

DSL

1-2025

Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza^{**}

Nota a Cassazione civile, sez. lav., 5 settembre 2024, n. 23850^{***}

di Laura Cuttini^{*}

SOMMARIO: 1. I fatti oggetto del giudizio. – 2. Il perimetro del diritto di critica del lavoratore subordinato. – 3. Limiti e tutele della critica del lavoratore sindacalista. – 4. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: il problema dei confini di un ruolo.

1. I fatti oggetto del giudizio

Lo scorso settembre, la Corte di Cassazione si è pronunciata in riferimento alla figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), e in particolare alle modalità di esercizio del suo diritto di critica avverso al datore di lavoro.

Nel dettaglio, la controversia che ha portato all'ordinanza n. 23850/2024 ha coinvolto un lavoratore con mansioni di macchinista e dipendente di Trenitalia S.p.A., al quale era stata addebitata una sanzione disciplinare consistente nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 10 giorni, a causa di alcune sue affermazioni rilasciate su un portale di informazione online (“Uno Notizie”) e a un quotidiano (“Il Tirreno”) inerenti a dati sugli incidenti di viaggiatori a causa di guasti alle porte e sui decessi per infortuni sul lavoro. Il lavoratore in questione, che assumeva altresì la carica di coordinatore nazionale dei RLS *ex artt.* 47 ss. del d.lgs. n. 81/2008, aveva inoltre espresso solidarietà a degli operai dipendenti di una società terza, licenziati e successivamente non reintegrati a seguito di sentenza, definendo il comportamento dell'azienda come “*una scorciatoia antidemocratica e antisindacale molto insidiosa*”.

A seguito del rigetto in primo grado, la Corte d'Appello di Roma ha accolto il ricorso proposto dal lavoratore avverso la sanzione disciplinare, ritenendo la critica del RLS legittima, in quanto il rappresentante sindacale è titolare di un diritto di critica dai confini più ampi di quello attribuito al semplice lavoratore subordinato, in virtù della garanzia costituzionale offerta dagli artt. 2 e 39 Cost. In particolare, i giudici di secondo grado hanno considerato “*la carica rivestita*

* Laura Cuttini è dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto dell'Università degli Studi di Milano. laura.cuttini@unimi.it

** Questo contributo è stato sottoposto alla valutazione del Comitato di redazione.

*** La sentenza della Cassazione civile, sez. lav., 5 settembre 2024, n. 23850, oggetto della nota, è pubblicata in Olympus: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=32659:cassazione-civile,-sez-lav,-05-settembre-2024,-n-23850-diritto-di-critica-anche-aspra-del-sindacalista-nei-confronti-del-datore-di-lavoro-il-limite-%C3%A8-la-correttezza-formale&catid=16&Itemid=138

dall'appellante tale da rendere anch'egli titolare di un diritto funzionale al perseguimento e alla tutela di interessi collettivi di rilevanza costituzionale'. La sentenza di Appello è poi stata confermata dalla Corte di Cassazione.

2. Il perimetro del diritto di critica del lavoratore subordinato

Prima di entrare nel merito della questione inerente ai limiti e alle forme del diritto di critica del lavoratore sindacalista, che grazie alla pronuncia in commento vengono ora estesi anche al lavoratore RLS, è bene prendere le mosse dai limiti del diritto di critica del lavoratore subordinato, come definiti dalla giurisprudenza.

Il diritto di critica è una proiezione del diritto di manifestazione del pensiero, nell'esercizio del quale chi se ne avvale esprime una censura o una valutazione negativa riguardo a un'azione altrui. Tale diritto trova esplicito fondamento nell'art. 21 Cost., che garantisce la libertà di espressione, e nell'art. 10 CEDU, che specifica come questa sia comprensiva del diritto di esprimere opinioni. In ambito lavoristico, poi, il diritto di critica trova una specifica declinazione nell'art. 1 St. lav., che garantisce il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero anche nel contesto professionale, senza timore di sanzioni da parte del datore di lavoro.

Tuttavia, la disciplina del diritto di critica del lavoratore vede le sue radici nella giurisprudenza, essendo quest'ultima ad aver delineato il perimetro della fattispecie e dei suoi limiti.

È in particolare con la nota sentenza n. 1173/1986 che la Corte di Cassazione ha delineato il c.d. *decalogo del buon lavoratore*¹, cioè un elenco di principi, derivati tratteggiatamente dal diritto di cronaca giornalistica², teso a bilanciare il diritto di libertà di espressione con altri diritti di pari valore costituzionale³. Il diritto di critica del lavoratore, in particolare, è circoscritto da tre tipologie di limiti: quello della *continenza formale*, che impone l'uso di modi espressivi civili ed esclude le accuse meramente personali, gratuite e lesive della reputazione dell'impresa e dei suoi dirigenti⁴; quello della *continenza sostanziale*, inerente all'esigenza della veridicità

¹ Cfr. M. AIMO, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1999, III, p. 465; citato in V. PAPA, *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: una lettura costituzionalmente orientata*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2010, IV, p. 807.

² Cfr. Cass. civ., sez. I, 18 ottobre 1984, n. 5259, in "DeJure".

³ Tale bilanciamento è teso, come è stato osservato, non alla conciliazione dei diritti in gioco, quanto alla valutazione della prevalenza dell'uno sull'altro, in base a criteri etico-politici. Cfr. R. GUASTINI, *L'interpretazione dei documenti normativi*, Milano, Giuffrè, 2004, p. 219 ss., citato in O. DESSI, *Il diritto di critica del lavoratore*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2013, II, pp. 395 ss.

⁴ Nel tempo, la Cassazione ha progressivamente attenuato il rigore con cui applicava il criterio della continenza formale, riconoscendo che «si deve tenere conto del complessivo contesto dialettico in cui si realizza la condotta e verificare se i toni utilizzati dall'agente, pur se aspri, forti e sferzanti, non siano meramente gratuiti, ma siano, invece, pertinenti al tema in discussione e proporzionati al fatto narrato ed al concetto da esprimere. (Cass. pen. Sez. 5, Sentenza n. 4853 del 18/11/2016; Cass. pen. 13735 del 2006 rv. 233986; Cass. n. 48712 del 2014 rv. 261489; Cass. pen. 5695 del 2015; Cass. n. 7244 del 2015; Cass. n. 7715 del 2015; Cass. pen. 4298 del 2016; Cass. pen. 37397 del 2016; Cass. n. 41414 del 2016)» e che essa «non equivale a obbligo di utilizzare un linguaggio grigio e anodino, ma consente il ricorso a parole sferzanti, nella misura in cui siano

(anche solo putativa⁵) dei fatti denunciati; e quello della *pertinenza*, che esige la congruenza della critica rispetto al perseguimento di un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione.

Ove la critica del lavoratore superi i limiti anzidetti, dunque, va considerata eccessivamente offensiva dell'onore, del decoro e della reputazione del datore di lavoro⁶, nonché contraria al dovere di fedeltà *ex art.* 2105 c.c. e, per questi motivi, è suscettibile di rilievi disciplinari (compreso il licenziamento) ai sensi dell'art. 2119 c.c.⁷ Si sottolinea, inoltre, come la giurisprudenza prevalente sostenga una nozione "allargata" dell'obbligo di fedeltà cui il lavoratore è soggetto ai sensi del citato art. 2105 c.c.⁸ Specificamente, tale vincolo di lealtà, letto in correlazione con i doveri di correttezza (art. 1175 c.c.) e buona fede (art. 1375 c.c.), includerebbe non soltanto gli obblighi tipici di diligenza e fedeltà, ma anche un più generale obbligo di astensione da qualsivoglia condotta che possa determinare un contrasto con i doveri connessi al rapporto di lavoro⁹. In sostanza, le prescrizioni esplicitate dalla norma richiamata sarebbero solo meramente esemplificative di un più ampio insieme di condotte di cui il lavoratore sarebbe debitore¹⁰.

correlate al livello della polemica, ai fatti narrati e rievocati (Cass. pen. Sez. 5, n. 3356 del 27/10/2010), tuttavia senza che tale linguaggio possa sconfinare oltre il concetto da esprimere». Cass. civ., sez. III, 09 aprile 2019, n. 9799, in "DeJure".

⁵ Nonostante in un primo momento fosse orientata a ritenere legittima solo la critica fondata sulla verità oggettiva dei fatti contestati (a titolo esemplificativo, cfr. Cass. civ., sez. lav., 22 agosto 1997, n.7884; Cass. civ., sez. lav., 15 gennaio 1997, n. 360; Cass. civ., sez. lav., 16 maggio 1998, n. 4952; Cass. civ., sez. lav., 26 giugno 1998, n. 6352; Cass. civ., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143, tutte in "DeJure"), successivamente la giurisprudenza prevalente ha allentato questa posizione, ritenendo sufficiente anche solo il requisito della sola verità putativa, corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara i fatti oggetto di critica come veri, per cui viene in rilievo l'atteggiamento anche colposo del lavoratore (cfr. Cass. civ., sez. lav., 10 dicembre 2008, n. 29008; Cass. civ., sez. lav., 18 settembre 2013, n. 21362; Cass. civ., sez. lav., 09 luglio 2015, n. 14353; Cass. civ., sez. III, 26 ottobre 2017, n. 25420; Cass. civ., sez. lav., 18 gennaio 2019, n. 1379; Cass. civ., sez. lav. 12 febbraio 2025, n. 3627, tutte in "DeJure").

⁶ Si tratta di valori essenziali della dignità dell'uomo, inteso sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, ai sensi dell'art. 2 Cost.

⁷ Cfr., *ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 3 novembre 1995, n. 11436; Cass. civ., sez. lav., 14 giugno 2004, n. 11220; Cass. civ., sez. lav., 10 dicembre 2008, n. 29008; Cass. civ., sez. III, 16 novembre 2007, n. 23798; Cass. civ., sez. lav., 14 maggio 2012, n. 7471; Cass. civ., sez. lav., 18 settembre 2013, n. 21362; Cass. civ., sez. lav., 18 luglio 2018, n. 19092; Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 2018, n. 18176; Cass. civ., sez. lav., 18 gennaio 2019, n. 1379, tutte in "DeJure".

⁸ Cfr., *ex plurimis*, Cass. civ., sez. lav., 01 giugno 1988, n. 3719; Cass. civ., sez. lav., 3 novembre 1995, n. 11437; Cass. civ., sez. lav., 14 giugno 2004, n. 11220; Cass. civ., sez. lav., 18 settembre 2013, n. 21362; Cass. civ., sez. lav., 18 luglio 2018, n. 19092; Cass. civ., sez. lav., 18 gennaio 2019, n. 1379, tutte in "DeJure".

⁹ Cfr. D. PAPA, *Limiti del diritto di critica del lavoratore sindacalista*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2007, III, p. 810 ss.; C. MURENA, *(Doppio) licenziamento e diritto di critica del lavoratore*, in "Diritti Lavori Mercati", 2016, I, pp. 187-188.

¹⁰ Nell'impossibilità di ripercorrere adeguatamente il dibattito dottrinale che ha fatto seguito all'impostazione sopra descritta, che richiederebbe una digressione eccessiva e rischierebbe di deviare dal focus principale di questo testo, ci si limita a evidenziare che parte della dottrina ha fortemente criticato la descritta posizione giurisprudenziale, sia rispetto all'opportunità di applicare i criteri di pertinenza e continenza (modellati sulle specifiche forme del diritto di cronaca) anche alla delimitazione del diritto di critica del lavoratore, sia con riferimento alla nozione allargata dell'art. 2105 c.c. Per un approfondimento sul tema: cfr. A. MONTANARI, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2007, II, p. 589 ss.; E. MENEGATTI, *I limiti al diritto di critica del lavoratore*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2008, III, p. 876 ss.; B. DE MOZZI,

3. Limiti e tutele della critica del lavoratore sindacalista

Quanto ricostruito finora riguarda il diritto di critica del lavoratore subordinato che non riveste una funzione sindacale. Se però a esercitare tale diritto è invece un lavoratore avente funzioni di rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda, lo scenario cambia.

In questa prospettiva, la giurisprudenza consolidata ha rilevato che il lavoratore sindacalista¹¹ si trova a intrattenere due distinti rapporti con l'imprenditore. In quanto dipendente, egli è tipicamente sottoposto al potere direttivo insito nella subordinazione; in veste di sindacalista, si colloca invece su un «piano paritetico» rispetto alla controparte, in virtù delle garanzie costituzionali di cui all'art. 21 Cost. e 39 Cost.¹². Tenuto conto della divergenza e della tensione che sussiste tra gli interessi in campo, quindi, nell'ambito di questo secondo rapporto l'unica soluzione efficace per garantire una dialettica sindacale funzionale, consiste nel porre le due parti su un piano di parità, e nel superare la preminenza della volontà del datore di lavoro¹³, nonché il vincolo della subordinazione allo stesso¹⁴. La *ratio* sottesa a tale consolidato orientamento risiede nel principio per cui, nel bilanciamento degli interessi in gioco, il sacrificio di un bene costituzionalmente garantito (nel caso di specie, il diritto all'onore e alla reputazione del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 Cost.) è consentito purché la condotta lesiva sia finalizzata

I limiti al diritto di critica del lavoratore, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2019, pp. 1116-1120; A. MAZZOTTA, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, in “Il Foro Italiano”, 1986, I, c. 1882; A. INGRAO, F. IAQUINTA, *Il datore di lavoro e l'inganno di Facebook*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, p. 85 ss.; P. TULLINI, *Il diritto di critica civile del sindacalista*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 1999, II, p. 849 ss.; C. MURENA, *(Doppio) licenziamento*, cit., p. 189 ss.

¹¹ Si precisa che con tale espressione ci si riferisce unicamente al lavoratore che riveste formalmente una funzione di rappresentanza sindacale, e non anche al lavoratore non sindacalista che esprime il proprio disappunto nell'ambito di un'attività sindacale.

¹² Cfr. Cass. civ., sez. lav., 3 novembre 1995, n. 11436; Cass. civ., sez. lav., 24 maggio 2001, n. 7091; Cass. civ., sez. lav., 17 dicembre 2003, n. 19350; Cass. civ., sez. lav., 14 maggio 2012, n. 7471; Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 2018, n. 18176, tutte in “DeJure”. Si segnala, tuttavia, anche la sentenza della Cass. civ., sez. lav., 10 settembre 2018, n. 21965 che, nell'ambito di una controversia riguardante una critica sindacale espressa in una *chat* di Facebook “chiusa”, dunque privata, ha stabilito che tali dichiarazioni dovessero essere scriminate nonostante il superamento dei limiti di pertinenza e continenza, in quanto formulate in un contesto non accessibile al pubblico. Tale pronuncia si è quindi discostata dall'orientamento precedentemente consolidato, che non attribuiva rilievo alla natura riservata dell'ambito in cui veniva esercitata la critica. Cfr. FABIO D'AVERSA, *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei Social Media e degli altri sistemi di interazione sociale*, in “Labour & Law Issues”, 2019, pp. 53-54.

¹³ Il termine “volontà” è utilizzato non solo nell'ordinanza in commento, ma anche in Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 2018, n. 18176, punto 2 e in Cass. civ., sez. lav., 14 maggio 2012, n. 7471 al punto 3.3. Se infatti la volontà del datore di lavoro (intesa in stretta correlazione con la posizione dominante di quest'ultimo nel rapporto di lavoro) non venisse neutralizzata, non sarebbe possibile raggiungere una condizione di parità con il lavoratore.

¹⁴ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 3 novembre 1995, n. 11436; Cass. civ., sez. lav., 24 maggio 2001, n. 7091; Cass. civ., sez. lav., 17 dicembre 2003, n. 19350; Cass. civ., sez. lav., 14 maggio 2012, n. 7471; Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 2018, n. 18176; Cass. civ., sez. lav., 7 settembre 2018, n. 21910; Cass. civ., sez. lav., 18 gennaio 2019, n. 1379; Cass. civ., sez. lav., 2 dicembre 2019, n. 31395; Cass. civ., sez. lav., 22 dicembre 2023, n. 35922, tutte in “DeJure”.

a tutelare interessi di rango almeno pari a quello sacrificato¹⁵, come è nel caso degli interessi collettivi sindacali.

Per questi motivi, il diritto di critica del sindacalista gode di un allentamento dei limiti di legittimità tracciati dalla giurisprudenza per il diritto di critica del lavoratore *tout court*, con l'obiettivo di ribilanciare le disparità sostanziali tra lavoratore sindacalista e datore di lavoro¹⁶.

La Cassazione ha in questo senso affermato che il diritto di critica del lavoratore sindacalista, quando esercitato nell'ambito delle proprie prerogative sindacali, non comporta una violazione del vincolo fiduciario *ex art. 2105 c.c.*¹⁷, che rimane esigibile solo con riferimento alla prestazione contrattuale; e, più in generale, ha aperto a una maggiore tolleranza ed elasticità nella valutazione del rispetto dei canoni di continenza e pertinenza¹⁸, pur senza escluderne la rilevanza.

I giudici di legittimità hanno al contempo chiarito che non è configurabile nell'ordinamento una "scriminante sindacale assoluta" che legittimi qualsiasi condotta tenuta all'interno dell'impresa dal lavoratore sindacalista. Al contrario, ove la critica espressa consista nell'attribuzione di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati all'impresa datoriale o ai suoi dirigenti, il comportamento del lavoratore potrebbe essere comunque legittimamente sanzionato in via disciplinare¹⁹. In altre parole, pur riconoscendo la fisiologica natura conflittuale tra gli interessi sindacali e quelli datoriali, e come da questa possa conseguire nella dialettica tra le parti il ricorso a tecniche di rivendicazione e di protesta anche severe e aggressive²⁰, la giurisprudenza maggioritaria impone il rispetto di un "minimo etico" e riconduce in ogni caso la legittimità delle contestazioni espresse dai lavoratori sindacalisti ai canoni del diritto di critica del lavoratore *tout court* (seppur con i margini di elasticità di tolleranza di cui sopra), la cui valutazione di adeguatezza è rimessa al giudice di merito²¹.

L'orientamento giurisprudenziale testé delineato si riflette fedelmente nell'impianto argomentativo dell'ordinanza in commento, che dunque si colloca

¹⁵ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 25 febbraio 1986, n. 1173, in "DeJure".

¹⁶ Cfr. D. PAPA, *Limiti del diritto di critica del lavoratore sindacalista*, cit., p. 810 ss.

¹⁷ Cfr. A. AVIO, *Diritto di critica e obblighi di riservatezza*, in "Lavoro e diritto", 2018, I, p. 224; G. BANDELLONI, *Il diritto di critica alla prova dei social network*, in "Labour & Law Issues", 2022, II, p. 16.

¹⁸ Cfr. O. DESSÌ, *Il diritto di critica del lavoratore*, cit., p. 395 ss.; P. LAMBERTUCCI, *Brevi note sul diritto di critica del rappresentante sindacale*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2020, I, p. 15 ss.; O. LA TEGOLA, *Il contratto collettivo nell'era digitale*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2020, III, p. 638 ss.; V. PAPA, *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, cit., pp. 808-809.

¹⁹ Cfr., *ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 22 agosto 1997, n. 7884; Cass. civ., sez. lav., 17 dicembre 2003, n. 19350; Cass. civ., sez. lav., 14 maggio 2012, n. 7471; Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 2018, n. 18176; Cass. civ., sez. lav., 22 dicembre 2023 n. 35922, tutte in "De Jure".

²⁰ È in effetti proprio rispetto al criterio della continenza formale che si ha la maggior mitigazione. Cfr. P. LAMBERTUCCI, *Brevi note sul diritto di critica del rappresentante sindacale*, cit., p. 15 ss.

²¹ Cfr. *ex plurimis*, Cass. civ., sez. lav., 15 gennaio 1997, n. 360; Cass. civ., sez. lav., 22 agosto 1997, n. 7884; Cass. civ., sez. lav., 22 ottobre 1998, n. 10511; Cass. civ., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143; Cass. civ., sez. lav., 14 giugno 2004, n. 11220; Cass. civ., sez. lav., 8 luglio 2009, n. 16000; Cass. civ., sez. lav., 10 dicembre 2008, n. 29008; Cass. civ., sez. lav., 14 maggio 2012, n. 7471; Cass. civ., sez. lav., 26 ottobre 2016, n. 21649; Cass. civ., sez. lav. 7 settembre 2018, n. 21910; Cass. civ., sez. lav., 18 gennaio 2019, n. 1379; Cass. civ., sez. lav., 21 novembre 2024, n. 30087, tutte in "DeJure".

nel solco di una consolidata linea interpretativa e ne conferma principi e applicazioni.

Tuttavia, la pronuncia compie un passo ulteriore nell'estendere il più ampio regime protettivo garantito al diritto di critica del sindacalista anche al diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza²², in qualità di “portatore di interessi collettivi”²³ (nello specifico, quello della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 32 Cost). Secondo la Corte, pur dovendo comunque restare all'interno dei confini della continenza e della pertinenza, esattamente come è stabilito per il lavoratore sindacalista, anche il RLS ha infatti diritto a esprimersi criticamente con toni più aspri e sferzanti rispetto a quanto concesso al lavoratore “semplice”, al fine di convincere l'imprenditore della consistenza dei pericoli legati alla sicurezza sul luogo di lavoro, spingendolo a modificarne l'organizzazione²⁴.

Nonostante la direzione della pronuncia non desti particolare sorpresa se letta in correlazione all'art. 50, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro)²⁵, l'esplicita assimilazione del diritto di critica del RLS a quello del sindacalista apporta comunque un'indubbia carica rafforzativa alla figura del RLS, che si vede così riconosciuta, nell'ambito del diritto di critica, sia una maggiore libertà espressiva, a garanzia delle proprie funzioni (di per sé “scomode”²⁶), sia quella tutela sindacale promessa dalla norma richiamata che, secondo alcuni, difettava di precettività²⁷.

Tuttavia, questa equiparazione trascina con sé, senza risolverli, anche alcuni elementi di criticità, primo fra tutti quello inerente all'instabilità e all'incertezza dei contorni del diritto di critica. Nonostante la delineata definizione teorica del diritto di critica del sindacalista continui a essere accreditata dalla giurisprudenza, infatti, è stato evidenziato in dottrina come essa si scontri nella pratica con una sostanziale difficoltà applicativa, determinata dalla varietà e molteplicità delle situazioni concrete, finendo per compromettere la certezza del diritto²⁸.

²² Sul diritto di critica del RLS, si segnala il precedente di merito del Tribunale di Roma, Sez. 3 Lav., 16 dicembre 2009, n. 16203, in <http://olympus.uniurb.it>.

²³ Cass. civ., sez. lav., 5 settembre 2024, n. 23850, punto 14, in “DeJure”.

²⁴ In questo senso, cfr. A. TAMPIERI, *Azione collettiva e azione sindacale per la tutela della sicurezza sul lavoro: problemi e prospettive*, relazione presentata al convegno AIDLass, maggio 2025, che nota «l'intento, da parte del legislatore, della contrattazione collettiva e della giurisprudenza di assimilare quanto più possibile i RLS-RLST ai rappresentanti sindacali, innanzitutto quanto a provenienza e modalità di individuazione, poi in relazione alle prerogative e ai diritti loro attribuiti» (p. 19) e che «la giurisprudenza più recente propende senz'altro per l'assimilazione piena, anche per quanto attiene al diritto di critica, tra RLS e rappresentante sindacale» (p. 23).

²⁵ La norma stabilisce che «Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza [...] Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali».

²⁶ Cfr. A. DI CASOLA, *Diritto di critica e garanzie del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: riflessi sul rapporto di lavoro*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2010, II, p. 482 ss.

²⁷ Cfr. *ibidem*.

²⁸ Cfr. V. PAPA, *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nell'interpretazione giurisprudenziale*, in “Rivista critica di diritto del lavoro”, 2008, III, p. 826, citato in G. BANDELLONI, *Il diritto di critica alla prova dei social network*, cit., p. 15 ss.; O. DESSI, *Il diritto di critica del lavoratore*, cit., p. 395 ss.; A. AVIO, *Diritto di critica e obblighi di riservatezza*, cit., p. 224.

In questo senso, dunque, l'ampiamiento del diritto di critica del RLS non può che essere garantito solo *ex post*. La rimessione ai giudici di merito della valutazione di legittimità delle critiche implica, infatti, l'impossibilità di determinare *ab origine* la liceità di una critica, con il rischio che la copertura protettiva sindacale rimanga comunque una garanzia meramente teorica.

4. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: il problema dei confini di un ruolo

La posizione assunta dalla Corte di Cassazione nell'ordinanza in commento offre anche lo spunto per una riflessione di più ampio respiro sul ruolo e sui confini della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il cui perimetro d'azione, sebbene chiaramente delineato dalla normativa vigente, è stato recentemente messo sotto pressione da una sentenza della Cassazione penale.

Come è noto, la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è stata introdotta nell'ordinamento dal d.lgs. n. 626/1994, ed è attualmente disciplinata dagli artt. 47 ss. del d. lgs. n. 81/2008 (TUSL).²⁹ Il RLS è un lavoratore che, per elezione o designazione (art. 47, comma 2, del TUSL), viene chiamato a rappresentare gli interessi dei dipendenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. La sua presenza in azienda è obbligatoria.

I compiti che questo soggetto è chiamato a svolgere, in particolare, sono contenuti nell'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, rubricato «*Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*», e sono nettamente distinti e separati dagli «*obblighi*» in materia di salute e sicurezza, che sono invece imposti rispettivamente al datore di lavoro, al dirigente, al preposto e ai lavoratori dagli artt. 17-20 del medesimo TU.

Sul punto, la dottrina ha ampiamente evidenziato come il ruolo del RLS si esaurisca nella mera consultazione rispetto alle iniziative in tema di salute e sicurezza realizzate dai soggetti obbligati nell'ambito di queste materie, senza ricomprendere alcun obbligo di prevenzione o protezione, o responsabilità in tal senso collegata³⁰. Si tratta, dunque, di una figura meramente propositiva che non ha poteri di intervento, di modifica o di spesa sull'organizzazione del lavoro.

²⁹ Per una puntuale periodizzazione della figura del RLS: A. INGRAO, *Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Storia, funzioni e responsabilità penale*, in questa "Rivista", 2023, II, pp. 20 ss.; *amplius*, con riferimento alla rappresentanza e alla tutela collettiva della sicurezza sul lavoro, anche A. TAMPIERI, *Azione collettiva e azione sindacale per la tutela della sicurezza sul lavoro: problemi e prospettive*, relazione presentata al convegno AIDLass, maggio 2025, cit.

³⁰ Cfr. P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs. n. 81/08*, in "Diritti lavori mercati", 2010, III, p. 668; P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, II ed., Milano, Ipsoa, 2010, p. 399; citati in A. INGRAO, *Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, cit., p. 22 ss.

Un dibattito dottrinale sul tema³¹, in particolare, si è acceso a seguito della criticata sentenza della Cassazione penale n. 38914/2023, con la quale i giudici di legittimità hanno condannato un RLS per omicidio colposo di un lavoratore, a titolo di cooperazione colposa ai sensi dell'art. 113 c.p. In sintesi, la Cassazione avrebbe in questa sede delineato una nuova prospettiva giuridica, secondo la quale alla figura del RLS andrebbe ricondotta una corresponsabilità (condivisa con il datore di lavoro) per gli eventi infortunistici sul lavoro occorsi a seguito dell'omessa esecuzione dei compiti attribuitigli *ex lege*.

Tralasciando le specificità del caso concreto, ciò che in questa sede merita di essere rilevato è il rapporto che sussiste tra la sentenza penale e l'ordinanza in commento. Le due pronunce sembrano infatti avere una correlazione riguardo allo statuto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nella misura in cui ne definiscono la natura e le caratteristiche fondamentali, seppur in modi sostanzialmente diversi.

Da una parte, il RLS viene delineato come una figura il cui compito primario consiste nella difesa dei diritti dei lavoratori, anche in opposizione all'azienda (ordinanza n. 23850/2024); dall'altra, la giurisprudenza ne fa un soggetto aziendale responsabile della salute dei lavoratori, che resta però privo degli strumenti esecutivi per tutelarla (sentenza n. 38914/2023).

In altre parole, il RLS viene in un caso concepito come colui che *chiede* conto all'azienda della sicurezza dei lavoratori, in ossequio al proprio dovere di rappresentanza; e, nell'altro, come colui a cui è *chiesto* conto della sicurezza sul luogo di lavoro, in ottica di collaborazione e organizzazione dell'azienda.

Si pone allora il problema di capire se la figura del RLS debba essere considerata maggiormente orientata alla funzione di tutela dei lavoratori, e quindi al servizio della manodopera, oppure se debba al contrario essere inquadrata principalmente come un ruolo funzionale all'organizzazione del lavoro, e di conseguenza al servizio del datore di lavoro. È infatti evidente, rispetto a questo secondo profilo, che dal riconoscimento di una responsabilità penale condivisa tra RLS e datore di lavoro derivi un avvicinamento dei due soggetti, che rischia di creare effetti distorsivi con riferimento alla funzione di rappresentanza dei lavoratori.

Fermo restando che le ricostruzioni e i contributi dottrinali cui si è fatto cenno³² sarebbero ampiamente sufficienti per rispondere alla questione a favore della prima soluzione, si rileva in ogni caso che la successione nel tempo delle pronunce potrebbe indicare un cambio di rotta anche della giurisprudenza in senso favorevole alla prima ipotesi. Infatti, il paragone tra sindacalista e RLS sostenuto

³¹ Cfr. P. PASCUCI, *Per un dibattito sulla responsabilità penale del RLS*, in questa "Rivista", 2023, II, 4 e M. LAI, *Omicidio colposo in responsabilità penale del RLS*, in "Bollettino ADAPT", 2023, n. 35, citati in *ivi*, p. 23. In senso opposto: E. GRAGNOLI, *La responsabilità penale del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2024, II, pp. 486-491 e C. ZOLI, *Le attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza tra poteri e doveri*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2024, XI, pp. 983-988.

³² Cfr. *infra* nota 26.

nell'ordinanza del 2024 può essere letto dagli interpreti come un correttivo all'”errore” della sentenza penale del 2023, riportando con nettezza la figura del RLS dal lato dei lavoratori.

Sia come sia, è quantomeno da auspicare che il rafforzamento della figura del RLS, derivante dall'esplicita estensione della tutela del suo diritto di critica, non funga da espediente per nuove e successive pronunce che determinino un ulteriore aggravio di responsabilità in capo a questa figura. La qual cosa sarebbe del resto impropria: l'ampliamento di un diritto strumentale ad assolvere più efficacemente le funzioni del ruolo, come quello del diritto di critica, infatti, non modifica in alcun modo tali funzioni, che continuano a rimanere consultive e non esecutive.

Abstract

Prendendo spunto dall'ordinanza della Corte di Cassazione n. 23850/2024, il contributo esplora i limiti del diritto di critica del lavoratore subordinato, distinguendoli da quelli elaborati dalla giurisprudenza per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), del quale vengono analizzate funzioni e statuto giuridico.

Taking as its starting point the Italian Supreme Court's Order No. 23850/2024, this article examines the limits of the right to criticism for subordinate workers, distinguishing them from those developed in case law for the Workers' Safety Representative (RLS), whose functions and legal status are also explored.

Parole chiave

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Diritto di critica del lavoratore, Diritto di critica del sindacalista, Responsabilità penale del RLS, Sicurezza sul lavoro, Interessi collettivi

Keywords

Workers' Safety Representative, Worker's right to criticize, Trade unionist's right to criticize, Criminal liability of the Workers' Safety Representative, Occupational health and safety, Collective interests