

# Dissenso in sedi proprie senza offese, i parametri per una giusta condotta

## Lavoro e formazione

**Cristina Petrucci**

**La Corte prende le mosse dal diritto di critica in generale che trova fondamento nell'articolo 21 della Costituzione: il diritto di manifestare il proprio pensiero con la parola**

L'interessante e articolata sentenza della Corte di cassazione torna a esprimersi e a fare il punto sulla delicata questione del diritto di critica e più in generale **della libertà di manifestazione del pensiero (e dei suoi limiti) del lavoratore nei confronti del datore di lavoro.**

### La vicenda all'esame della Suprema corte

Nella specie, il lavoratore, un dirigente apicale con il ruolo di direttore generale di una società, veniva licenziato per giusta causa per aver espresso, durante la riunione del consiglio di amministrazione tenutosi poco tempo dopo la sua assunzione, **alcune critiche al bilancio** - attraverso la prospettazione di reati potenzialmente configurabili, quali "ricorso abusivo al credito" e "falso in bilancio" - che avevano reso necessaria una serie di verifiche, sollecitate anche dal collegio sindacale e dai revisori e da cui era emersa la sostanziale infondatezza delle critiche mosse dal dirigente.

**Questi impugnava, quindi, il licenziamento dinanzi al Giudice del lavoro**, che sia in primo che in secondo grado, riteneva che fosse sorretto invece da giusta causa, o quanto meno da giustificatazza che, come noto, connota il recesso nell'ambito del rapporto di lavoro dirigenziale.

In particolare, il Giudice di secondo grado rilevava che «la pacifica facoltà del dirigente, anche al solo fine di evitare di concorrere nelle responsabilità proprie della figura del direttore generale, di sollevare perplessità in ordine al bilancio della società datrice di lavoro, non legittimava lo stesso, specialmente nelle fasi iniziali del rapporto di lavoro a pubblicizzare le proprie perplessità, a descrivere sempre pubblicamente le fattispecie di reato potenzialmente configurabili in caso di mancato accoglimento dei rilievi dallo stesso sollevati e ad addebitarne la responsabilità ai membri del CdA».

**La sentenza di secondo grado evidenziava altresì come** «le modalità comportamentali adottate dal dirigente già nelle fasi iniziali del rapporto, rivelavano... come lo stesso si fosse volontariamente posto in contrapposizione con le scelte adottate dagli organi gestionali della società e come, quindi, non potesse sussistere alcun rapporto di fiducia» ed inoltre che "l'evidente sostanziale infondatezza delle censure espresse alla bozza di bilancio corroborava la fondatezza del provvedimento espulsivo adottato».

**Il dirigente proponeva ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte di appello** che è stata riformata con l'accoglimento di due dei cinque motivi formulati, **non rinvenendo i giudici di legittimità nel comportamento posto in essere dal dirigente la riconducibilità a una giusta causa di licenziamento, o alla giustificatazza dello stesso.**

### Le motivazioni della Suprema corte

In particolare, nella parte motiva della sentenza, la Corte Suprema prende le mosse innanzitutto dal diritto di critica in generale che trova fondamento nell'articolo 21 della Costituzione, essendo con tale norma riconosciuto a tutti il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola.

La Corte Suprema ribadisce, poi, i **limiti di continenza formale e sostanziale del legittimo esercizio del diritto di critica**, legati rispettivamente alla rilevanza costituzionale dei beni che si intende tutelare attraverso la critica e alla veridicità dei fatti e alla correttezza del linguaggio adoperato (richiamando all'uopo Cassazione n. 21362/2013; n. 29008/2008; n. 23798/2007; n. 11220/2004; e più di recente, Cassazione n. 5523/2016; n. 19092/2018; n. 14527/2018; n. 18176/2018).

Fermo quanto sopra, calandosi nell'ambito dei rapporti di lavoro, i **giudici di legittimità ribadiscono che il diritto di critica nei confronti del datore di lavoro** deve essere contemperato con l'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 del Cc a carico dei lavoratori, che va inteso in senso ampio, riferendosi anche al rispetto dei più generali canoni di correttezza e buona fede del rapporto tra le parti di cui agli articoli 1175 e 1375 del codice civile.

**Si ricorda che, nell'ambito dei rapporti di lavoro, anche in base all'articolo 1 della legge n. 300/1970 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori") i lavoratori hanno il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero sul luogo di lavoro** nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme contenute nella stessa disposizione normativa - tra cui l'onore, la riservatezza, la reputazione e l'immagine della persona fisica e giuridica - non potendosi tuttavia negare l'esercizio di espressioni critiche del dipendente nei confronti del datore di lavoro (Cassazione n. 1379/2019).

È stato, altresì, affermato che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, **superando i limiti del rispetto della verità oggettiva**, si traducano in **una condotta lesiva** del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse, è un comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'articolo 2105 del Cc, e può costituire giusta causa di licenziamento (Cassazione n. 19092/2018; id. n. 24260/2016).

In sostanza, **l'esercizio del diritto di critica del lavoratore è legittimo se limitato a difendere la propria posizione soggettiva**, nel rispetto della **verità oggettiva e con modalità e termini inadeguati a ledere il decoro del datore di lavoro o del superiore gerarchico** e a determinare un pregiudizio per l'azienda, **rilevando i limiti della continenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta** può assumere un carattere diffamatorio o denigratorio (Cassazione n. 22375/2017).

In relazione **al diritto di critica espresso dal lavoratore al datore sui "social network"**, senza volersi in questa sede addentrare su questo specifico tema, sono stati, ad esempio, ritenuti sufficienti i pochi caratteri di un "tweet" per ledere l'immagine del datore di lavoro e rendere esplicito un atteggiamento di disprezzo verso l'azienda e i suoi amministratori tali da giustificare il licenziamento del dipendente (tribunale di Busto Arsizio, 20 febbraio 2018).

Restando nell'ambito dei rapporti di lavoro, la Corte Suprema, nella sentenza che ci occupa, ricorda, altresì, l'orientamento giurisprudenziale secondo cui **il lavoratore che abbia funzioni di rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda** si pone su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché l'esercizio del diritto di critica, espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall'articolo 39 della Costituzione, non può essere subordinata alla volontà del datore di lavoro, in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro. Ne consegue che la contestazione dell'autorità e della supremazia del datore di lavoro, siccome caratteristica della dialettica sindacale, **ove posta in essere dal lavoratore sindacalista**, non può essere sanzionata disciplinarmente (Cassazione n. 18176/2018; id. n. 7471/2012; id. n. 19350/2003; id. n. 7091/2001; id. n. 11436/1995).

Ancora in merito al diritto di critica esercitato dal lavoratore con funzioni sindacali, è stato, altresì, affermato che sarebbe necessaria una duplice analisi, dovendo, in particolare, **il giudice di merito verificare in primo**

**I giudici di legittimità ribadiscono che il diritto di critica deve essere contemperato con l'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 del Cc**

**La nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo**

**luogo se il comportamento del prestatore di lavoro rientri nelle sue prerogative sindacali** e, pertanto, accordare una tutela piena dei diritti inerenti la condizione lavorativa; solo dopo, qualora si ritenga che **la critica esercitata non sia "funzionale" all'attività sindacale**, sarà necessario valutare che la manifestazione del pensiero critico presenti i suddetti requisiti di contenenza formale e sostanziale (Cassazione n. 31395/2019) e sia rispettoso della persona umana (Cassazione n. 7091/2001 che **ha dichiarato legittimo il licenziamento di un sindacalista** che aveva accostato l'immagine dell'amministratore delegato ad un soggetto psicopatico).

Sempre con riferimento ai rapporti di lavoro, la sentenza in esame ricorda l'orientamento giurisprudenziale che **non ritiene possa di per sé costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento il comportamento del lavoratore** che denunci all'Autorità giudiziaria o amministrativa fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro, salvo che risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito, e, quindi, la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi e purché **il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti** (Cassazione n. 22375/2017; id. n. 4125/2017; id. n. 14249/2015; id. n. 6501/2013).

Si evidenzia, altresì che, affinché possa sorgere la responsabilità disciplinare del dipendente, non basta che **la denuncia si riveli infondata e che il procedimento penale venga definito con l'archiviazione della "notitia criminis" o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della denuncia stessa** (Cassazione n. 22375/2017 citata e punto 39 della sentenza in commento).

Anche in tale contesto, spiega la Corte, «l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. non può essere esteso sino a imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che egli ritenga essere stati consumati all'interno dell'azienda, giacché in tal caso si correrebbe il rischio di scivolare verso - non voluti, ma impliciti - riconoscimenti di una sorta di "dovere di omertà" (ben diverso da quello di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.) che, ovviamente, non può trovare la benché minima cittadinanza nel nostro ordinamento» (Cassazione n. 4125/2017 cit.; id. 6501/2013; id. n. 22375/2017) e, ciò, sul rilievo che lo Stato di diritto guarda con favore alla collaborazione prestata dal cittadino, in quanto finalizzata alla realizzazione **dell'interesse pubblico alla repressione dei fatti illeciti**.

**La Corte Suprema nella sentenza in esame (punto 40)** ricorda, poi, che, nei casi di denuncia **all'Autorità giudiziaria di fatti illeciti**, a differenza delle ipotesi in cui è in discussione l'esercizio del diritto di critica, non rilevano i limiti della contenenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta assume carattere diffamatorio, e, quindi, può avere rilevanza disciplinare, giacché, **ogni denuncia si sostanzia nell'attribuzione a taluno di un reato**, per cui non sarebbe logicamente e giuridicamente possibile esercitare la relativa facoltà senza incolpare il denunciato di una condotta obiettivamente disonorevole e offensiva della reputazione dell'incolpato (in tal senso, Cassazione n. 4125/2017 cit.; id. n. 22375/2017 citata).

**Non ritiene la Corte Suprema, invece, in alcun modo assimilabile alla fattispecie in esame la legge n. 197 del 2017** recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (cosiddetto *whistleblowing*) che incentiva l'emersione di pratiche illegali, nel settore lavorativo sia pubblico che privato, prevedendo canali che consentano la presentazione di denunce o segnalazioni (al datore di lavoro ovvero ad autorità giudiziarie ed amministrative) e meccanismi di protezione dei lavoratori dal rischio di condotte ritorsive (per un approfondimento sul tema, si veda su questa Rivista, n. 48/2017 e n. 22/2018).

Fermi tutti i principi sopra enunciati, a maggior ragione, secondo **i giudici di legittimità non potrebbe attribuirsi alcuna rilevanza disciplinare**, atta a integrare **di per sé la giusta causa di recesso, alla condotta di un lavo-**

**ratore**, come nella specie dirigente apicale e direttore generale che, senza neanche rivolgersi all'autorità giudiziaria o amministrativa, si sia limitato a ipotizzare la configurabilità di illeciti penali o amministrativi, attraverso il proprio dissenso — che, precisa la Corte, quale manifestazione di volontà che può anche non svolgersi attraverso **la formulazione di critiche - "mettendo in guardia" i soggetti insieme a lui teoricamente responsabili**, e ciò abbia fatto nelle sedi e con le modalità specificamente previste dall'ordinamento, come previsto negli articoli 2392 e 2396 del codice civile, «ossia abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale».

In particolare, **l'articolo 2392 del Cc** individua la sede di manifestazione del dissenso degli amministratori partecipanti nelle adunanze del consiglio di amministrazione (che, secondo la Corte Suprema non hanno carattere pubblico) e prescrive che tale dissenso sia fatto annotare senza ritardo nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio e che dello stesso si dia immediata notizia per iscritto al presidente al collegio sindacale. L'articolo 2396 del codice civile estende ai direttori generali le disposizioni che regolano la responsabilità degli amministratori.

Pertanto, secondo la Corte Suprema, il Collegio di merito, nel ritenere integrata **la giusta causa di recesso, si è posto in contrasto con i principi di diritto sopra esposti in tema di diritto di critica e di denuncia di illecito penale o amministrativo da parte del lavoratore**.

I giudici di legittimità criticano, inoltre, la sentenza di secondo grado anche nella parte in cui è stato ritenuto nella specie integrato, in ogni caso, il requisito di giustificatezza del licenziamento, legata, come noto, alla particolare configurazione del rapporto di lavoro dirigenziale (in cui il legame fiduciario è ancora più intenso), **in base a elementi incentrati sulla "contrapposizione" con le scelte datoriali desumibile dalla complessiva condotta come ricostruita, giudicata sufficiente a elidere ogni rapporto di fiducia, oltre che sulla "sostanziale infondatezza delle accuse espresse alla bozza di bilancio"**.

A tal fine, la Corte di cassazione ricorda che **la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente non si identifica** con quella di giusta causa o giustificato motivo, potendo rilevare qualsiasi motivo purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore di lavoro, e richiama sia i precedenti giurisprudenziali secondo cui, ai fini della giustificatezza del licenziamento del dirigente, è rilevante qualsiasi motivo che lo sorregga, atteso che non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso (Cassazione n. 34736/2019), sia quelli secondo cui la giustificatezza del licenziamento consisterebbe nell'assenza di arbitrarietà del provvedimento datoriale che lo dispone, da correlare alla presenza di valide ragioni di cessazione del rapporto, come tali apprezzabili sotto il profilo della correttezza e della buona fede e fermi i generali divieti di discriminazione e di abuso del diritto (Cassazione n. 4729/2002).

Con riferimento ad una fattispecie analoga a quella oggetto di scrutinio, i giudici di legittimità ricordano che è stata esclusa la "giustificatezza" del licenziamento **di una dirigente determinato a causa delle perplessità da questa sollevate in ordine alla regolarità, sotto i profili contabili e fiscali, delle modifiche apportate al bilancio di esercizio della società della quale era dipendente**, atteso che il provvedimento espulsivo adottato dalla società si era, in realtà, posto in contrasto con il principio di buona fede, poiché i comportamenti della dirigente erano motivati da specifiche ragioni risultate non pretestuose (Cassazione n. 15749/2002).

Ciò premesso, la Corte Suprema, nella sentenza in esame, osserva sul punto, come il legame fiduciario che caratterizza **il rapporto di lavoro dirigenziale, non possa determinare alcuna automatica compressione del diritto di critica**, di denuncia e di dissenso spettante, secondo i principi costituzionali e le norme di diritto sopra richiamate, al lavoratore.

Pertanto, secondo la Corte, «nel rapporto di lavoro dirigenziale e ai fini

**In questo caso la giusta causa di recesso è in contrasto con i principi esposti in tema di diritto di critica e di denuncia di illecito penale o amministrativo da parte del lavoratore**

della giustificatezza del recesso, il giudice di merito deve procedere ad una accurata opera di componimento tra l'accentuato obbligo di fedeltà - legame fiduciario - del dirigente e il diritto di critica, di denuncia e di dissenso al medesimo spettante, **escludendo che l'esercizio di tali diritti, ove avvenga nei limiti già tracciati dalla giurisprudenza e quindi in maniera ragionevole e non pretestuosa nonché con modalità formalmente corrette, possa integrare di per sé la nozione di giustificatezza del licenziamento».**

Coerentemente con i principi sopra enunciati, la sentenza conclude che, quindi, **non integra la giustificatezza del licenziamento la condotta del dirigente con qualifica di direttore generale** che, anche al fine di non incorrere in responsabilità verso la società per atti e comportamenti degli amministratori, eserciti, in maniera non pretestuosa, **il diritto al dissenso nelle sedi proprie, di cui all'articolo 2392 del Cc, con modalità non diffamatorie o offensive.**

## TASCABILI di GUIDA AL DIRITTO

# Codice penale e di procedura penale

di R. Bricchetti

Il codice contiene gli articoli del Codice penale e di procedura penale oltre ad un'accurata selezione di leggi complementari. La pubblicazione si completa con le tabelle delle pene detentive e pecuniarie, un indice cronologico e con un dettagliato indice analitico ed alfabetic. Utilissima per affrontare concorsi ed esami, risulta indispensabile in udienza al professionista come al magistrato.



ACQUISTA  
SUBITO  
IL VOLUME

SHOPPING  
ON LINE  
24%



NELLE LIBRERIE  
PROFESSIONALI

Pagg. **2.544**  
€ **22,00**

[www.shopping24.it](http://www.shopping24.it)

Link diretto al prodotto: [offerte.ilssole24ore.com/codicepenalesettembre](http://offerte.ilssole24ore.com/codicepenalesettembre)

SERVIZIO CLIENTI LIBRI - tel. 02/30.300.600 - [servizioclienti.periodici@ilssole24ore.com](mailto:servizioclienti.periodici@ilssole24ore.com)

GRUPPO EDITORE  
IL SOLE 24 ORE