

PRIMA
Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale
via Marconi 51, Bologna - tel. fax 051.614.89.19
e.mail info@mobbing-prima.it - Internet www.mobbing-prima.it

PRESENTA :

**Corte d'Appello di Bari, 31 gennaio 2002 (ud. 17.1.2002) – Pres. Est. Berloco –
D. (avv.ti E. e V. G.) c. A. SpA (avv. V.)**

Diritto di critica e di denuncia ai "media" da parte del mobbizzato – Sobrietà e senza allusioni penalisticamente rilevanti e lesive dell'immagine aziendale – Comunque con modalità non conflittuali onde non infrangere la collaborazione che dovrebbe caratterizzare il rapporto di lavoro – Legittimità del disposto licenziamento.

Se è vero che al lavoratore è riconosciuto il diritto di manifestare liberamente le proprie opinioni in merito all'operato datoriale, è pur vero che detto diritto subisce notevoli "temperamenti" in ragione del necessario rispetto dei diritti parimenti garantiti al datore di lavoro, oltre che del vincolo fiduciario proprio del rapporto di lavoro subordinato.

L'entità delle accuse mosse dal ricorrente all'azienda e ai suoi dirigenti, unitamente all'inevitabile discredito sociale patito dall'azienda, in conseguenza delle dichiarazioni, costituiscono violazione del dettato normativo e contrattuale in materia di rapporto di lavoro subordinato, menomando la stima e la reputazione del datore di lavoro.

Il Supremo Collegio, sul punto, ha statuito che l'esercizio del diritto di critica, costituzionalmente tutelato ex art.21 cost., non può servire per giustificare, in termini assoluti, qualunque manifestazione del pensiero effettuata dal lavoratore ..., al contrario il diritto di critica del lavoratore non può che essere sottoposto agli stessi limiti ...che incontrerebbe, qualora fosse esercitato da ogni altro privato cittadino, al di fuori, cioè, di una relazione contrattuale con il soggetto passivo della critica.

In altri termini, lo status di lavoratore non può certo attribuire al soggetto agente una assenza di limiti. Semmai, l'esercizio della critica all'interno del rapporto di lavoro impone al dipendente l'adozione di particolari sensibilità e cautele, in considerazione dello status di partner contrattuale che, comunque, il dipendente ricopre nei confronti del soggetto passivo della critica (vedi Cass. Sez. Lav. 16/5/1998 n.4952).

Indiscutibile deve ritenersi la portata lesiva del comportamento dell'appellante, ove si considerino le immediate conseguenze pregiudizievoli dell'immagine aziendale e l'innegabile conflittualità che andava ad instaurare, incompatibili con lo spirito di collaborazione, che dovrebbe animare il rapporto di dipendenza [in fattispecie il mobbizzato aveva rilasciato ad un quotidiano un'intervista, poi affissa dallo stesso sulla porta del proprio ufficio – contenente anche allusioni di (indebite e rifiutate) pressioni clientelari da parte del proprio direttore - onde rendere partecipe

l'opinione pubblica interna ed esterna della condizione di inattività in cui era stato confinato dall'azienda pubblica, dopo una denuncia giudiziale di demansionamento riconosciuta legittima e dopo un successivo licenziamento, dichiarato illegittimo con provvedimento cautelare].

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Giudice del lavoro di Trani del 14/7/1999 D. Ing. Pietro esponeva:

- che con lettera 30/5/1988 era stato assunto alle dipendenze dell'A., svolgendo le funzioni di coordinatore delle problematiche informatiche in azienda (Gruppo A - cat.A/1 del vigente c.c.n.l.);
- che in seguito a missiva del 19/11/91 gli erano state attribuite dall'azienda mansioni dequalificanti di addetto all'Ufficio Commerciale, escludendo quelle relative al sistema informatico, le quali venivano assegnate al capo dell'ufficio commerciale;
- che, denunciata tale dequalificazione anche in via giudiziale, con sentenza del 25/10/96 gli era stato riconosciuto il diritto alle mansioni di assunzione;
- che l'istante e le Associazioni di categoria avevano contestato l'operato dell'ente municipalizzato in ordine al concorso bandito il 21/2/1994 per posto di spettanza di specialista polivalente già presente in azienda;
- che, invocando infondati addebiti, l'A. dapprima aveva adottato un provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio, impugnato giudizialmente, e poi con lettera 28/4/1994 un atto di licenziamento, dichiarato illegittimo con le conseguenze di legge in via cautelare dal Pretore del lavoro di Trani con ordinanza del 29/6/94, confermata in sede di reclamo con provvedimento 4/10/94;
- che, pendente il giudizio di merito, in data 4/7/94 era stato reintegrato nel posto di lavoro, ma di fatto emarginato da qualsiasi attività lavorativa inerente le proprie mansioni, con l'affidamento di compiti di archivista e di semplice immettitore di dati nel computer (impiegato di livello BI);
- che il 7/4/95 gli era stato finalmente assegnato un compito progettuale completato nel dicembre 1995, epoca dalla quale non gli veniva più affidata alcuna mansione;
- che tale inattività, retribuita per ben tre anni e per otto ore al giorno, aveva arrecato pregiudizio alla sua dignità e professionalità e assunto notorietà pubblica anche in conseguenza di una ispezione presso l'A. ordinata dal Ministero del Lavoro;
- che l'azienda il 4/12/98 gli aveva inviato la seguente missiva disciplinare: "in data 3/12/1998 questa Direzione è stata informata del fatto che Ella ha esposto, al di fuori della porta del Suo ufficio, visibile da tutti i dipendenti e dagli utenti di passaggio, una fotocopia di un articolo giornalistico riportante Sue dichiarazioni lesive della immagine dell'Azienda e contenenti gravi accuse, anche a valenza penale, nei confronti del Direttore";
- che, nonostante le giustificazioni fornite il 12/12/98, con provvedimento 28/1/1999, comunicato il successivo 29 gennaio, l'A. aveva disposto il suo licenziamento in tronco, ritenendo la commessa infrazione lesiva irrimediabilmente del rapporto di fiducia;

- che il giudice del lavoro, adito con ricorso ex art.700 c.p.c., depositava in data 15/6/99 ordinanza di reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, rilevando come il comportamento contestato al dipendente non rivestiva il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro;
- che col presente ordinario giudizio di merito intendeva ribadire l'illegittimità del provvedimento risolutivo impugnato con lettera del 3/2/1999, atteso il comportamento vessatorio dell'azienda nei suoi riguardi;
- che in particolare l'affissione di un articolo di giornale alla porta dell'ufficio non poteva configurare giusta causa di licenziamento, tenuto conto anche del suo stato di esasperazione in cui versava da tempo;
- che il contenuto dell'intervista riportava fedelmente una vicenda reale ed era espressione dell'esercizio del diritto di critica nei limiti della correttezza;
- che il gesto contestatogli non aveva arrecato alcun eventuale danno all'azienda né vi era rapporto di proporzionalità con l'adottata sanzione espulsiva;
- che il complessivo comportamento aziendale gli aveva cagionato un pregiudizio alla salute, oltre che all'immagine ed alla vita di relazione.

Tanto premesso, il ricorrente chiedeva, previa dichiarazione di illegittimità del licenziamento disciplinare infertogli il 28/1/99, di ordinare alla convenuta azienda la sua reintegra nel posto di lavoro, con ogni conseguenza ex art.18 Stat. Lav., nonché di condannare la medesima al risarcimento di ogni ulteriore danno anche biologico, col favore delle spese di lite.

Instauratosi il contraddittorio, l'A. con diffuse argomentazioni contestava le deduzioni e le pretese avanzate dal D., concludendo per l'integrale reiezione dell'infondata domanda e la rifusione delle competenze.

L'adito Giudice del lavoro rigettava la domanda e, per l'effetto, revocava il provvedimento d'urgenza del 11/6/199; condannava il D. alla rifusione, in favore dell'A., delle spese processuali anche per il giudizio cautelare.

Avverso detta pronuncia, proponeva appello il D., il quale, dopo aver prospettato tutte le sue vicende lavorative e giudiziali, deduceva che non era attribuibile a lui l'elaborazione giornalistica dell'articolo affisso dietro alla sua porta; che legittimamente era dato al lavoratore l'esercizio del diritto di critica sulla base della verità oggettiva degli avvenimenti quando non si sostanziasse in una condotta lesiva del decoro dell'impresa suscettibile di provocare, con la caduta della sua immagine, anche un danno economico in termini di perdite di commesse o di occasioni di lavoro. Assumeva di aver difeso la propria posizione senza aver travalicato con dolo o colpa grave la soglia del rispetto della verità oggettiva.

Precisava che non era stata neanche scossa la fiducia, che sottende al rapporto di lavoro con l'affermazione che veniva pagato senza lavorare, concretizzando invece questo un grave pregiudizio alla sua dignità e professionalità. Comunque assumeva che non vi era una proporzionalità tra il fatto addebitato e il licenziamento.

Concludeva per la riforma della gravata sentenza e per l'accoglimento della domanda, con ogni conseguente provvedimento di legge e con vittoria di spese e competenze del doppio grado del giudizio.

Resisteva al gravame l'appellata, la quale, deducendone l'infondatezza, ne chiedeva il rigetto, con la rifusione delle spese di questo grado del giudizio.

In data odierna, la causa veniva discussa e decisa come da dispositivo letto in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello è infondato.

Osserva il Collegio che l'esito del merito di questo giudizio non può essere condizionato dalla soluzione data alla vertenza in sede di cautelare, in quanto questo è espressione di un giudizio a sommaria *cognitio*. Quando, invece, il giudice valuta il merito della causa con complessiva e puntuale valutazione dei fatti, ben può approdare ad un diverso ed opposto convincimento. Sicché, non potendosi ritenere il giudice vincolato dal provvedimento d'urgenza, in questo giudizio di merito ben può discortarsene, con una valutazione dei fatti del tutto autonoma.

La vicenda che interessa questa vertenza ebbe inizio con la nota aziendale del 4/12/1998, con la quale si comunicava al D. che "In data 3/12/1998 questa direzione è stata informata del fatto che ella ha esposto, al di fuori della porta del suo ufficio, visibile da tutti i dipendenti e dagli utenti di passaggio, una fotocopia di un articolo giornalistico riportante sue dichiarazioni lesive dell'immagine dell'azienda e contenente gravi accuse, anche di valenza penale, nei confronti del direttore. Poiché si ravvisano gli estremi dell'applicazione di adeguato provvedimento disciplinare, fatta salva ogni altra azione, vorrà esporre le sue giustificazioni in merito".

Seguite le giustificazioni, non condivise dall'azienda, il Consiglio di amministrazione, con nota del 17/2/1999, comunicò al ricorrente di aver deliberato il suo licenziamento senza preavviso e con indennità.

Per accertare la presunta illegittimità di detto recesso è necessario analizzare sia il comportamento della affissione dell'articolo giornalistico sia il contenuto dello stesso in ordine alle dichiarazioni del D. rilasciate all'articolista.

Nell'articolo si legge: "Tre casi di mala burocrazia" (uno dei tre era il caso D.) con sottotitolo: "Pagato solo per non lavorare". "A., Azienda Speciale Eletticità e Trasporti di Trani, in provincia di Bari, una storia di ordinaria inefficienza. Vittima un ingegnere, pagato con soldi dei cittadini-contribuenti, costretto a non lavorare".

Già queste espressioni, che il ricorrente attribuisce al giornalista sono da ritenersi offensive dell'immagine dell'azienda, tali da incidere sulla fiducia che deve sottendere ad ogni rapporto di lavoro ed a maggior ragione quando il dipendente è di un certo rango nella struttura, trattandosi di un ingegnere di alto livello di inquadramento.

Quand'anche le espressioni non fossero emanazione del suo pensiero, ma una formulazione del giornalista, per far notizia, il fatto stesso della affissione dietro la porta del suo ufficio, comporta la sua approvazione, facendola propria e condividendo tutto l'articolo come formulato; se questo non fosse stato condiviso innanzitutto il D. avrebbe fatto pubblicare la smentita e poi non lo avrebbe affisso sulla porta del suo ufficio.

L'articolo prosegue : "Si può pagare un dipendente e non farlo lavorare? Se i soldi sono dei contribuenti, evidentemente, sì. E' quanto accade vittima l'ingegnere Pietro D. la cui funzione è stata ridotta a quella di timbrare il cartellino due volte al giorno".

Anche tale lagnanza del D. non può che ritenersi uno stato di conflittualità con l'azienda che andava risolto in sede giudiziaria e non con una notizia giornalistica da ledere il decoro della datrice di lavoro ponendola in cattiva luce presso la opinione pubblica, a prescindere dalla verità o falsità della notizia, data la sua potenzialità offensiva dell'immagine aziendale.

Ma vi è di più.

Nell'articolo affisso riferisce il D.: "i primi problemi sorgono già a due mesi dall'assunzione. Dovevo occuparmi dall'acquisto di computers per l'azienda ... ma quando il direttore mi ha "CONSIGLIATO" di acquistarli da una ditta specifica, mi sono rifiutato" Da lì la nomina di "guastafeste, rompiscatole".

Tali espressioni, che lasciano intendere chiaramente un tentativo di corruzione ad opera del direttore nei confronti del ricorrente, vanno ben oltre il diritto di critica del lavoratore, dal momento che di fatto lo stesso si è realizzato in accuse di rilevanza penale da parte del D. in danno della datrice di lavoro. Dichiarazioni accusatorie, per le quali il lavoratore è stato anche denunciato all'Autorità Giudiziaria per calunnia, tali da scuotere irrimediabilmente la fiducia dell'imprenditore, essenziale presupposto per la prosecuzione della collaborazione del dipendente.

Se è vero che al lavoratore è riconosciuto il diritto di manifestare liberamente le proprie opinioni in merito all'operato datoriale, è pur vero che detto diritto subisce notevoli "temperamenti" in ragione del necessario rispetto dei diritti parimenti garantiti al datore di lavoro, oltre che del vincolo fiduciario proprio del rapporto di lavoro subordinato.

L'entità delle accuse mosse dal D. all'A. e ai suoi dirigenti, unitamente all'inevitabile discredito sociale patito dall'azienda, in conseguenza delle dichiarazioni, costituiscono violazione del dettato normativo e contrattuale in materia di rapporto di lavoro subordinato, menomando la stima e la reputazione del datore di lavoro.

Il Supremo Collegio, sul punto, ha statuito che l'esercizio del diritto di critica, costituzionalmente tutelato ex art.21 cost., non può servire per giustificare, in termini assoluti, qualunque manifestazione del pensiero effettuata dal lavoratore ..., al contrario il diritto di critica del lavoratore non può che essere sottoposto agli stessi limiti ...che incontrerebbe, qualora fosse esercitato da ogni altro privato cittadino, al di fuori, cioè, di una relazione contrattuale con il soggetto passivo della critica.

In altri termini, lo status di lavoratore non può certo attribuire al soggetto agente una assenza di limitiSemmai, l'esercizio della critica all'interno del rapporto di lavoro impone al dipendente l'adozione di particolari sensibilità e cautele, in considerazione dello status di partner contrattuale che, comunque, il dipendente ricopre nei confronti del soggetto passivo della critica (vedi Cass. Sez. Lav. 16/5/1998 n.4952).

Indiscutibile deve ritenersi la portata lesiva del comportamento dell'appellante, ove si considerino le immediate conseguenze pregiudizievoli dell'immagine aziendale e l'innegabile conflittualità che andava ad instaurare, incompatibili con lo spirito di collaborazione, che dovrebbe animare il rapporto di dipendenza.

Lo stesso titolo dell'articolo si pone in contrasto con i detti principi: "Tre casi di mala burocrazia. Pagato per non lavorare", arricchito dal contenuto dal quale si evince agevolmente una situazione aziendale caratterizzata da tentativi di corruzione, posti in essere dal direttore dell'A. nei confronti della vittima, rappresentata dal ricorrente. Per le modalità della condotta di questi, al di là della

verità o falsità relative all'accusa e dell'esito del reato di calunnia denunciato dalla azienda, per le dette accuse formulate dal dipendente, si è abbondantemente fuori dal diritto di critica; le accuse prevaricano decisamente questo diritto e vanno a minare inesorabilmente il vincolo fiduciario del rapporto. L'aver apertamente ricondotto, per il tramite di un mezzo di comunicazione di acclarata risonanza sociale, l'operato aziendale nell'ambito di un complessivo "disegno persecutorio", unitamente al pubblico discredito gettato sulla dirigenza dell'azienda costituiscono certamente una situazione tale da compromettere irreversibilmente il vincolo fiduciario in essere tra le parti e tale da legittimare il licenziamento per giusta causa.

Giusta causa di recesso è anche ogni comportamento che incrina la relazione interpersonale tra le parti, anche al di là delle fattispecie di infedeltà più tipiche e più gravi. La stessa divulgazione con lo strumento della stampa esorbita la "questione personale" ed è teleologicamente orientata alla lesione della dignità del datore di lavoro e della sua pubblica reputazione; essa va ben oltre l'assunto gesto dimostrativo, nell'esercizio del diritto di critica (Cass. Sez.Lav.22/8/1997, n.7884; Cass. Sez. Lav. 16/2/2000 n.1749).

D'altro canto, il comportamento del D. è ancora più grave, ove si valuti l'elemento psicologico dell'illecito commesso, per aver consapevolmente scelto il mezzo della stampa per colpire l'azienda, anziché la via giudiziaria e gli altri strumenti offerti dall'ordinamento, qualificandosi per giunta vittima del sistema aziendale connotato da corruzione.

Il provvedimento del licenziamento, inoltre, non può essere sproporzionato rispetto alla gravità del fatto. Non emergono dagli atti elementi probatori che lascino intravedere che esso sia discriminatorio.

Ogni altro provvedimento diverso da quello espulsivo sarebbe stato inidoneo a tutelare gli interessi aziendali e comunque non adeguatamente proporzionato ai fatti contestati.

La Sezione Lavoro della Cassazione ha insegnato che l'esercizio da parte del lavoratore ... del diritto di critica, manifestata attraverso articoli ed interviste su quotidiani, nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche in danno economico in termini di perdite di commesse e di occasioni di lavoro, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia, che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art.2105 c.c. e può costituire giusta causa di licenziamento (Cass. Sez. Lav. 16/5/1998 n.4952). Questo a maggior ragione se trattasi d'azienda pubblica o parapubblica, sovvenzionata con denaro dei contribuenti. La divulgazione di un fatto di rilevanza penale, non accertato e quindi non rispondente alla verità, desta indubbiamente allarme sociale ed è idoneo a ledere ogni aspettativa di collaborazione.

Assume l'appellante che nella specie l'azienda non ha subito alcun danno economico, per minimizzare l'efficacia offensiva del suo comportamento.

A tale tesi difensiva non si può aderire, in quanto ciò che rileva, ai fini del corretto esercizio del diritto di critica non è soltanto l'assenza di una lesione economicamente rilevante degli interessi del datore, bensì l'insussistenza di un pregiudizio di entità tale da compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, sotteso al rapporto di lavoro subordinato.

Nella specie, tale compromissione è innegabile per quel che si è detto sopra e non può che legittimare il licenziamento per giusta causa.

In tema di licenziamento per giusta causa è irrilevante che il comportamento addebitato al lavoratore abbia o meno comportato un danno economico per il datore di lavoro, essendo, invece, rilevante solo la idoneità del suddetto comportamento ad incidere negativamente sul rapporto fiduciario, indipendentemente dall'effettivo verificarsi di un danno e dell'entità di esso (vedi Cass. Civ. Sez. Lav. n.8553 del 2000).

Lo stesso stato di conflittualità permanente venutosi a creare in azienda tra il ricorrente e la società è incompatibile con il concetto di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato; stato di conflittualità poi sfociato in una scomposta condotta reattiva del D., che travalica i limiti della pur lodevole critica costruttiva del lavoratore al fine del perseguimento degli scopi aziendali in un clima di integrazione e di armonia.

Né possono rilevare i vari fatti, oggetto di altri giudizi, non verificati dal primo giudice, in quanto questa vertenza attiene al licenziamento e alle cause poste a base dello stesso, così come sarà il giudice penale a valutare quanto di calunnioso v'è nelle accuse dall'appellante dichiarate al giornalista, confermate e fatte proprie dalla affissione dietro la porta del suo ufficio e mai smentite con lo stesso mezzo di divulgazione.

Sicché, bene ha fatto il primo giudice a prescindere da altri episodi, oggetto di altri giudizi, posto che nel fatto dedotto e allegato non sono ravvisabili elementi di discriminazione o di emarginazione del lavoratore, comunque da non giustificare mai l'addebito mossogli dall'azienda.

Sulle basi delle suesposte considerazioni, è giusto rigettare l'appello.

Ricorrono buone ragioni, data la complessità delle questioni, per compensare interamente tra le parti le spese di questo grado del giudizio.

P.Q.M.

La Corte di Appello di Bari, Sezione Lavoro, uditi i procuratori delle parti, rigetta l'appello proposto da D. Pietro con ricorso del 21/5/2001 avverso la sentenza del Giudice lavoro Trib. Trani del 6/4/2001 nei confronti di A. S.p.a. Trani e compensa interamente tra le parti le spese di questo grado del giudizio.

Nota

La decisione non convince. Nonostante gli sforzi per ancorare a considerazioni di diritto la legittimazione di un (nuovo) licenziamento - fondato sull'esorbitanza del diritto di critica con allusioni a pressioni clientelari del proprio direttore, la cui ricusazione avrebbe determinato la qualificazione di "guastafeste" del ricorrente - la sentenza sottovaluta che l'interessato era stato già oggetto di demansionamento (dichiarato poi giudizialmente illegittimo) nonché di un precedente licenziamento (anch'esso invalidato seppure con provvedimento cautelare in attesa del giudizio di merito). E' evidente che il mobbizzato era oggetto di un disegno "persecutorio" non percepito (o non voluto percepire) dal Collegio giudicante. L'exasperazione che prende umamente chi si trova in queste condizioni - spesso alla ricerca di soluzioni implicanti la partecipazione dell'opinione pubblica alle proprie vicissitudini, attraverso il ricorso ai "media" in presenza di inascoltate proteste in sede aziendale o nelle aule giudiziarie la cui indifferenza risalta dalle lungaggini processuali - può occasionare qualche "scivolata", tramite il profferimento di qualche "parola di troppo" (che non può essere sanzionata con la perdita del posto di lavoro). Nel caso di specie la "parola di troppo" è costituita dall'allusivo addebito del ricorrente - riferito nell'intervista giornalistica - di essere stato sottoposto al trattamento vessatorio da quando non aveva aderito alle sollecitazioni del suo direttore

di acquistare i computer aziendali da una ditta specifica. Questa unica affermazione non comprovata - nel contesto di una piena ed oggettiva veridicità dei fatti denunciati ai "media"- ha fornito al Collegio l'alibi per una dichiarazione di legittimità del (nuovo provvedimento di) licenziamento, addizionale ai precedenti provvedimenti aziendali, evidenziando, non solo indiziariamente, l'operazione persecutoria posta in essere dall'azienda pubblica, sulla cui stima e reputazione pubblica lesa ci sembra, invero, riscontrare un eccesso di sensibilità da parte del Collegio giudicante. Il resto - i limiti al diritto di critica e particolarmente il limite di "nuovo conio localistico" del dover essere la critica del dipendente non "conflittuale" atteso il suo carattere di "partner" nel rapporto, in ragione della natura "collaborativa" da cui il rapporto stesso sarebbe intrinsecamente improntato - sono "ciance" giuridicamente infarcite e forzature inconcludenti che lumeggiano, tra l'altro, una concezione utopistica di "armoniosa" collaborazione azienda-dipendenti, che rinviene da una, peraltro inattuata, soluzione cogestionale delle aziende (ex art. 46 Cost.) e lasciano trasparire, anche mediante la scelta dei termini espositivi ("partner") una concezione del Collegio barese ideologicamente perdente (per lo meno sino ad oggi) che vorrebbe trasformato il dipendente che presta la propria attività in azienda (per l'esigenza di provvedere con il reddito alle proprie necessità esistenziali) in socio-collaboratore della stessa.

Roma, 10 marzo 2002