

Il diritto di critica non copre le illazioni: stop della Cassazione agli attacchi senza prove

di C. D'Angelo - 18 aprile 2026

1. Il caso

Il giudizio definito dalla Corte di Cassazione con l'ordinanza 9 febbraio 2026, n. 2844, trae origine dalla vicenda qui di seguito riepilogata nei suoi tratti essenziali.

Una dirigente sindacale, dipendente dell'Agenzia delle Dogane, aveva partecipato a un concorso per l'accesso a cariche dirigenziali presso una sede territoriale dello stesso ente.

La lavoratrice e altri partecipanti impugnavano avanti il Giudice amministrativo (che accoglieva parzialmente i ricorsi) gli esiti concorsuali, che comunque venivano poi investiti dall'annullamento d'ufficio dell'intera procedura ad opera dell'Agenzia, tenuto conto della pluralità delle irregolarità commesse.

I fatti concorsuali diventavano anche oggetto di un'indagine penale, durante la quale la lavoratrice/dirigente sindacale rilasciava un'intervista a una nota trasmissione televisiva diffusa su scala nazionale.

In tale contesto, la dipendente dichiarava che all'interno dell'Agenzia delle Dogane si era occupata per diversi anni di contenzioso, aggiungendo che talvolta i piccoli contribuenti venivano sanzionati in modo eccessivo, risultando pertanto *«sempre quelli che subiscono, al posto (...) dei grossi evasori fiscali che rimangono assolutamente dimenticati»*.

Ancora, nel corso dell'intervista la lavoratrice riferiva anche che il reclutamento del personale presso l'Agenzia avveniva proprio per assecondare tale meccanismo di "impunità" dei grandi evasori; con il che, in sintesi, le irregolarità commesse dalla P.A. nell'espletamento delle prove rientravano nell'esigenza dell'Agenzia di avere una *«classe dirigente fedele»* rispetto ai propri fini illeciti.

La lavoratrice veniva quindi raggiunta da una contestazione disciplinare – seguita dal rimprovero verbale – per superamento dei limiti del diritto di critica, dato dall'aver indotto gli spettatori a credere che l'Agenzia pilotasse i concorsi per assicurarsi la "fidelizzazione" dei futuri dirigenti, appunto, per pilotare le pretese esattoriali verso i piccoli contribuenti.

In relazione a tale iniziativa disciplinare, il sindacato cui apparteneva la lavoratrice proponeva ricorso ex art. 28 St. Lav., lamentando, segnatamente, il mancato superamento dei limiti del diritto di critica da parte della dirigente sindacale (invero, veniva censurata anche la natura ritorsiva del procedimento disciplinare e l'asserita violazione della normativa in tema di *whistleblowing*, doglianze entrambe disattese dai giudici perché sfornite di adeguate allegazioni/prove a supporto).

Sia il Tribunale (in fase sommaria e di opposizione) che la Corte d'Appello rigettavano il ricorso dell'o.s., escludendo pertanto l'antisindacalità del comportamento datoriale.

La Suprema Corte confermava le conclusioni dei giudici di merito con la pronuncia qui in esame, che si sofferma in gran parte sul tema dei limiti del diritto di critica in capo alla diri-

gente sindacale, limiti che – leggiamo nell’ordinanza - nel caso di specie la stessa aveva travalicato.

2. I limiti generali al diritto di critica del lavoratore

Nell’ambito del rapporto di lavoro, il dipendente può ben esercitare la sua libertà di manifestazione del pensiero (art. 21 Cost.), fermo però restando – in base al principio di solidarietà sociale di cui all’art. 2 Cost. - il divieto di arrecare danno all’immagine e alla reputazione del datore di lavoro. Secondo un orientamento giurisprudenziale consolidato (cfr. Cass., 12 febbraio 2025, n. 3627; Cass., 28 febbraio 2025, n. 5331; Cass, 24 aprile 2025, n. 10864; C. App. Brescia, 6 maggio 2025, n. 322), il bilanciamento tra queste due istanze si traduce nel fatto che il diritto di critica del dipendente incontra tre limiti: quello della continenza formale, quello della continenza sostanziale e quello della pertinenza (come anche analizzato in “*Critico «ergo sum»... sanzionabile (?): il diritto di critica al vaglio del datore di lavoro*”, di G. Pacchiana Parravicini, in www.rivistalabor.it, 14 febbraio 2025, a commento dell’ordinanza della Corte di Cassazione, 21 novembre 2024,n.30087, e in “*Sui limiti del diritto di critica del dirigente*”, di V. Anibaldi, sempre in questa rivista, 29 gennaio 2025, a commento dell’ordinanza della Corte di Cassazione, 26 settembre 2024,n.25729).

Il primo limite riguarda le modalità espressive e consiste nel divieto di adottare toni che esulano dalla correttezza e dalla misura del linguaggio: la critica, per essere manifestata legittimamente, deve quindi essere esposta con forme contenute e non offensive, senza degenerare in insulti, attacchi gratuiti o espressioni umilianti.

Il secondo limite (quello della continenza sostanziale) attiene invece ai profili contenutistici e coincide con il requisito della verità oggettiva dei fatti narrati nell’ambito della critica: il lavoratore può quindi certamente esprimere il proprio disappunto verso il datore di lavoro, ma nel fare ciò deve necessariamente muovere da accadimenti reali e non attribuire fatti inventati. Invero, nella pronuncia in commento la Corte declina ulteriormente la continenza sostanziale in relazione ai concetti di verità “oggettiva” e verità “putativa”, come vedremo in seguito.

Il limite della pertinenza, infine, intercetta un requisito che attiene alla platea dei soggetti a cui giunge la critica espressa dal lavoratore: la notizia deve necessariamente riguardare un fatto o un tema di interesse pubblico o socialmente rilevante. Pertanto, la critica è legittimamente espressa anche nella misura in cui si collega a una questione di interesse per la collettività e non riguarda aspetti puramente privati della persona e privi di rilevanza pubblica.

3. La soluzione della Corte: le illazioni sono sanzionabili

Nell’ambito di tale cornice si inserisce la soluzione data dalla Suprema Corte, che ritiene illegittima la critica espressa dalla lavoratrice ed esclude, pertanto, la qualificazione dell’iniziativa disciplinare della società in termini di antisindacalità.

Per comprendere la *ratio* di tale decisione occorre brevemente mettere a fuoco i fatti oggetto di contestazione disciplinare: in particolare, l’addebito aveva riguardato unicamente la circostanza che, nel corso dell’intervista sopra menzionata nel riepilogo dei fatti di causa, la lavoratrice avesse pubblicamente affermato che «(...) i concorsi sarebbero truccati per consenti-

re la vessazione ai danni dei piccoli contribuenti e viceversa non perseguire i grandi evasori».

Pertanto, la contestazione disciplinare non atteneva alla dichiarazione delle irregolarità concorsuali in generale, ma riguardava più specificamente le asserzioni della lavoratrice circa gli scopi della “fidelizzazione” della classe dirigente tentata dalla P.A.: scopi che, appunto, a detta della dipendente, consistevano nell’attuare un’eccessiva pressione fiscale sui piccoli contribuenti per lasciare invece impuniti i grandi evasori.

Così chiarito il perimetro dei fatti contestati, si può meglio comprendere il ragionamento condotto dalla Suprema Corte.

I giudici di legittimità, in particolare, hanno ritenuto che nel caso di specie fosse in discussione non già la violazione del limite della continenza formale (si è ritenuto che la lavoratrice non avesse utilizzato una terminologia in sé aggressiva od offensiva), bensì di quello della continenza sostanziale (veridicità dell’informazione trasmessa).

Su tale fronte, la Corte evidenzia come il lavoratore possa riferirsi pubblicamente al datore di lavoro in due modi: a) menzionando soltanto un fatto storico specifico (suscettibile di essere accertato/dimostrato); b) esprimendo una valutazione personale (c.d. “critica d’opinione”).

Orbene, nel primo caso il criterio della continenza sostanziale è sicuramente rispettato se si va a narrare un episodio realmente accaduto (valutabile come tale in base al parametro della “verità assoluta”, cioè del binomio “vero/falso”). Nel secondo caso – come quello di specie -, invece, posto che i giudizi personali sfuggono alla considerazione in termini di verità o falsità, il parametro della continenza sostanziale ha una cogenza più attenuata, con il che può dirsi soddisfatto se le opinioni espresse sono «(...) *da ritenere soggettivamente desumibili sulla base dei restanti fatti noti e del contesto, secondo parametri di razionalità sufficiente (...) In altre parole, è legittimo ciò che si inserisce in un contesto di manifestazione del pensiero che sia ragionata (...) e non puramente offensiva*».

Ne ricaviamo, quindi, che in caso di “critica d’opinione” - come quella contestata nel caso qui in esame -, il limite della continenza sostanziale è rispettato se il lavoratore articola un “dissenso ragionato”, cioè argomentando il proprio disappunto sulla base di elementi che giustificano le proprie conclusioni; viceversa, detto limite è violato se la critica d’opinione sfocia in un addebito al datore di lavoro fondato su mere congetture o supposizioni non sorrette da argomenti certi.

Proprio in tali ultimi termini sono state qualificate le affermazioni oggetto della contestazione disciplinare mossa alla lavoratrice: sul punto, la Suprema Corte ha infatti ritenuto che «(...) *l’affermazione dell’intento ultimo di perseguire una politica d’Istituto a danno dei piccoli contribuenti lasciando impuniti i grandi evasori (...) costituisce profilo risultato privo di riscontro anche solo indiziario, traducendosi in una pura illazione*».

Peraltro, l’ordinanza individua anche un ulteriore elemento aggravante quanto alle affermazioni espresse dalla lavoratrice, che sono state ritenute «(...) *non solo tali da restare al di fuori della legittima putatività, ma anche idonee «a minare il rapporto di fiducia tra il cittadino e lo Stato su un tema particolarmente sentito quale l’imposizione fiscale*»».

In ultima analisi, nel caso di specie il fulcro dell'illegittimità della condotta attiene alla travalicata continenza sostanziale, considerato che le dichiarazioni svolte dalla dipendente consistevano in sue personali ricostruzioni prive di concreti riscontri in termini fattuali.

4. L'inesistenza di una scriminante sindacale

L'ordinanza in commento, infine, prende posizione anche circa un altro aspetto: quello dell'applicabilità o meno dei predetti limiti al diritto di critica qualora il lavoratore rivesta una carica sindacale.

A tal riguardo la Corte adotta una soluzione affermativa, precisando come, pur a fronte della carica di dirigente sindacale, rimanesse fermo il giudizio di illegittimità della critica espressa dalla lavoratrice. In particolare, i giudici ribadiscono che anche nella dialettica collettiva l'espressione del pensiero da parte del rappresentante dei lavoratori incontra gli stessi limiti esposti sopra e validi per la generalità dei lavoratori: si ritiene, infatti, *«(...) indispensabile che le condotte del sindacalista si calibrino sulla necessità di salvaguardare l'onorabilità altrui, finendosi altrimenti per esorbitare dal limite di un esercizio legittimo dei corrispondenti diritti di ciascuna categoria»*.

Nell'affermare ciò, l'ordinanza in commento si pone in continuità rispetto a precedenti decisioni in tema di esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore/sindacalista. Tra queste, ad esempio, si citano: Cass., 16 marzo 2023, n. 7676 (ove è stata ribadita la necessità della *“oggettiva certezza e prova che deve assistere i fatti riferiti dal sindacalista (...) per non trasmodare in una condotta semplicemente denigratoria”*), Cass., 10 luglio 2018, n. 18176 (con cui è stata negata l'esistenza in assoluto di una scriminante sindacale), Cass., 10 dicembre 2009, n. 29008 (relativa a un ritenuto travalicamento del limite della verità oggettiva, con conseguente lesione del decoro della impresa datoriale), Cass., 17 dicembre 2003, n. 19350 (che ha riconosciuto rilevanza disciplinare all'attribuzione all'impresa di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati).

Nell'ambito di tale orientamento giurisprudenziale, si segnala anche Cass., 5 settembre 2024, n. 23850, che, pur riconoscendo come anche la critica effettuata dal sindacalista (e, per analogia, anche dal RLS) soggiaccia ai limiti della continenza (formale e sostanziale) e della pertinenza, al contempo evidenzia un'altra precisazione (già svolta dai giudici d'appello nel precedente grado di giudizio): quella, cioè, per cui la dialettica sindacale – e così anche il diritto di critica esercitato nell'ambito della stessa - può avere, per sua natura, caratteristiche *« (...) che possono risultare più aspre e rivendicative rispetto al diritto di critica spettante a ciascun lavoratore, essendo il sindacalista titolare anche di un diritto funzionale al perseguimento e alla tutela di interessi collettivi di rilevanza costituzionale (artt. 2 e 39 Cost.)»*.

Di conseguenza, fermo restando che la carica di dirigente sindacale non conferisce al lavoratore alcuna scriminante nel criticare il datore di lavoro, è ben possibile che la valutazione in fatto sul concreto rispetto del limite della continenza (specie formale) da parte del rappresentante dei lavoratori possa in qualche modo risentire della congenita “tensione” sottesa ai rapporti sindacali, dai quali può discendere maggiore flessibilità nell'ammettere toni più pungenti e provocatori nei confronti della controparte datoriale.

Chiara D'Angelo, avvocato in Milano



Visualizza il documento: [Cass.,ordinanza 9 febbraio 2026, n. 2844](#)