessa ha affermato in ordine all'art. 54 bis del D.lgs. 165/01 in tema di tutela del *whistleblowing* nel rapporto alle dipendenze della pubblica amministrazione.

La Suprema Corte, infatti, ha escluso dalla tutela del *whistleblower* il dipendente che aveva diffuso ad un quotidiano il contenuto di una denuncia fatta all'ANAC, affermando che la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specialmente predisposto a tal fine, con modalità eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito, portava all'esclusione del diritto alla protezione dell'informatore secondo un bilanciamento di interessi in concreto da operare anche in riferimento al diritto alla libertà di espressione di cui all'art. 10 Convenzione Edu e al diritto di critica in generale (Cass., 5 aprile 2024, n. 9138 ma nello stesso segno Corte Edu, 20 febbraio 2024, n. 48340/20 e Corte Edu, 18 gennaio 2024, n. 20725/20).

L'altra norma che, pur trattando di tutt'altro tema, può essere richiamata ai fini del discorso che si sta svolgendo è l'art. 8 del D. Lgs. 104/22 (cd. decreto trasparenza). Come noto, tale norma, affermata la possibilità per il prestatore di assumere più incarichi lavorativi, ha però previsto che il datore di lavoro può impedire il cumulo di impieghi non solo per il caso di attività in concorrenza ma anche quando il cumulo si ponga in mero conflitto di interessi con il datore di lavoro.

Emerge, dunque, nuovamente a livello di ordinamento positivo il limite del conflitto di interessi con il datore di lavoro che, se da intendersi come limite generale, e non solo valido per le ipotesi di cui all'art. 8 D. Lgs. 104/22 o 26 St. Lav., diventa un ulteriore elemento a conforto della tesi per cui il conflitto costituisce anche un parametro per valutare anche il legittimo esercizio del diritto di critica.

Una sintesi ed alcune sollecitazioni

Cercando di sintetizzare quanto detto sinora, è possibile affermare che, fermo restando che il lavoratore ha diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero ai sensi dell'art. 21 Cost. e ciò può avvenire anche sul luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 1 St. Lav., quando la libertà di manifestazione del pensiero ed il diritto di critica si svolgono sul terreno del rapporto di lavoro i generali limiti di continenza e pertinenza vanno letti alla luce della peculiare relazione che investe i due soggetti.

Ciò comporta che il giudizio di legittimità della critica vada svolto tenendo in adeguata considerazione anche il limite del regolare funzionamento dell'azienda. Innanzitutto, in forza dell'art. 26 St. Lav., nel senso che il pensiero e la critica possono essere manifestati a condizione che tale manifestazione non intralci materialmente il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

Ma a questa prospettiva che si fonda su una lettura restrittiva del disposto di cui all'art. 26 St. lav. è possibile aggiungerne un'altra che si ricava da quanto detto finora: il regolare funzionamento dell'azienda che costituisce un limite al diritto di critica attiene anche alle conseguenze che l'esercizio di quel diritto può comportare in termini di immagine dell'azienda e suo posizionamento sul mercato.

Occorre, cioè, rileggere le condizioni di continenza formale, sostanziale e pertinenza tenendo a mente quanto la critica diffusa dal lavoratore può nuocere al regolare funzionamento dell'azienda. Innanzitutto, in quanto proveniente da chi, in posizione di contatto privilegiato con il datore di lavoro, può avere più facilmente accesso a informazioni riservate e dunque potenzialmente nocive. Ma anche avendo presente che la posizione di contatto del lavoratore lo pone all'esterno come soggetto che appare maggiormente credibile proprio in forza del rapporto privilegiato con il datore di lavoro.

In questa prospettiva, la continenza sostanziale, letta anche ai sensi degli artt. 2105, 1175 e 1375 c.c., significa che non basta che il fatto riportato sia vero, o reputato tale in buona fede, ma ai sensi dell'art. 2105 c.c. (inteso anche nella sua accezione minimale, quindi ristretta alle ipotesi ivi espressamente previste) occorre che il fatto, ancorché veritiero, non costituisca un'informazione riservata e/o un'informazione la cui conoscenza pubblica può sfalsare la concorrenza (come, forse, potevano essere le informazioni sulle scelte strategiche di cui alla decisione in commento).

Quanto alla continenza formale, i principi di cui al D. Lgs. 24/2023 portano a rileggere quel criterio nel senso di limitare la diffusione pubblica di critiche a favore di un esercizio contenuto del diritto di libera espressione, cioè di un esercizio diretto solo a quei destinatari per cui la conoscenza è di reale interesse, da valutare secondo un criterio di pertinenza che tenga conto degli effetti sul regolare funzionamento dell'attività lavorativa di una divulgazione indistinta.

È chiaro che questa affermazione apre la questione, che qui non si affronta per ragioni di spazio, dell'esercizio del diritto di critica attraverso l'uso dei *social network* che, alla luce delle indicazioni che derivano dall'ordinamento positivo, dovrebbe essere giudicato con grave severità. Sul punto v. Cass. 10 settembre 2018, n. 21965 in *GI*, 2019, 137 con nota di Tosi-Puccetti, *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*; Poso, *I "like" su Facebook di Madame Selma Meliche. La Corte di Strasburgo condanna la Turchia per il suo licenziamento illegittimo, ma la sentenza è di monito per tutti i paesi europei*, in *Labor*, 14 agosto 2021; Biasi, *Riflessioni sull'attualità dell'art. 8 St. lav. al tempo dei social network*, in *LG*, 2021, 40).

Se quanto sopra è sostanzialmente pacifico, si può provare ad andare ancora oltre nella riflessione.

Innanzitutto, se si accoglie un'accezione allargata dell'art. 2105 c.c. (contraria a tale nozione Tullini, *Su di una nozione di fedeltà allargata*, cit.), ovvero degli obblighi di protezione che si ricavano dagli artt. 1175 e 1375 c.c. (sul contenuto di quegli obblighi cfr. Campanella, *Clausole generali e obblighi del prestatore di lavoro*, relazione alle Giornate di Studio AIDLASS 2014, in *Atti delle giornate di studio*, Giuffrè, 2015, 203) si può affermare che rientra nei doveri del lavoratore anche tenere «una condotta che non sia lesiva del decoro

dell'impresa e che possa causare una caduta della sua immagine e quindi anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro» (Cass., 14 giugno 2004, n. 11220 ma *contra*, Trib. Arezzo, 29 settembre 2021, n. 288 in LG, 2022, 530 con nota di Zampini, *Il diritto di critica del lavoratore tra libertà di espressione e obbligo di fedeltà*).

Ed ancora, ci si può chiedere se è possibile rintracciare nel rapporto di lavoro un vero e proprio obbligo di fedeltà implicito, cioè un obbligo di allinearsi alle posizioni dell'azienda. La domanda, quantomai attuale in un'era in cui è riconosciuto che l'immagine dell'azienda verso l'esterno costituisce un vero e proprio valore patrimoniale suscettibile di tutela (sul punto, ancora di recente, Cass., 24 ottobre 2024, n. 27610), è in realtà risalente nel tempo. Già nel 1980, infatti, un'autorevole dottrina (Pera, *Libertà e dignità dei lavoratori*, in *DL* 1980, I, 196 ma, *contra*, Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, cit.) si chiedeva, dandosi risposta affermativa, se ogni impresa non potesse considerarsi un'impresa di tendenza nel perseguire la propria finalità ed essere con ciò legittimata a pretendere dal lavoratore un certo allineamento con i valori dell'impresa.

Come noto, la risposta della dottrina pressoché unanime fu, all'epoca, di segno negativo sottolineandosi soprattutto la natura meramente patrimoniale del rapporto di lavoro, del tutto spersonalizzato (cfr. Tullini, *Su di una nozione allargata di fedeltà*; cit.; Aimò, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, cit. Sulla spersonalizzazione del rapporto cfr. anche Romèi, *Diritto alla riservatezza del lavoratore ed innovazione tecnologica*, in *QDLRI*, 1994, 67; Nuzzo, *Diritto di critica del dipendente e presunta violazione del vincolo fiduciario*, in *MGL*, 2004, 817).

Questa lettura meramente patrimoniale e spersonalizzata del rapporto, però, non riflette più il reale assetto dei rapporti e, pertanto, non appare più appagante.

Invero, la sempre maggiore responsabilità sociale assunta dalle imprese (anche alla luce delle spinte che arrivano dall'Unione Europea, da ultimo con la Direttiva 1760/2024), e, su altro versante, gli obblighi che l'impresa ha nei confronti dei singoli lavoratori e che vanno oltre una nozione strettamente sinallagmatica (il pensiero va innanzitutto ai doveri di predisporre ragionevoli accomodamenti per il disabile) introducono elementi che esulano tanto dal mero scambio patrimoniale quanto da una lettura del rapporto avulsa dalla persona.

Occorre, allora, ripensare non solo il tema specifico oggi affrontato, ma in generale la prospettiva con cui si guarda alla regolamentazione dei rapporti di lavoro, tenendo in adeguata considerazione questi mutati fattori e quindi in un'ottica in cui trovano spazio anche elementi personalistici.

Questa chiave di lettura consente di accogliere una nozione di fedeltà allargata quale controprestazione degli ampliati doveri che gravano sull'impresa.

Ciò significa, in concreto ma con estrema sintesi, che, oltre alla necessaria attenzione alla continenza formale, sotto il profilo tanto della terminologia utilizzata quanto degli strumenti di diffusione delle opinioni, appare non solo possibile ma doverosa, in una ricerca dell'equilibrio complessivo delle rispettive posizioni, una rivisitazione del concetto di pertinenza, che maggiormente valorizzi, nel panorama degli interessi in gioco, quelli dell'impresa, del suo regolare funzionamento e della sua immagine nei confronti dei va-

ri *stakeholders* e del mercato (ma *contra* Cass., 8 novembre 2024, n. 28828), tenuto altresì conto delle recenti strategie di *employer branding* che costruiscono la reputazione aziendale (anche) sulla base del percepito dei dipendenti.

In questa prospettiva il terreno del diritto di critica del lavoratore, per quanto da tempo arato (cfr. ancora gli atti delle Giornate di Studio di Salsomaggiore 1970, cit.) ha ancora molti aspetti da esplorare o da rileggere alla luce dei mutati assetti dei rapporti in azienda e sul mercato.

Giovanna Pacchiana Parravicini, professore associato nell'Università degli Studi di Torino

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 21 novembre 2024, n. 30087](#)