



Diritto di critica. Gli scambi di vedute conflittuali tra dirigenti e subalterni, tra datori di lavoro e lavoratori sono da sempre all'ordine del giorno in tutti gli ambienti lavorativi, ma, al di là di chi ha torto e di chi ha ragione, non è pensabile che il "sottomesso gerarchico" non possa esprimere il proprio avviso su una determinata questione, anche quando questo si appalesa in netto contrasto con quello del superiore.

Con sentenza n. **7471 del 14 maggio 2012** la Corte di Cassazione si è occupata della materia di esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, puntualizzando che la irrogazione di una sanzione in tale contesto presuppone taluni specifici comportamenti. I giudici di piazza Cavour hanno infatti stabilito che, che il prestatore è sanzionabile solo nel momento in cui travalichi, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della "verità oggettiva con modalità e termini tali da ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro o del proprio superiore gerarchico" e determinare un pregiudizio per l'impresa. Il relativo accertamento costituisce giudizio di fatto, incensurabile in sede di legittimità se correttamente e congruamente motivato."

Nel caso di specie, la Corte di merito aveva rilevato che l'esercizio del potere disciplinare, che aveva comportato due sospensioni dal lavoro, rispettivamente di tre e di cinque giorni, era stato del tutto ingiustificato perché il lavoratore, nell'aver segnalato - nella qualità di componente della R.S.A. - al presidente della società datrice di lavoro una serie di irregolarità relative agli appalti di manutenzione, non aveva violato i limiti circa il rispetto della verità oggettiva, né aveva adottato modalità e termini tali da offendere l'onore, la reputazione e il decoro dell'impresa.