

Roberto Restelli

**LA DENUNCIA CONTRO IL DATORE
DI LAVORO, TRA USO E ABUSO DEL
DIRITTO: UN CASO DI *MOBBING* AL
CONTRARIO**

Estratto



Milano • Giuffrè Editore

CASSAZIONE, Sez. lav., 20 giugno 2003, n. 9908 - TREZZA Pres. - FILADORO Est. - FRAZZINI P.M. (concl. conf.) - Novellino (avv. Tamburro) c. Rejna s.p.a. (avv. Scognamiglio, Bonamico, Borsotti).

Conferma T. Torino 9 dicembre 1999.

Provvedimenti disciplinari - Mancanze del lavoratore - Fattispecie: denuncia penale manifestamente infondata contro il datore di lavoro - Costituisce mancanza sanzionabile sul piano disciplinare.

Il comportamento del lavoratore, tendente, con una serie di ripetute iniziative, a ottenere l'esercizio dell'azione penale nei confronti del datore di lavoro e l'accertamento di illeciti di vario tipo, al solo scopo di nuocere e recare molestia a questi, è rilevante sotto il profilo disciplinare (nella specie è stata ritenuta più che giustificata la sanzione di tre giorni di sospensione). (1)

Omissis. — SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. — Con sentenza 27 ottobre-6 dicembre 1999, il Tribunale di Torino rigettava l'appello proposto da Giuseppe Novellino avverso la decisione del locale Pretore del 4 dicembre 1997-26 gennaio 1998, che aveva respinto la sua domanda intesa ad ottenere la dichiarazione di illegittimità della sanzione disciplinare adottata dalla s.p.a. Reina, inflitta al lavoratore per avere denunciato all'INPS ed all'Ispettorato del lavoro una presunta irregolarità nella sottoscrizione dei modelli 01/M, firmati in modo illeggibile, nonché per avere inviata al Presidente della stessa società ed al

(1) La denuncia contro il datore di lavoro, tra uso e abuso del diritto: un caso di *mobbing* al contrario

1. La sentenza in epigrafe affronta il delicato problema delle ripercussioni sul sinallagma contrattuale del comportamento del lavoratore che denunci presunti fatti illeciti (anche di rilevanza penale) commessi dal proprio datore di lavoro.

Nel caso in esame il lavoratore era stato valutato temporaneamente non idoneo al sollevamento di pesi superiori a 15 chili; la relazione medica non specificava però se il divieto era assoluto o se era condizionato alla frequenza delle operazioni di sollevamento. Il datore di lavoro chiedeva quindi chiarimenti all'ambulatorio di Medicina del lavoro che aveva effettuato la visita. Il lavoratore, da parte sua, inviava al presidente della società e alla Procura della Repubblica una lettera nella quale ipotizzava gravi responsabilità penali a carico del Direttore del personale e del medico di fabbrica per averlo adibito alla movimentazione di pesi superiori a 15 chili, in asserito contrasto con quanto stabilito dalla Commissione medica; denunciava altresì all'INPS e all'Ispettorato del lavoro un'irregolarità nella sottoscrizione dei modelli 01/M, firmati in modo illeggibile. Nel frattempo il datore di lavoro, avuti i chiarimenti richiesti, si adeguava immediatamente alle nuove prescrizioni mediche (nelle quali si speci-

Procuratore della Repubblica presso il Pretore di Torino una lettera, con la quale si ipotizzavano gravi responsabilità penali a carico del Direttore del personale e del medico di fabbrica della Rejna, per averlo adibito alla movimentazione di pesi superiori a 15 chili in contrasto con quanto stabilito dalla apposita Commissione medica. — *Omissis*.

ficava che il divieto di sollevare pesi superiori a 15 chili doveva considerarsi assoluto).

Il comportamento del lavoratore veniva sanzionato disciplinarmente con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per tre giorni.

In giudizio il lavoratore sosteneva che si era limitato a investire gli organi preposti al rispetto del diritto alla salute, sollecitando, in caso di accertamento di responsabilità, le sanzioni di legge, e che aveva semplicemente richiesto l'apposizione di firme leggibili sui modelli 01/M, « in modo da poter ricostruire eventuali responsabilità, in caso di eventuali errori nel versamento dei contributi ».

La sanzione disciplinare veniva ritenuta legittima sia in primo, sia in secondo grado.

I giudici dell'appello ritenevano irrilevante la circostanza che le firme apposte sui modelli 01/M potessero apparire illeggibili, « posto che il legale rappresentante della società era facilmente individuabile e che i nomi dei responsabili della società risultavano comunque dai libri sociali e contabili »; ritenevano poi « non consona alle previsioni di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. » la decisione del lavoratore, che « aveva voluto segnalare tale irregolarità non solo ai rappresentanti della società, ma anche all'Ispettorato del lavoro ». Quanto alla denuncia alla Procura della Repubblica, i giudici dell'appello osservavano che, nelle circostanze date, « doveva escludersi comunque la buona fede del denunciante », che « l'equivoco insorto avrebbe potuto facilmente essere chiarito direttamente tra datore di lavoro e lavoratore, senza necessità di esposti, denunce o richieste di intervento di terzi » e che « il comportamento del lavoratore, valutato nel suo complesso, era del tutto ingiustificato: egli aveva infatti sollecitato una persecuzione penale del datore di lavoro a fronte di un comportamento dello stesso che era del tutto coerente con le prescrizioni mediche, per come le stesse apparivano prima del definitivo chiarimento, sollecitato dallo stesso datore di lavoro ». I giudici dell'appello concludevano quindi che la lieve sanzione di tre giorni di sospensione appariva « più che giustificata » a fronte dell'atteggiamento persecutorio posto in essere, « grave » e « sicuramente determinato dal desiderio di danneggiare la società ».

2. Delineiamo, in estrema sintesi, le norme di riferimento.

Chi ha notizia di un reato perseguibile d'ufficio « può farne denuncia » e « la legge stabilisce i casi in cui la denuncia è obbligatoria » (art. 333 c.p.p.). Per il comune cittadino l'obbligo riguarda i delitti contro la personalità dello Stato punibili con l'ergastolo (art. 364 c.p.) e l'omessa denuncia di cose provenienti da delitto (art. 709 c.p.).

La parte lesa da un reato non perseguibile d'ufficio può proporre querela manifestando la volontà che si proceda (art. 336 c.p.p.).

Nell'ambito specifico del rapporto di lavoro vengono in rilievo l'obbligo di collaborazione *ex* art. 2094 c.c., nonché gli obblighi di fedeltà e di diligenza che incombono sul lavoratore a norma degli artt. 2105 e 2104 c.c. (norme richiamate nella decisione qui confermata).

Nel merito, il Tribunale giudicava assai grave il comportamento tenuto dal Novellino, osservando che la decisione della società era stata improntata ad un atteggiamento particolarmente comprensivo.

I giudici di appello ritenevano del tutto irrilevante la circostanza che le firme apposte sui modelli INPS 01/M potessero apparire illeggibili, posto che il legale rappresentante della società era facilmente individuabile e che i nomi dei responsabili della società risultavano comunque dai libri sociali e contabili.

Nella valutazione del comportamento adottato dal lavoratore sono di ulteriore ausilio i principi di correttezza e buona fede *in executivis* di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. e gli obblighi di cooperazione del creditore, che è tenuto ad agevolare e non aggravare la prestazione del debitore.

Quanto al contenuto dell'obbligo di fedeltà, la giurisprudenza sembra orientata ad accogliere una lettura non limitata agli obblighi elencati nell'art. 2105 c.c. (v. ad es. Cass. 16 maggio 1998, n. 4952, *q. Riv.*, 1999, II, 346, nota di P. TULLINI: « questa Corte ha più volte affermato che l'obbligo di fedeltà... va collegato con le regole di correttezza e di buona fede... Il lavoratore, pertanto, deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c., ma anche da tutti quelli che, per la loro natura e le loro conseguenze, appaiono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura... o sono idonei, comunque, a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto »; per una interpretazione più rigorosa dell'obbligo contrattuale di segreto aziendale e di fedeltà si rinvia a P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, vol. III, *Tratt. CM*, 2003, 284 e 308: ivi i riferimenti giurisprudenziali e dottrinali in argomento).

3. A fronte di casi di (asserito) esercizio di un proprio diritto si profilano sostanzialmente due contrapposte opzioni:

a) l'esercizio di un diritto da parte del titolare è di per sé lecito (col corollario che un'attività attribuita dalla legge potrebbe diventare illecita solo in virtù di una specifica norma di legge);

b) « nessuno può esercitare il proprio diritto in contrasto con lo scopo per cui il diritto medesimo gli è riconosciuto » (l'espressione è quella dell'art. 7 preleggi del progetto definitivo, non approvato in sede di riforma del codice civile del 1942).

La giurisprudenza ritiene che la denuncia penale da parte del lavoratore di un fatto posto in essere dal datore di lavoro e la divulgazione della notizia all'interno dell'azienda « non costituisce di per sé giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro » (così Cass. 16 febbraio 2000, n. 1749, *NGL*, 2000, 424, ove riferimenti a Cass. 5 novembre 1980, n. 5932, *FI*, 1982, I, 158, e a Cass. 26 aprile 1976, n. 1476, *NGL*, 1977, 101; conf. Cass. 16 ottobre 2000, n. 13738, inedita). Indica quindi alcuni criteri per stabilire le ripercussioni sul rapporto di lavoro, precisando che occorre « accertare tutte le modalità del caso concreto, tenendo conto, anche se non in maniera esclusiva, dell'esito del processo penale, e appurare se il lavoratore si sia limitato a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare con dolo o colpa grave la soglia del rispetto della verità oggettiva, nonché se dalla divulgazione della notizia all'interno o all'esterno dell'azienda sia derivato al datore di lavoro un effettivo pregiudizio, consistente nell'offesa dell'onore e della reputazione del medesimo, tale da metterne in discussione la credibilità » (così Cass. n. 1749/2000, cit.). Si segnalano anche Cass. 16 gennaio 2001, n. 519 (tra le altre in *q. Riv.*, 2001, II, 453, con esauriente nota di L. DI

La decisione del lavoratore, che aveva voluto segnalare tale irregolarità non solo ai rappresentanti della società, ma anche all'Ispettorato del lavoro, veniva ritenuta dal Tribunale non consona alle previsioni di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Del tutto ingiustificata appariva poi la denuncia diretta alla Procura della Repubblica, perchè procedesse penalmente contro il direttore del personale e contro il medico di fabbrica, per non avere ottemperato alle indicazioni dell'ambulatorio di Medicina del lavoro del 29 settembre 1995.

PAOLA, e in *MGL*, 2001, 593, con nota critica di A. NICCOLAI: in quel caso era stato ritenuto illegittimo il licenziamento di un lavoratore che aveva raccolto, nell'arco di due anni, copia di 38 bolle di consegna, dalle quali si poteva desumere che la società dichiarava solo una parte delle proprie vendite, e le aveva consegnate alla Guardia di Finanza) e T. Torino 11 aprile 1988, *GPiem*, 1988, 859 (ove si afferma, nel caso di una denuncia presentata dal datore di lavoro, che « l'esercizio di un diritto come quello di denunciare dei fatti penalmente rilevanti... non può, quando rimane nei limiti di un atteggiamento corretto e lineare, essere considerato in contrasto con la posizione rivestita nell'ambito del rapporto di lavoro »).

Può soccorrere anche il ricorso alle disposizioni che regolano casi simili o materie analoghe e ai principi generali dell'ordinamento (art. 12, secondo comma, preleggi al c.c.). Con riferimento al caso in esame i possibili riferimenti sono:

— l'art. 51 c.p.: l'esercizio di un diritto esclude la punibilità penale (con la precisazione che « non basta vantare in astratto un diritto. È necessario che l'attività realizzata costituisca una (corretta) estrinsecazione delle facoltà inerenti il diritto in questione: se il modo mediante il quale il diritto viene esercitato non corrisponde a una delle facoltà inerenti il diritto medesimo, si superano i confini dell'esercizio' scriminante e subentra un'ipotesi di 'abuso' del diritto »: così, per tutti, G. FIANDACA-E. MUSCO, *Diritto penale. Parte generale*, Zanichelli, Bologna, IV ed., 2001, 242);

— l'art. 833 c.c.: il titolare del diritto di proprietà (un diritto assoluto ed esclusivo) non può compiere atti « i quali non abbiano altro scopo che quello di nuocere o di recare molestia ad altri », cioè tutti quegli atti non utili per il titolare del diritto e dannosi per altri;

— il divieto di abuso di un proprio diritto, principio che (a prescindere dalle difficoltà nell'individuazione di una nozione univoca: cfr. D. MESSINETTI, *Abuso del diritto*, voce in *Enc dir*, aggiornamento, II, 1998, 1; P. RESCIGNO, *L'abuso del diritto*, Il Mulino, Bologna, 1998, ma già RESCIGNO, *L'abuso del diritto*, *RDC*, 1965, I, 205) ha avuto alcune applicazioni in giurisprudenza (ult. Cass., Sez. I, 18 ottobre 2003, n. 15482, secondo la quale l'abuso del diritto — individuato nel « comportamento del contraente che esercita verso l'altro i diritti che gli derivano dalla legge o dal contratto per realizzare uno scopo diverso da quello cui questi diritti sono preordinati » — costituisce una specifica ipotesi di violazione dell'obbligo di buona fede). Per l'applicazione del principio al diritto del lavoro v. ad es. Cass. 6 giugno 2002, n. 8251, *OGL*, 2002, 433 (abuso del diritto di difesa da parte del lavoratore nell'ambito di un giudizio intentato nei confronti della società), e Cass. 8 settembre 1995, n. 9501, *MGL*, 1996, 14, con nota di M. PAPALEONI (valutazione della condotta del datore, pur se lecita nella sua obiettività, ai fini del giudizio di antisindacalità).

Così, con riferimento a casi come quello in esame, è lecito dubitare che

Doveva escludersi comunque la buona fede del denunciante: infatti, era la stessa prescrizione della Commissione a stabilire una valutazione di non idoneità solo temporanea, consigliando anzi un nuovo controllo a distanza di sei mesi.

Quanto alla adibizione del Novellino ad operazioni di sollevamento di pesi superiori ai limiti indicati nella stessa certificazione, i giudici di appello rilevavano che la relazione medica non era stata affatto chiara, e che solo successivamente — rispondendo a precisa richiesta della società — era stato specificato che il divieto

l'astratta corrispondenza agli interessi della collettività dell'iniziativa di denunciapenale sia sufficiente a fondare la legittimità dell'operato del lavoratore (L. DI PAOLA, *Una interessante pronuncia della Cassazione in tema di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, *q. Riv.* 2001, II, 457-458, distingue il caso del dipendente che, a conoscenza di irregolarità aziendali, fa « abuso del proprio potere contrattuale, ad esempio mediante la rivendicazione di benefici eventualmente non dovuti » e denuncia il datore per « finalità punitive o vendicative »; il caso del dipendente che denuncia il datore per danneggiarlo rispetto alle imprese concorrenti che intende invece agevolare; il caso del dipendente che formula una denuncia produttiva di danno per l'impresa e palesemente infondata).

4. Nell'ambito di questo sistema complesso e variegato di riferimenti si muove la sentenza annotata, la quale, del tutto correttamente, ha confermato la lettura dei fatti, e delle conseguenze derivanti dagli stessi fatti, operata in secondo grado.

In particolare la sentenza ha confermato che era « del tutto inspiegabile » l'accanimento del lavoratore nel richiedere una firma leggibile sui modelli relativi al versamento dei contributi. Quanto alla denuncia penale, ad asserita tutela della salute, v'erano legittimi dubbi interpretativi nella fase di prima applicazione delle indicazioni provenienti dai servizi di Medicina del lavoro, e la società, una volta avuti i chiarimenti richiesti, si era adeguata immediatamente alle prescrizioni, dando così atto della sua buona fede. Il comportamento del lavoratore non appariva invece giustificabile « nel quadro di un rapporto di collaborazione e di lavoro » ed era spiegabile « solo con uno scopo di nuocere e recare molestia al proprio datore di lavoro ».

Non solo era stato denunciato un fatto palesemente insussistente, ma il lavoratore aveva utilizzato il diritto per una funzione diversa da quella prevista dall'ordinamento, con conseguente rilievo disciplinare del comportamento.

La Corte di Cassazione, nella sentenza in commento, ha poi ritenuto « fuori di luogo anche le osservazioni, pure formulate dal ricorrente, circa l'ampiezza del diritto di manifestazione del pensiero e del diritto di critica delle decisioni aziendali », dal momento che vi era stato « semplicemente un grave, reiterato ed ingiustificato comportamento » del lavoratore « tendente — con una serie di ripetute iniziative dirette a organi e uffici diversi — ad ottenere l'esercizio dell'azione penale e l'accertamento di illeciti di vario tipo », di fatto inesistenti.

Sull'esercizio della libertà di critica e sui suoi limiti, cfr., in generale, Cass. 24 settembre 2003, n. 14179; Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, *q. Riv.*, 2002, II, 258, nota di L. MERLINI; Cass. 22 ottobre 1998, n. 10551, *q. Riv.*, 1999, II, 654, nota di D. MUGNAINI: ivi ulteriori riferimenti giurisprudenziali.

ROBERTO RESTELLI
Avvocato in Milano

di sollevare pesi superiori a 15 chili doveva considerarsi come assoluto (quindi non condizionato alla frequenza delle operazioni di sollevamento).

Il Tribunale concludeva che era, invece, da presumere la buona fede del datore di lavoro. Questi, infatti aveva immediatamente ottemperato alle nuove prescrizioni dell'Ambulatorio di Medicina Legale, non appena ne era venuto a conoscenza. L'equivoco insorto — concludeva il Tribunale — avrebbe potuto facilmente essere chiarito direttamente tra datore di lavoro e lavoratore, senza necessità di esposti, denunce o richieste di intervento di terzi.

Il comportamento del lavoratore, valutato nel suo complesso, era del tutto ingiustificato: egli aveva infatti sollecitato una persecuzione penale del datore di lavoro a fronte di un comportamento dello stesso che era del tutto coerente con le prescrizioni mediche, per come le stesse apparivano prima del definitivo chiarimento, sollecitato dallo stesso datore di lavoro. — *Omissis*.

MOTIVI DELLA DECISIONE. — *Omissis*. — Con accertamento insindacabile questa sede di legittimità, perché esente da vizi logici ed errori giuridici, i giudici di appello hanno ritenuto che il comportamento del Novellino non fosse giustificabile nel quadro di un rapporto di collaborazione e di lavoro e che lo stesso potesse spiegarsi, in buona sostanza, solo con uno scopo di nuocere e recare molestia al proprio datore di lavoro.

Del tutto inspiegabile, secondo il Tribunale, fu l'accanimento del lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro nel richiedere una firma leggibile sui modelli relativi al versamento dei contributi previdenziali. È cosa del tutto pacifica, del resto, che, nel caso di inesatto versamento dei contributi, responsabile nei confronti del prestatore di lavoro è il datore di lavoro (e non direttamente la persona da questi incaricata degli incombenzi relativi a paghe e contributi).

Quanto alla denuncia penale relativa alla violazione di indicazioni provenienti dai servizi di Medicina del lavoro, i giudici di appello hanno spiegato che le stesse non erano affatto precise ed hanno giustificato pienamente i dubbi interpretativi del datore di lavoro nella fase di prima applicazione delle stesse.

Lo stesso Tribunale ha dato atto della buona fede della società Rejna, la quale, una volta avuti i chiarimenti richiesti dall'ambulatorio di Medicina del lavoro, si adeguò immediatamente alle prescrizioni dello stesso, in tema di divieto di sollevamento pesi.

Si tratta, come appare del tutto evidente, di una valutazione di merito, compiuta dal giudice di appello con una chiara estrinsecazione delle ragioni poste a base della decisione, con valutazioni inerenti al fatto e compiutamente motivate senza alcun vizio logico o contraddittorietà.

Non appare consentito, pertanto, riproporre in questa sede di legittimità, una diversa lettura dei fatti e delle conseguenze derivanti dagli stessi fatti (Cass. 22 ottobre 2003, n. 10503).

Appaiono fuori di luogo anche le osservazioni, pure formulate dal ricorrente,

circa l'ampiezza del diritto di manifestazione del pensiero e del diritto di critica delle decisioni aziendali, garantita dalla Carta costituzionale e dall'art. 1 della l. n. 300 del 1970 (circa i limiti di tale esercizio, cfr. Cass. 16 febbraio 2000, n. 1749).

Nel caso di specie, infatti, secondo l'accertamento insindacabile compiuto dai giudici di appello vi era stato semplicemente un grave, reiterato e ingiustificato comportamento del Novellino, tendente — con una serie di ripetute iniziative dirette a organi e uffici diversi — ad ottenere l'esercizio dell'azione penale e l'accertamento di illeciti di vario tipo (per violazione di norme sulla igiene del lavoro e la sicurezza nell'ambiente di lavoro e per irregolarità nella documentazione contabile e nel versamento dei contributi previdenziali) nei confronti del direttore del personale della società e del medico di fabbrica; pur avendo entrambi dato istruzioni e direttive coerenti e compatibili con le prescrizioni contenute nei giudizi di inidoneità temporanea del 29 settembre 1995.

Infatti, i giudici di appello si sono limitati ad affermare che la — lieve — sanzione di tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione appariva più che giustificata a fronte dell'atteggiamento persecutorio posto in essere dal Novellino, definito dagli stessi giudici « grave » e « sicuramente determinato dal desiderio di danneggiare la società appellata » (pag. 8 della sentenza impugnata).

Contro questa insindacabile valutazione compiuta dai giudici di appello si infrangono le censure formulate dal ricorrente. — *Omissis*.