

L'addebito disciplinare di avere inviato alla dirigenza aziendale messaggi denigratori deve essere contestato con immediatezza

Dopo la ricezione della prima lettera (Cassazione Sezione Lavoro n. 19350 del 17 dicembre 2003, Pres. Prestipino, Rel. Balletti).

Giovanni P., dipendente della s.p.a. Poste Italiane e dirigente del sindacato COBAS P.T. ha inviato al direttore generale per la Lombardia, nel periodo ottobre 1997-gennaio 1998, una serie di lettere, alcune delle quali indirizzate, in copia, alla Procura della Repubblica di Milano, alla Questura e all'Associazione CODACONS (avente ad oggetto la tutela dei consumatori) denunciando e biasimando disfunzioni aziendali. La società Poste Italiane ha aperto nei confronti del sindacalista un procedimento disciplinare, contestandogli, con raccomandata del 15 giugno 1998, di avere con le sue lettere gravemente denigrato la dirigenza aziendale. Dopo l'audizione dell'incolpato la società gli ha applicato, con lettera del 29 luglio 1998, la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per giorni dieci. Sia il lavoratore che il COBAS si sono rivolti al Tribunale di Milano, sostenendo, il primo, che la sanzione doveva ritenersi tardiva ed ingiusta in quanto diretta a reprimere l'esercizio del diritto di critica e il secondo che il provvedimento aveva natura antisindacale. Il Tribunale di Milano con sentenza del 25 ottobre 1999 ha dichiarato illegittima, anche per antisindacalità, la sanzione applicata a Giovanni P. Questa decisione è stata però integralmente riformata in grado di appello. La Corte ha escluso la tardività del provvedimento disciplinare ed ha ritenuto che Giovanni P. abbia varcato il limite posto dall'ordinamento all'esercizio del diritto di critica, usando un linguaggio offensivo in particolare nella lettera dell'ottobre 1997 e che l'azienda abbia correttamente tutelato la personalità morale del dirigente denigrato. Sia Giovanni P. che il COBAS hanno proposto ricorso per cassazione.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 19350 del 17 dicembre 2003, Pres. Prestipino, Rel. Balletti) ha accolto il ricorso del lavoratore, in quanto ha ritenuto che la Corte d'Appello di Milano abbia erroneamente escluso la violazione dell'art. 7 St. Lav. per tardività della sanzione. Nel caso in esame – ha osservato la Corte – la contestazione disciplinare è avvenuta non immediatamente a ridosso degli accertamenti delle infrazioni addebitate al lavoratore; in particolare l'illecito disciplinare riscontrato nella missiva del 9 ottobre 1997, che secondo i giudici di merito costituisce l'atto più rilevante sotto il profilo della sua portata gravemente denigratoria, risulta essere stata contestata solo a distanza di oltre sette mesi: ritardo sicuramente eccessivo che fa obiettivamente ritenere che la società datrice di lavoro non abbia rispettato il principio dell'immediatezza della contestazione nell'instaurare il procedimento disciplinare; essendo immediatamente percepibile il carattere denigratorio della prima lettera, esso andava immediatamente contestato al lavoratore, senza attendere che egli potesse commettere altre infrazioni del genere; una volta acquisita la certezza dell'esistenza e la gravità dell'infrazione non è consentito rinviarne la contestazione al fine di utilizzare l'eventuale reiterazione dell'illecito come elemento di maggiore gravità da porre a base di una più grave sanzione disciplinare, in quanto ciò comporta anche violazione degli obblighi di correttezza e buona fede previsti dagli artt. 1175 e 1375 cod. civ.

La Cassazione ha quindi cassato, sul punto, la sentenza della Corte d'Appello di Milano e, decidendo nel merito, ha dichiarato l'illegittimità del provvedimento disciplinare. La Corte ha invece rigettato il ricorso del COBAS tendente a sostenere l'antisindacalità del provvedimento disciplinare in quanto diretto a reprimere l'esercizio del diritto di critica. La Cassazione ha ritenuto che la Corte di Appello di Milano abbia correttamente accertato la portata illecitamente denigratoria delle lettere inviate dal sindacalista. In linea generale – ha affermato la Corte – al lavoratore subordinato è garantito il diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro (come deve particolarmente riconoscersi nel caso in cui un sindacalista si esprima sulla funzionalità del servizio espletato dall'impresa), ma ciò non consente di ledere sul piano morale l'immagine del proprio datore di lavoro con riferimento a fatti non oggettivamente certi e comprovati, poiché il principio della libertà di manifestazione del pensiero di cui all'art. 21 Cost. incontra i limiti posti dall'ordinamento a tutela dei diritti e delle libertà altrui e deve essere coordinato con altri interessi

degni di pari tutela costituzionale (cfr. Cass. 7884/1997, Cass. 4952/1998, Cass. 10511/1998, Cass. 7091/2001: decisioni queste riferite alla più grave sanzione del licenziamento per giusta causa rispetto a quella “conservativa” irrogata nella specie).

Proprio in relazione ai limiti insiti al diritto di critica riconosciuto al lavoratore-sindacalista – che, sebbene sia garantita dagli artt. 21 e 39 della Costituzione, incontra, appunto, limiti della correttezza formale che sono 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 ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli o di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore possa essere legittimamente sanzionato in via disciplinare.