

Le accuse infondate di un dirigente

Il caso

Tizio, assunto presso l'azienda Alfa con la qualifica di direttore generale, nel corso di un consiglio di amministrazione manifestava in maniera critica le proprie riserve in ordine alla correttezza di alcune voci riportate nel bilancio, addebitando la responsabilità ai membri del consiglio di amministrazione.

Ritenendo configurabili i reati di falso in bilancio nell'ipotesi di mancato accoglimento dei propri rilievi, Tizio presentava denuncia all'autorità giudiziaria.

Le critiche sollevate rendevano necessarie una serie di verifiche da parte del collegio sindacale e della società di revisione che dimostravano la sostanziale infondatezza delle affermazioni rese.

La società decideva di formulare nei confronti di Tizio una contestazione disciplinare con successivo licenziamento del dirigente per giusta causa ritenendo lesa in maniera definitiva il rapporto di fiducia in quanto il dirigente si era volontariamente posto in contrapposizione con le scelte adottate dagli organi gestionali della società, formulando giudizi gravemente lesivi della reputazione dell'azienda e dei suoi amministratori in seguito rivelatisi privi di fondamento.

Diritto di critica versus dovere di fedeltà

Nel caso di specie Tizio, dipendente dell'impresa Alfa con qualifica di direttore generale, esprimeva, nel corso di un consiglio di amministrazione, importanti critiche nei confronti dei membri del consiglio di amministrazione in ordine alla corretta redazione del bilancio, paventando, in caso di mancato accoglimento dei rilievi formulati, l'integrazione della fattispecie penale di falso in bilancio, che provvedeva a denunciare all'autorità giudiziaria.

A seguito delle verifiche effettuate emergeva che le accuse mosse erano prive di ogni fondamento. La vicenda analizzata pone la questione dei limiti all'esercizio del diritto di critica del prestatore di lavoro nei confronti del datore di lavoro.

Il diritto di critica si iscrive nel più ampio diritto di libera manifestazione del pensiero che trova il proprio fondamento costituzionale all'articolo 21 della Costituzione ai sensi del quale: *"tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione"*.

La legge riconosce in maniera specifica tale prerogativa anche nell'ambito del rapporto di lavoro all'articolo 1 dello Statuto dei lavoratori che sancisce il *"diritto dei lavoratori, nei luoghi in cui prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero"*. Tale facoltà va temperata, per espressa previsione normativa, con il rispetto dei principi della Costituzione e delle altre norme statutarie.

Il diritto alla libera manifestazione del pensiero deve, quindi, trovare un bilanciamento con altri interessi ritenuti meritevoli di tutela da parte dell'ordinamento giuridico quali il diritto all'onore e alla reputazione dei terzi e, nell'ambito del rapporto di lavoro, con il dovere di fedeltà che deve legare - ai sensi dell'articolo 2105 del codice civile - il lavoratore al proprio datore di lavoro. Infatti, essendo la critica del lavoratore una manifestazione del pensiero che mira a cogliere aspetti negativi e mettere in discussione l'operato del datore, essa può entrare in frizione con il dovere di fedeltà nei confronti del datore di lavoro.

La giurisprudenza di legittimità ha contribuito, dunque, a tracciare i limiti del diritto di critica del lavoratore, evidenziando, in primo luogo, come la stessa non debba essere fine a se stessa, ma debba essere rivolta al soddisfacimento di un interesse giuridicamente rilevante del lavoratore.

Inoltre, quanto alle modalità di esercizio del diritto, la critica deve rispettare i limiti della cosiddetta continenza formale e sostanziale: i fatti narrati dal lavoratore devono, quindi, rispondere a criteri di veridicità e la critica deve esplicitarsi senza travalicare i parametri della correttezza e del decoro.¹

Sotto il profilo del temperamento tra l'esercizio del diritto di critica e il diritto all'onore del datore di lavoro, la Suprema Corte ha chiarito che la critica configura un fatto illecito e legittima il recesso datoriale qualora la condotta del lavoratore sia caratterizzata dall'elemento soggettivo del dolo o della colpa e *“non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione”*.²

Quanto, invece, al bilanciamento tra il diritto di critica e il dovere di fedeltà che grava sul prestatore di lavoro, occorre chiedersi fino a che punto quest'ultimo possa limitare la facoltà del prestatore di lavoro di esprimere riserve in ordine alle scelte adottate dal datore di lavoro e se tale dovere si estenda fino al punto di poter considerare disciplinarmente rilevante la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria presunti fatti di reato commessi dal datore di lavoro³ e in seguito rivelatisi, come nel caso di specie, insussistenti.

Sul punto la giurisprudenza di legittimità si è espressa ritenendo che possa considerarsi esorbitante l'esercizio del diritto di critica la sola condotta tenuta dal lavoratore avente carattere calunnioso, ossia caratterizzata dalla consapevolezza da parte del lavoratore della non veridicità di quanto denunciato e, quindi, dalla volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi.

La giurisprudenza ha, quindi, escluso che l'obbligo di fedeltà previsto dall'articolo 2105 del codice civile possa ritenersi esteso fino al punto di precludere al lavoratore la possibilità di denunciare fatti illeciti che ritenga essere stati consumati all'interno dell'azienda, purché il lavoratore si astenga da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza alle autorità competenti⁴. È stato, infatti, opportunamente osservato come ritenere che l'obbligo di fedeltà precluda la denuncia, porterebbe a riconoscere un *“dovere di omertà”* che non può trovare cittadinanza nel nostro ordinamento in quanto *“lo Stato di diritto attribuisce valore civico e sociale all'iniziativa del privato che solleciti l'intervento dell'autorità giudiziaria di fronte alla violazione della legge penale, e, sebbene ritenga doverosa detta iniziativa solo nei casi in cui vengono in rilievo delitti di particolare gravità, guarda con favore alla collaborazione prestata dal cittadino, in quanto finalizzata alla realizzazione dell'interesse pubblico alla repressione dei fatti illeciti”*.⁵

Viene, quindi, esclusa la rilevanza disciplinare della denuncia sporta dal lavoratore di fatti commessi dal datore di lavoro che presume possano integrare un reato, se non nell'ipotesi in cui la stessa sia stata compiuta nella piena consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito o dell'estraneità del datore di lavoro⁶.

¹ Cassazione n. 1173/1986.

² Cassazione, n. 1173/1986.

³ Nel caso di denuncia penale presentata dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro non trovano applicazione, ai fini della rilevanza disciplinare del fatto, i limiti di continenza formale e sostanziale individuati precedentemente atteso che l'esercizio della facoltà di denuncia non può che comportare incolpare il denunciato di una condotta obiettivamente disonorevole e offensiva, non essendo, dunque, possibile procedervi rispettando i limiti poc'anzi delineati (Cassazione n. 17689/2022; Cassazione n. 22375/2017; Cassazione n. 4125/2017).

⁴ Cassazione n. 25799/2019; Cassazione 22375/2017.

⁵ Così, Cassazione n. 17689/2022; Cassazione, n. 4125/2017

⁶ Così, Cassazione n. 17689/2022; Cassazione n. 29237/2010.

Quindi perché la denuncia possa assumere rilievo disciplinare non basta che la stessa si rilevi priva di fondamento, che il procedimento giudiziale si concluda con l'assoluzione dell'imputato o una archiviazione, atteso che tali circostanze non sarebbero idonee a dimostrare il carattere calunnioso della stessa.⁷

Il punto di bilanciamento tra l'esercizio del diritto di critica - espressione del diritto di rilevanza costituzionale alla libera manifestazione del pensiero - e la tutela dell'onore del datore di lavoro e la salvaguardia del vincolo fiduciario che deve caratterizzare il rapporto di lavoro, è, quindi, stato rinvenuto nella giurisprudenza di legittimità nel dovere di esprimere la critica entro i limiti di continenza formale e sostanziale e, qualora, la stessa si traduca nella denuncia all'autorità giudiziaria di fatti astrattamente configuranti reato entro il limite della calunnia.

Qualora la critica venga, quindi, espressa nel rispetto dei suddetti limiti, la stessa non potrà costituire fatto idoneo a integrare causa di licenziamento per motivo soggettivo.

L'esercizio del diritto di critica da parte del dirigente

La qualifica di dirigente ricoperta dal lavoratore protagonista del caso di specie impone una riflessione in ordine alla sussistenza di eventuali differenze nel bilanciamento tra il diritto di critica e l'obbligo di fedeltà sopra delineato, qualora la critica sia mossa dal dirigente nei confronti dell'organo amministrativo della società.

L'articolo 2392 del codice civile impone agli amministratori di società di adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Individua la responsabilità solidale verso la società per i danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

Il secondo comma della disposizione riconosce la responsabilità solidale degli amministratori che, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

Va esente da responsabilità solamente colui che 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.

Tale disciplina trova applicazione, per espressa disposizione di legge (articolo 2396 del codice civile), anche ai direttori generali in relazione ai compiti loro affidati.

La manifestazione di dissenso, intesa come dichiarazione di volontà divergente rispetto a quella degli altri soggetti che si sono espressi, impedisce, quindi, l'imputazione a carico del dissenziente delle conseguenze negative dell'atto posto in essere per il tramite di una manifestazione di volontà complessa.

La norma individua proprio nelle adunanze del consiglio di amministrazione la sede deputata alla manifestazione del dissenso, prescrivendo che lo stesso venga annotare senza ritardo nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio.

È stato osservato dalla giurisprudenza di legittimità come il dissenso di cui alla disposizione codicistica non coincida con la critica, rappresentando quest'ultima una mera eventualità nell'ipotesi in cui il dissenso sia accompagnato dall'espressione di considerazioni critiche dirette a spiegare le ragioni della divergenza di volontà⁸.

Alla luce delle disposizioni codicistiche richiamate deve escludersi che il dissenso espresso dal dirigente con critiche rispettose dei limiti di continenza formale e sostanziale, atte ad allertare i soggetti potenzialmente chiamati a rispondere in via solidale dei possibili profili di responsabilità, così come la presentazione di denuncia di fatti ritenuti penalmente rilevanti privi di carattere

⁷ Così, Cassazione n. 17689/2022.

⁸ Cassazione n. 17689/2022.

calunnioso, possano integrare un fatto dotato di rilevanza disciplinare tale da giustificare il recesso datoriale.

Diversamente opinando, infatti, si finirebbe per privare il dirigente della possibilità di andare esente da responsabilità attraverso l'esercizio di un dissenso formulato in forma critica.

Tali considerazioni vanno raccordate con la peculiarità del rapporto di lavoro dirigenziale connotato dalla particolare intensità del vincolo fiduciario che lega il dirigente, considerato l'*alter ego* del datore di lavoro, a quest'ultimo.

La rilevanza di tale legame si riflette sulla disciplina dei licenziamenti che attribuisce rilievo a qualsiasi motivo, purché non arbitrario, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore.

La giurisprudenza ha riconosciuto, in particolare, la legittimità del licenziamento del dirigente anche nell'ipotesi di semplice inadeguatezza dello stesso rispetto ad aspettative riconoscibili "ex ante", o una importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale⁹, purché il recesso datoriale risulti proporzionato rispetto al fatto compiuto dal prestatore di lavoro.

Con riferimento ad un caso analogo a quello prospettato, la Suprema Corte ha, di recente, ritenuto che *"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 [...] al lavoratore"*¹⁰.

Anche nell'ambito del rapporto di lavoro dirigenziale è, dunque, necessario, ai fini della giustificatezza del licenziamento, che venga effettuata 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"*¹¹.

Dunque la condotta di Tizio, che, al fine di non incorrere in responsabilità solidale con gli amministratori per atti da loro compiuti, eserciti il dissenso di cui all'articolo 2392 del codice civile esprimendosi in modo critico nei limiti del rispetto della continenza formale e sostanziale e presenti denuncia all'autorità giudiziaria per fatti che ritiene avere rilievo penale, non sembra poter legittimare il recesso datoriale.

⁹ Cassazione n. 17689/2022; Cassazione n. 2246/2022.

¹⁰ Cassazione n. 17689/2022;

¹¹ Cassazione n. 17689/2022.