



Numero registro generale 9530/2022

Numero sezionale 4702/2025

Numero di raccolta generale 2844/2026

Data pubblicazione 09/02/2026

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

IRENE TRICOMI	Presidente
ROBERTO BELLE'	Consigliere rel.
GUGLIELMO GARRI	Consigliere
NICOLA DE MARINIS	Consigliere
MARIA LAVINIA BUCONI	Consigliere

Oggetto:

DIRIGENTE SINDACALE –
DIRITTO DI CRITICA ANCHE
POLITICA - CONDIZIONI.

AC 18/11/2025

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 9530/2022 R.G. proposto da:

[REDAZIONE] ([REDAZIONE]), rappresentata e
difesa dall'Avv. [REDAZIONE]

-ricorrente-

contro

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI, rappresentata e difesa
dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO

-controricorrente-

avverso la sentenza n. 3261/2021 pubblicata il 1.10.2021 della Corte
d'Appello di Roma, NRG 710/2019.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 18/11/2025 dal
Consigliere ROBERTO BELLE'.

FATTI DI CAUSA

1. Il contenzioso di ambito sindacale oggetto di causa ha come sfondo una complessa vicenda amministrativa e giudiziaria, che riguarda una procedura di concorso per esame di accesso alla seconda fascia presso l'Agenzia delle Dogane Roma 2.

A tale concorso aveva partecipato [REDACTED] dirigente sindacale di [REDACTED] ed è accaduto che l'impugnazione da lei proposta, come anche da altri concorrenti, presso il giudice amministrativo, fosse stata accolta parzialmente, per violazione del principio di collegialità nella correzione delle prove.

Successivamente a tale pronuncia si era però sviluppata, nel 2016, un'indagine, con perquisizione locale e infine richiesta di rinvio a giudizio in relazione a irregolarità della procedura e agli esiti concorsuali.

Ne era seguita anche una domanda di revocazione presso il Consiglio di Stato dell'originaria pronuncia di cui sopra, poi dichiarata inammissibile, ed altri ricorsi in sede di giurisdizione amministrativa, ma era infine intervenuto nel 2021 l'annullamento d'ufficio del concorso, da parte dell'Agenzia delle Dogane, in ragione della diffusività dei comportamenti illeciti.

Il processo penale si era poi chiuso nel 2022 con la declaratoria di prescrizione dei reati.

Nel periodo di cui alle menzionate indagini penali, la [REDACTED] aveva rilasciato dichiarazioni alla trasmissione televisiva " [REDACTED]" sul tema della procedura concorsuale in questione.

In tale intervista (v. sentenza di appello, punto 5.7 delle Ragioni della decisione, in cui è trascritto il testo) la [REDACTED] dopo avere riferito delle vicende riguardanti il concorso, rispondendo a domanda della giornalista, aveva dichiarato di essersi occupata per diversi anni di contenzioso all'interno dell'Agenzia delle Dogane e che capitava si creassero effetti sproporzionati rispetto ai piccoli contribuenti, i quali magari avevano

mancato «*di versare pochi centesimi di euro*», ma venivano poi raggiunti da sanzioni di importo molto elevato.

A domanda della giornalista se ciò volesse dire che «*uno va a riscuotere al piccolo e magari non a quello.....*» la [REDACTED] aveva aggiunto «*diciamo che i piccoli contribuenti, sono sempre quelli che subiscono, al posto degli evasori, dei grossi evasori fiscali che rimangono assolutamente dimenticati*».

La giornalista aveva quindi ulteriormente aggiunto che «*detta così mi viene da pensare che è per questo che alcuni devono passare per forza perché saranno quelli che permettono questo meccanismo*» e la [REDACTED] aveva confermato con un «*assolutamente sì*».

Ed ancora, a fronte della richiesta di chiarimenti dell'intervistatrice sul se ciò permettesse quindi di disporre di «*persone fedeli che non dicevano questa cartella non va bene*», la [REDACTED] aveva replicato che «*tutto questo serve a creare una classe dirigente fedele, anche a discapito delle regole e delle norme e quindi del cittadino*».

Infine, alla domanda-conclusione della giornalista sul se ciò fosse da intendere «*che vuol dire che, come dire, non è detto che la riscossione sia fatta bene*», la [REDACTED] di nuovo confermava con un «*assolutamente*».

2. Era quindi accaduto, secondo una dinamica dei fatti desumibile dal combinarsi della narrativa di cui alla sentenza impugnata con il ricorso per cassazione e il controricorso, che, dapprima, con nota del 14.11.2016, il Direttore dell'Ufficio delle Dogane di Roma 2 avesse ritenuto - sul presupposto della veste sindacale della [REDACTED] della veridicità di alcune delle affermazioni rese nell'intervista (quanto al prodursi di sanzioni elevate per violazioni di modesto importo, questione che coinvolgeva l'applicazione dell'art. 303, comma 3, TULD) e della continenza nei limiti accettabili del diritto di critica, pur condividendole meno, delle valutazioni sul coinvolgimento delle parti deboli della società - che non vi fossero profili di responsabilità disciplinare, ma a ciò era seguita una nota

del 23.11.2016 con cui la Direzione Interregionale per il Lazio e l'Abruzzo aveva indicato di intraprendere l'azione disciplinare nei riguardi della lavoratrice.

Veniva quindi contestato alla [REDACTED] il superamento dei limiti del diritto di critica, con specifico riguardo al passaggio in cui le dichiarazioni erano risultate tali da far insorgere la convinzione nello spettatore che i concorsi fossero manovrati per creare una classe dirigente fedele al mantenimento di un sistema finalizzato a colpire i piccoli contribuenti al posto dei grandi evasori fiscali.

Ciò sul presupposto della non veridicità o dimostrazione di tali fatti ed in assenza dei presupposti utili ad attestare l'oggettiva esistenza di tali gravi circostanze.

3. [REDACTED] in relazione a tale iniziativa disciplinare – poi scaturita nei confronti della lavoratrice in un rimprovero verbale – proponeva azione ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970 per lesione delle prerogative e libertà sindacali, ma la domanda è stata rigettata sia in fase sommaria, sia in fase di opposizione, con sentenza quindi confermata dalla Corte d'Appello di Roma.

4. La Corte d'Appello riteneva che le vicende sopra descritte in ordine alla dialettica tra l'Ufficio di appartenenza della lavoratrice e la Direzione Interregionale non potessero puramente e semplicemente essere ritenute tali da denotare una natura ritorsiva o intimidatoria o violativa dell'attività sindacale, non essendosi chiarito sulla base di quali elementi concreti il promovimento dell'azione disciplinare dovesse essere ritenuta munita di tali connotazioni illecite.

In particolare, la Corte d'Appello riteneva che non si potessero valorizzare gli effetti extra disciplinari della sanzione, quale la possibile recidiva in caso di futuri comportamenti illeciti, l'esclusione da progressioni economiche etc., in quanto la finalità cui aveva riguardo l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori era quella di proteggere la libertà sindacale e non

di tutelare gli interessi individuali del singolo lavoratore, anche se sindacalista, in quanto attinenti in senso stretto al rapporto di lavoro.

Nel merito, la Corte d'Appello (punto 7.3 delle ragioni della decisione della sentenza di appello) rilevava che la [REDACTED] non era stata sanzionata per la prima parte dell'intervista, riguardante le illiceità concorsuali, ma per la parte successiva in cui il piano era mutato e il dialogo si era concentrato sull'assunto per cui i concorsi sarebbero truccati per consentire la vessazione ai danni dei piccoli contribuenti e viceversa non perseguire i grandi evasori.

La Corte riteneva che, da questo punto di vista, «*non possano essere invocate le battaglie sindacali del Sindacato sul concorso del 2003 per 69 dirigenti incentrate sul rispetto delle procedure di accesso alla dirigenza pubblica ad onta di illeciti favoritismi*» (punto 7.4, delle ragioni della decisione).

Precisava altresì la Corte d'Appello che (punto 7.5. delle ragioni della decisione della sentenza di appello) «*nelle affermazioni della [REDACTED] oggetto della contestazione disciplinare, il tema non è l'alterazione dei concorsi per favorire i raccomandati, ma è l'alterazione dei concorsi per assumere una classe dirigente disposta ad attuare politiche di vessazione fiscale ad esclusivo danno dei piccoli contribuenti, lasciando impuniti i grandi evasori*».

La Corte riteneva che neanche si potessero evocare battaglie sindacali, peraltro neanche emerse in tal senso dalle successive dichiarazioni nella stessa trasmissione rese dal segretario generale di [REDACTED] anch'egli ivi intervistato.

L'avere la lavoratrice affermato l'esistenza di una connessione tra le illiceità concorsuali ed una asserita politica di vessazione dei piccoli contribuenti e di impunità per i grandi evasori era ritenuto dalla Corte di merito fatto di particolare gravità, sia per la posizione della [REDACTED] sia per il contesto (trasmissione televisiva) in cui quelle dichiarazioni erano

state rese, con l'effetto di minare il rapporto di fiducia tra il cittadino e lo Stato, su un tema particolarmente sentito come quello fiscale.

Tali affermazioni denigratorie non avevano ricevuto alcun concreto elemento di riscontro, neppure indiziario, e del resto non poteva condividersi l'assunto in ordine all'esistenza di una scriminante sindacale, perché comunque dovevano essere rispettati i limiti della continenza formale e sostanziale, mentre nel caso di specie era mancato riscontro a supporto della veridicità, anche solo putativa, delle affermazioni della [REDACTED] sicché la sanzione disciplinare era da considerare legittima.

5. [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione articolato in due motivi, resistiti da controricorso dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.
È in atti memoria della ricorrente.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso, [REDACTED] lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c., a tal fine evidenziando che l'azione giudiziale non era stata intentata in ragione dell'iniziativa disciplinare in sé considerata, ma in quanto tale da impedire il libero esercizio dell'attività sindacale, in proposito essendo sufficiente che il comportamento datoriale sia oggettivamente tale da ledere gli interessi collettivi e non a caso essendo stata, tale azione, iniziata ancora prima che venisse applicata al lavoratore la sanzione ultima.

Oltre ciò, la ricorrente segnala che il tema degli effetti extra disciplinari era stato sviluppato sul presupposto che essi fossero idonei ad interferire con la libertà sindacale, disincentivandone in maniera ancora più subdola l'esercizio ed aggravando il peso delle conseguenze pregiudizievoli derivanti dall'avere esercitato il diritto di critica.

Era del resto mancata una valutazione complessiva della vicenda, nel contesto della quale la Direzione Interregionale aveva inteso esercitare un innominato potere gerarchico nei confronti del Direttore dell’Ufficio cui apparteneva la [REDACTED] con finalità ritorsive e costringendolo a procedere in via disciplinare per non rischiare egli stesso di vedersi a propria volta incolpare, e ciò a riprova della pervicacia intimidatoria, non arrestatasi neanche di fronte alla prospettata più grave violazione di altre norme come quelle sulla tutela del *whistleblower*, perseguitando proprio colei che aveva denunciato i fatti per cui poi aveva proceduto l’autorità giudiziaria.

Secondo [REDACTED] era inverosimile che l’iniziativa intimidatoria dell’Agenzia avesse avuto di mira la [REDACTED] come mera dipendente, avendo invece il fine di intimorire l’organizzazione sindacale in ordine a possibili future iniziative analoghe a quella che aveva visto protagonista la lavoratrice, sicché, in definitiva, non potevano esservi dubbi sul fatto che l’azione datoriale fosse idonea ad impedire il libero esercizio dell’attività sindacale.

2. Il secondo motivo è rubricato con riferimento alla violazione e falsa applicazione, in relazione all’art. 360, n. 3, c.p.c., dell’art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, degli artt. 2, 21, 39 e 117 cost., nonché violazione e falsa applicazione dell’art. 19 della Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo, dell’art. 10 della CEDU, dell’art. 6 “TUE” ed infine degli artt. 10 e 11 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea.

Con esso è censurata l’argomentazione della Corte d’Appello sviluppata attraverso un non corretto *discrimen*, nella valutazione delle dichiarazioni rese nell’intervista, tra l’«*alterazione dei concorsi*» finalizzata a «*favorire i raccomandati*» (ritenuto ambito di critica legittima) e la finalizzazione di simili irregolarità allo scopo di «*assumere una classe dirigente disposta ad attuare politiche di vessazione fiscale*» (profilo che integrerebbe una critica illegittima).

Si trattava, in entrambi i casi, di opinioni, le quali, peraltro assai diffuse nell'opinione pubblica e condivisibili o meno che fossero, restavano pur sempre tali e non potevano essere censurate, impedendo al dirigente sindacale l'esercizio del diritto di critica.

L'affermazione in ordine all'iniquità del sistema fiscale era infatti manifestazione del pensiero del tutto legittima la cui censura era incompatibile con il principio democratico e con il pluralismo informativo ed il confronto pubblico.

Non diversamente, la [REDACTED] alludendo alle vicende contenziose che l'avevano vista protagonista, aveva criticato, in perfetta aderenza alla posizione sindacale di [REDACTED] il sistema di organizzazione e gestione degli incarichi dirigenziali e gli effetti che ciò aveva sulla creazione di una classe dirigente fedele, anche a discapito delle regole e delle norme e quindi del cittadino.

Il motivo richiama quindi la giurisprudenza amministrativa relativa ai reclutamenti di personale presso le Agenzie fiscali e le affermazioni in essa contenute sull'estrema gravità delle modalità di conferimento di tali incarichi, con le ripercussioni che ciò aveva non solo sul principio di buon andamento, ma anche sulla stessa immagine della P.A. e sulla sua affidabilità, e per lo più nel settore tributario, dove massima dovrebbe essere la legittimità e la trasparenza dell'agire amministrativo, fino ad affermarsi, in quella stessa sede giudiziaria, che l'amministrazione finanziaria nel suo complesso era stata oggetto di una conformazione che l'aveva posta, nelle proprie strutture di vertice, e per anni, al di fuori del quadro normativo delineato dai principi costituzionali.

Ciò escludeva che potesse affermarsi la violazione del principio di continenza sostanziale ed anche le critiche mosse dalla lavoratrice sull'equità del sistema fiscale non potevano essere censurate, trattandosi non solo di collegamento operato dalla giornalista intervistatrice, ma comunque di un'opinione del tutto legittima come tale.

3. I due motivi vanno esaminati congiuntamente, data la loro connessione, secondo l'ordine logico-giuridico delle questioni che essi sollecitano.

4. In questa direzione, va intanto detto come il giudizio sulla ritorsività del comportamento datoriale è di mero fatto, consistendo nella verifica sul coefficiente soggettivo che ha accompagnato i comportamenti censurati.

A tale proposito la Corte territoriale ha ritenuto che [REDACTED] si fosse limitata a tacciare i comportamenti della Direzione Interregionali in termini di ritorsività e di carattere intimidatorio, senza chiarire in base a quali elementi concreti la sollecitazione rivolta al Direttore in ordine all'azione disciplinare dovesse essere ritenuta munita di tali caratteri, non potendo bastare il richiamo agli effetti extra-disciplinari, in mancanza di lesione della libertà sindacale.

4.1 Sul punto non può dirsi errato l'essersi preteso che fosse [REDACTED] a comprovare l'intento ritorsivo, perché, trattandosi di coefficiente soggettivo specifico e di maggiore gravità, della sua dimostrazione non può che onerarsi chi ne affermi l'esistenza.

4.2 D'altra parte, il convincimento giudiziale in proposito attiene al merito ed anche il richiamo operato nella sentenza impugnata al fatto che non assumano rilievo gli effetti extra-disciplinari che la sanzione può avere sul lavoratore, non va inteso nel senso che si tratti di elementi in assoluto neutri – non essendovi bisogno di spiegazione per capire che quanto più gravi essi siano, tanto più intenso in ipotesi potrebbe essere l'effetto dissuasivo dall'esercizio della libertà di critica sindacale che ne potrebbe derivare – ma nel senso che comunque e complessivamente, la Corte non ha ritenuto, apprezzando anche quegli aspetti nel contesto del tema della ritorsività in chiusura del quale il ragionamento si inserisce, che vi fossero elementi sufficienti per attestare quell'inclinazione soggettiva e comunque la lesione dell'attività sindacale.

Del resto, il richiamo operato dalla sentenza impugnata alla mancanza di rilievi più specifici rispetto all'iniziativa della Direzione Interregionale è assorbente di una valutazione di merito che ha inserito tale comportamento nel contesto di una dialettica tra uffici di diverso rango gerarchico, il che non per nulla dirsi implausibile.

Traducendosi in definitiva da questo punto di vista, le ampie argomentazioni contenute nei motivi, in un'inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento del giudice del merito di quest'ultimo, tesa all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, che è certamente estranea alla natura ed ai fini del giudizio di cassazione (Cass., S.U., 27 dicembre 2019, n. 34476; Cass., S.U., 25 ottobre 2013, n.24148; ora anche Cass. 22 novembre 2023, n. 32505).

5. Ciò posto, questa S.C. ha già affermato che il giudizio di fatto sulla compatibilità di una determinata espressione con i limiti di continenza formale o sostanziale o con il canone di pertinenza non è suscettibile di censura in sede di legittimità (Cass. 24 aprile 2025, n. 10864) mentre è certamente consentito a questa Corte esaminare il vizio di violazione o falsa applicazione di norme di diritto attraverso la verifica del rispetto, da parte dei giudici di appello, dei criteri in forza dei quali il diritto di critica possa dirsi legittimamente esercitato.

6. Muovendo in questo senso, è intanto del tutto generico il richiamo alla tutela del *whistleblowing*.

L'istituto risponde ad una duplice *ratio*, consistente da un lato nel delineare un particolare *status giuslavoristico* in favore del soggetto che segnala illeciti e, dall'altro, nel favorire l'emersione, dall'interno delle organizzazioni pubbliche, di fatti illeciti, promuovendo forme più incisive di contrasto alla corruzione. Il dipendente virtuoso non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati alla segnalazione effettuata, che deve avere ad oggetto una condotta illecita,

non necessariamente penalmente rilevante (Cass. 27 gennaio 2025, n. 1880).

In proposito, basti rilevare che qui il tema non è quello delle illegittimità dei concorsi, ma dell'espandersi delle critiche su ambiti contigui – dapprima la creazione di una classe dirigente fedele anche a discapito delle regole e delle norme e quindi del cittadino; di seguito l'indirizzo di tali opzioni nel senso di perseguire una politica di vessazione dei piccoli contribuenti e di salvaguardia dei grandi evasori – che, anche per quanto si dirà in prosieguo, nulla hanno a che vedere con il legittimo promuovimento da parte del lavoratore di un'azione di persecuzione di comportamenti illegittimi ad opera di altre componenti della medesima P.A.

Si può ricordare che già nell'art. 54-bis del d. lgs. n. 165 del 2001 era esclusa infatti esclusa la tutela del *whistleblower* in presenza di comportamenti civilmente rilevanti, sul piano della "colpa grave", rispetto alle accuse ad altri (art. 54-bis, comma 6), come ora più in generale l'art. 16 del d. lgs. n. 24 del 2023 riconduce le misure di protezione e tutela ai casi in cui «*al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere*

7. Venendo quindi al tema decisivo della portata dei contenuti di quell'intervista, il collegio ritiene che la valutazione svolta dalla Corte territoriale sia corretta sul piano giuridico.

7.1 Premesso che non vengono qui in evidenza questioni sul piano della c.d. continenza formale, in quanto il "modo" di espressione delle opinioni

del dirigente sindacale non può dirsi in sé improprio sul piano sociale, il tema è invece quello della c.d. continenza sostanziale.

7.2 Quest'ultima connotazione, si è detto nella giurisprudenza di questa S.C. in ambito lavoristico, va individuato considerando che i «*fatti narrati devono corrispondere a verità, sia pure non assoluta ma corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara gli stessi come veri, per cui viene in rilievo l'atteggiamento anche colposo del lavoratore*», con osservanza che «*attenua la sua cogenza nel caso in cui la critica si sostanzi propriamente in una espressione di opinione, che per la sua natura meramente soggettiva ha carattere congetturale e non si presta ad una valutazione in termini di alternativa vero/falso: mentre l'esistenza di un fatto può essere oggetto di prova, l'espressione di una opinione non può esserlo perché non si può dimostrare la verità di un giudizio che implichia opzioni di valore*».

Sicché il limite è violato se si attribuiscono «*qualità apertamente disonorevoli ... ovvero si rendano affermazioni ingiuriose e denigratorie, con l'addebito di condotte riprovevoli o moralmente censurabili, se non addirittura integranti gli estremi di un reato, oppure anche ove la manifestazione di pensiero trasmodi in attacchi puramente offensivi*

In sostanza, il discriminio non consiste nella veridicità assoluta dell'informazione trasmessa, quanto, come ben rilevato nella sentenza impugnata, nella veridicità putativa di essa.

Vale a dire che quanto rileva non è che il fatto affermato con la manifestazione di opinione sia inconfutabilmente vero, in quanto è invece pienamente legittima la manifestazione di opinioni su fatti non strettamente noti.

Piuttosto, quanto conta è che, oltre alla sempre ammissibile espressione di giudizi di valore non offensivi, i fatti ipotizzati in ragione di tali opinioni siano da ritenere soggettivamente desumibili sulla base dei restanti fatti

noti e del contesto, secondo parametri di razionalità sufficiente, ovvero sia in espressione di una tra le evenienze pronosticabili, fermi restando eventuali obblighi di migliore verifica e protezione che siano richiesti dalla specificità della professione (v., quanto ai giornalisti ed agli obblighi di riscontro che li riguardano, Cass. 20 luglio 2023, n. 21651).

In altre parole, è legittimo ciò che si inserisce in un contesto di manifestazione del pensiero che sia ragionata (sul “dissenso ragionato” come criterio di valutazione del diritto di satira, v. Cass. 14 marzo 2024, n. 6960) e non puramente offensiva.

Va in proposito rilevato che, sotto il profilo della pertinenza, questa Corte ha poi osservato che la critica deve rispondere ad un interesse meritevole di tutela. Nel rapporto di lavoro è sicuramente interesse meritevole quello che si relazioni direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell'impresa, come le rivendicazioni di carattere sindacale o le manifestazioni di opinione attinenti al contratto di lavoro, mentre sono suscettibili di esondare dal limite della pertinenza le critiche rivolte al datore di lavoro, magari afferenti le sue qualità personali, oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e gratuitamente mirate a ledere la sua onorabilità (così, Cass. 12 febbraio 2025, n. 3627).

7.3 Da questo punto di vista, non coglie nel segno la censura mossa nel ricorso per cassazione secondo cui il ragionamento della Corte di merito sarebbe inficiato in diritto dalla segmentazione operata («*curioso discrimen*» si dice nel motivo) tra l’alterazione dei concorsi con il fine di favorire i raccomandati (che sarebbe opinione lecita) e il fine di tali condotte di assumere una classe dirigente fedele ulteriormente allo scopo specifico poi di perseguire i piccoli contribuenti, lasciando impuniti i grandi evasori.

Tale segmentazione non è arbitraria, ma è servita al giudice di secondo grado per selezionare progressivamente i connotati della condotta perseguita disciplinamente, nel senso che - rimasto il nesso illegittimità

concorsuali-favoritismi nell'assunzione, come riferito dalla Corte territoriale, al di fuori dall'ambito della contestazione disciplinare - si è riportato al contesto dell'indebita denigrazione non solo l'evolversi della manifestazione del pensiero verso la fidelizzazione dei futuri dirigenti - che, si rileva qui, potrebbe ancora restare connessa da un filo logico razionale con il favoritismo concorsuale - ma soprattutto l'affermazione dell'intento ultimo di perseguire una politica d'Istituto a danno dei piccoli contribuenti lasciando impuniti i grandi evasori, il che costituisce profilo risultato privo di riscontro anche solo indiziario, traducendosi in una pura illazione.

Tra l'altro, come il collegio ritiene sia stato giustamente rilevato dalla sentenza impugnata, con affermazioni di particolare gravità e dunque non solo tali da restare al di fuori dall'ambito della legittima putatività, ma anche idonee «*a minare il rapporto di fiducia tra il cittadino e lo Stato su un tema particolarmente sentito quale l'imposizione fiscale*».

8. È dunque indubbio il superamento del limite al diritto di critica, accertato con ragionamento non implausibile, né in concreto censurato sotto il profilo dell'omesso esame di fatti decisivi ex art. 360 n. 5 c.p.c. e, dunque, non ulteriormente sindacabile (in specifico, sul tema, v. Cass. 9 giugno 2022, n. 18631).

9. Solo può aggiungersi che i limiti generali sopra disaminati non possono che essere comuni al comportamento cui è tenuto il lavoratore (Cass. 6 giugno 2018, n. 14527), così come il sindacalista (Cass. 5 settembre 2024, n. 23850; Cass. 10 luglio 2018, n. 18176).

La libertà sindacale assume in questo ambito la sua specificità non tanto nel senso della libertà di organizzazione, ma nel senso che il fine sindacale è tipizzato dall'art. 39 Cost. come lecito e che pertanto la libertà sindacale è piena nei limiti di cui all'art. 18 Cost.

Nel concetto di libertà sindacale, protetta dall'art. 39 della Costituzione è quindi insita una libertà ampia che spazia dalla libertà di scelta delle forme

organizzative a quella di scegliere le modalità della propria azione (Cass. 11 aprile 2025, n. 9526), ivi compreso il diritto di critica.

L'espressione di giudizi critici che vadano anche al di là dello stretto ambito lavoristico è certamente attività sindacale, quale conseguenza dell'ammissibilità di un estendersi di essa anche al piano politico, ovverosia concernente l'assetto democratico della società (v., Corte Cost. 19 dicembre 1974, n. 290, sul c.d. sciopero politico).

Ma occorre ricordare che la giurisprudenza, come sopra si è illustrato, ha individuato i limiti del legittimo esercizio del diritto di critica nella continenza formale e sostanziale e nel principio di pertinenza, così come è indispensabile che le condotte del sindacalista si calibrino sulla necessità di salvaguardare l'onorabilità altrui, finendosi altrimenti per esorbitare dal limite di un esercizio legittimo dei corrispondenti diritti di ciascuna categoria.

10. In definitiva il ricorso va rigettato, con regolazione secondo soccombenza delle spese del grado.

11. Può anche delinearsi il segue principio: «*La manifestazione di opinioni e del diritto di critica in esercizio di attività sindacale, la quale può estendersi anche al piano "politico" delle questioni, è legittima purché siano rispettati, quanto ai modi, i criteri di continenza formale e, quanto ai contenuti, i criteri di continenza sostanziale, che consistono, oltre che nella sempre lecita espressione di giudizi di valore purché non offensivi, nella liceità di argomentare l'esistenza di fatti in sé ignoti, ma soggettivamente desumibili sulla base dei restanti fatti noti e del contesto, secondo parametri di razionalità sufficiente, ovverosia in espressione di una tra le evenienze pronosticabili e comunque in osservanza del principio di pertinenza».*

12. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n.196/2003, si dispone in caso di diffusione della presente ordinanza che siano omesse le generalità e i dati identificativi di [REDACTED]

P.Q.M.

la Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento in favore della controparte delle spese del giudizio di cassazione che liquida in euro 3.000,00 per compensi, oltre spese prenotate a debito.

Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n.196/2003, si dispone in caso di diffusione della presente ordinanza che siano omesse le generalità e i dati identificativi dei soggetti indicati in motivazione.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto, per il ricorso a norma del cit. art. 13, comma 1-bis, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro il 18.11.2025.

La Presidente
Irene Tricomi