

Cass., sez. lav., 31 maggio 2022, n. 17689

Angelo Zambelli
e Hana Akaike
Zambelli & Partners

Diritto di critica, denuncia e dissenso: fino a dove può spingersi il dirigente per non rischiare il posto di lavoro?

In una fattispecie a dir poco peculiare che sta suscitando reazioni contrastanti nel mondo giuslavoristico si è pronunciata la Corte di Cassazione con la sentenza n. 17689/2022, affermando che la segnalazione di fatti di potenziale rilievo penale, ipoteticamente commessi dal datore di lavoro (e rivelatesi poi insussistenti), non può di per sé integrare una giusta causa di licenziamento se manca l'intento calunnioso.

La vicenda

Il caso riguardava il licenziamento di un dirigente con ruolo di direttore generale appena assunto da un'azienda che da qualche anno versava in uno stato di crisi.

Sin dai primi giorni dal suo ingresso, il neodirettore manifestava le sue riserve sulla valutazione di alcune poste contabili. Dopo poco meno di tre mesi dall'assunzione, durante una riunione del Consiglio di amministrazione, dava lettura e distribuiva una relazione che metteva in evidenza la possibile commissione di fatti illeciti relativi alla tenuta contabile dell'azienda.

L'elemento chiave della vicenda verte infatti su questo documento che elencava - forse con un eccesso di zelo - le voci di bilancio che il dirigente stimava errate, attribuendo a tali anomalie una connotazione illecita. Chiosava infatti con: *ritengo quindi opportuno sintetizzare i principali elementi economici - patrimoniali, accolti nella bozza di piano attestato di risanamento (ex art. 67 L.F.) del 28 maggio 2013, redatto ai fini dell'approvazione dello stesso da parte del ceto bancario finanziatore del gruppo, con evidenti rischi connessi all'eventuale reato di "ricorso abusivo del credito". Conseguentemente, si evince la gravità dei fatti evidenziati, configurandosi la fattispecie criminosa del "falso in bilancio"*.

La Cassazione sostiene che la denuncia di fatti di potenziale rilievo penale operata da un dirigente non possa integrare una giusta causa di licenziamento, qualora non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima.

Pubblichiamo un approfondimento tratto da MODULO 24 CONTENZIOSO LAVORO (<https://modulo24contenziosolavoro.ilsole24ore.com>), la nuova piattaforma digitale evoluta che supporta il lavoro dei professionisti

Come era prevedibile, la circolazione di questa relazione innescava una serie di indagini da parte del collegio sindacale e l'intervento della società di revisione. A seguito delle opportune verifiche, tuttavia, si accertava la sostanziale infondatezza delle eccezioni sollevate dal dirigente. Veniva quindi avviato un procedimento disciplinare a suo carico, all'esito del quale il datore di lavoro irrogava la sanzione più grave del licenziamento per giusta causa.

Il recesso datoriale veniva impugnato innanzi al Tribunale di Mantova che respingeva le domande attoree. Tale decisione veniva confermata anche dalla Corte di Appello di Brescia che riteneva legittimo il licenziamento del dirigente affermando 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».

Di diverso avviso è stata invece la Suprema Corte che, con una analisi dettagliata dei principali istituti giuridici che hanno toccato la vicenda, si è espressa in senso opposto cassando la decisione impugnata con rinvio alla Corte di Appello di Milano. In particolare, tre sono le questioni su cui si è soffermata, ossia il diritto di critica, denuncia e dissenso.

Il diritto di critica

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il diritto di critica trova fondamento nella Costituzione, all'articolo 21,

LE MASSIME

Lavoro subordinato - Licenziamento - Dirigente - Direttore generale - Critica - Limiti continenza formale e sostanziale - Denuncia illecito penale - Assenza intento calunnioso - Dissenso - Correttezza sede e modalità - Giusta causa - Esclusione

L'esercizio del diritto di critica, nel rispetto dei limiti tracciati, e soprattutto la presentazione di una denuncia di illecito penale o amministrativo da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro non integrano di per sé fonte di responsabilità disciplinare e giustificare il licenziamento per giusta causa, a meno che la denuncia non abbia carattere calunnioso, e senza che rilevano l'infondatezza della accusa e i limiti di continenza formale e sostanziale, dato che l'accusa di commissione di un illecito è per definizione disonorevole. Tali principi comportano, necessariamente, che non possa attribuirsi rilevanza disciplinare atta ad integrare di per sé la giusta causa di recesso alla condotta di un lavoratore, dirigente e direttore generale che, senza neanche rivolgersi all'autorità giudiziaria o amministrativa, si limiti a ipotizzare la configurabilità di illeciti penali o amministrativi, mettendo in guardia i soggetti insieme a lui teoricamente responsabili, e ciò faccia nelle sedi e con le modalità specificamente previste dall'ordinamento, come negli articoli 2392 e 2396 c.c..

Lavoro subordinato - Licenziamento - Dirigente - Direttore generale - Legame fiduciario - Obbligo di fedeltà - Denuncia illecito penale - Dissenso - Condizioni - Giustificatezza - Esclusione

Il legame fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro dirigenziale non può determinare alcuna automatica compressione del diritto di critica, di denuncia e di dissenso spettante, secondo i principi costituzionali e le norme di diritto richiamate, al lavoratore. Dal che consegue che anche nel rapporto di lavoro dirigenziale e ai fini 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.

¶ Cass., sez. lav., 31 maggio 2022, n. 17689

che riconosce il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione. L'esercizio di tale diritto trova tuttavia un limite nel dovere di fedeltà nei confronti del datore di lavoro posto dall'art. 2105 cod. civ. che sancisce un obbligo inteso in senso ampio, che attiene ai più generali canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto tra le parti.

La sentenza in commento rammenta come la giurisprudenza di legittimità abbia elaborato principi - ormai consolidati sul tema -, individuando regole volte a contemperare il diritto stabilito dall'art. 21 Cost. con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza

costituzionale^[1] e come, successivamente, siano stati definiti i limiti di continenza sostanziale e formale entro i quali il diritto di critica sia legittimamente esercitabile dal dipendente. Ed invero, sotto il primo profilo, i fatti narrati devono corrispondere alla verità, sia pure non assoluta ma soggettiva e, sotto il secondo, l'esposizione dei fatti deve avvenire in modo misurato, cioè deve essere contenuta negli spazi strettamente necessari all'esercizio del diritto di critica^[2].

Ricorda inoltre come tali limiti debbano essere valutati con particolare rigore laddove la critica sia avanzata da parte di un lavoratore che sia anche rappresentante sindacale.

1. Già la Cass. n. 1173 del 1986 affermava che: "Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché vere, obiettivamente idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero, e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro ove l'illecito stesso risulti in-compatibile con l'elemento fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa, e che 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. Fra le tante, Cass. n. 1379 del 2019; Cass. n. 21362 del 2013.

Nel caso in esame, tuttavia, il dirigente non aveva solo espresso le sue valutazioni negative sull'operato dell'azienda, ma aveva segnalato il possibile rilievo penale dei fatti commessi dal datore di lavoro. Poiché la condotta della denuncia risponde a esigenze diverse rispetto alla manifestazione di un pensiero critico, è stato affermato che non possano applicarsi le medesime limitazioni della continenza sostanziale e formale previste per l'esercizio del diritto di critica.

La denuncia

Nella vicenda in esame, infatti, l'esercizio del diritto di libera manifestazione del pensiero non si era esaurita nella esternazione di un giudizio negativo sull'azienda, ma il dirigente aveva altresì segnalato che la società potesse essersi resa responsabile di azioni penalmente rilevanti.

La sentenza in commento ricorda che la denuncia di fatti di potenziale rilievo penale non possa integrare una giusta causa di licenziamento, qualora non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima. Ciò significa che perché la denuncia sia legittima, nel formulare le accuse, il lavoratore non deve essere consapevole della non veridicità delle stesse. Insomma, non deve sussistere la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o comunque mai commessi.

Oltre a ciò, è stato ribadito come, nel contemperamento dei contrapposti interessi, per non scivolare verso non volute ma implicite forme di "dovere di omertà" che l'ordinamento condanna, l'obbligo di fedeltà verso l'azienda non può estendersi al punto da imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che si ritiene siano stati commessi in azienda. I giudici di legittimità, infatti, hanno inteso rimarcare il fatto che uno Stato di diritto attribuisce valore civico e sociale all'iniziativa del privato che solleciti l'intervento dell'autorità giudiziaria e guarda con favore ogni condotta rispondente al superiore interesse pubblico della emersione di fatti illeciti.

Prosegue la Corte rilevando come tali principi giurisprudenziali siano conformi anche alle più recenti disposizioni in materia di segnalazioni di reati nell'ambito del rapporto di lavoro contenute nella legge 179/2017.

La legge citata regola la disciplina del cd. *Whistle-blowing*, prescrivendo l'adozione di specifiche misure affinché le denunce da parte del lavoratore siano incoraggiate e colui che segnali l'illecito sia "protetto" da eventuali ritorsioni o vessazioni.

Negli ultimi anni, fra l'altro, il fenomeno del *Whistle-blowing* è stato più volte fatto oggetto di attenzione da parte del legislatore europeo, con l'emanazione da ultimo della Direttiva (UE) 2019/1937, che contiene ulteriori disposizioni atte a favorire e promuovere l'emersione di condotte illecite di cui il lavoratore sia venuto a conoscenza.

Nonostante il percorso di recepimento della direttiva non sia stato ancora completato, i giudici italiani sembrano voler consolidare i principi comunitari cui si ispira l'ordinamento interno che intendono valorizzare i meccanismi di tutela posti in favore del dipendente.

La sentenza in commento osserva infatti che se il lavoratore-denunciante può rispondere delle conseguenze pregiudizievoli prodottesi a seguito di denunce presentate senza alcun intento calunnioso ma rivelatesi poi inesatte o infondate, l'azione di denuncia potrebbe essere significativamente scoraggiata.

Sul punto è stato peraltro specificato che, per ritenere calunniosa la condotta del lavoratore, non basta neppure che la denuncia si riveli infondata o che il procedimento penale venga definito con l'archiviazione o l'assoluzione, non essendo elementi sufficienti a dimostrare che il ricorso al potere di denuncia sia stato attuato in maniera strumentale o distorta.

A mente della cornice normativa e giurisprudenziale appena descritta, appare evidente la ragione per cui il diritto di denuncia si sottrae ai limiti della continenza sostanziale e formale in cui invece opera il diritto di critica «*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 dell'incolpato*»^[4] e, in applicazione di tali principi, la sentenza ha giudicato inidonea a costituire una giusta causa di licenziamento la segnalazione effettuata in C.d.A. da parte del direttore su fatti astrattamente integranti ipotesi di reato.

3. Cass. n. 18176 del 2018.

4. Cass. n. 22375 del 2017; Cass. n. 4125 del 2017.

Il dissenso

Un elemento fondamentale di questa vicenda è rappresentato dal fatto che il dirigente fosse investito del ruolo formale di direttore generale *ex art.* 2396 cod. civ. con estensione di tutte le responsabilità imputabili agli amministratori della società.

Ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.^[5], gli amministratori di società sono assoggettati a responsabilità civile nei confronti della società e rispondono dei danni subiti da quest'ultima in caso di violazione degli obblighi imposti dalla legge o dallo statuto, nonché degli obblighi di diligenza professionale richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze.

Nel caso in cui vi siano più amministratori, gli stessi sono responsabili solidalmente, salvo il caso in cui il comportamento dannoso sia imputabile solo ad alcuni di essi. Ciò significa che ciascuno degli amministratori può essere convenuto dalla società a risarcire l'intero danno subito a meno che non sussista una causa scriminante che ne escluda l'imputabilità. L'amministratore che intende essere esonerato da responsabilità per atti o omissioni è tenuto infatti a formalizzare il proprio dissenso facendo introdurre una annotazione nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio.

Ciò chiarito, la Suprema Corte censura la parte della sentenza impugnata che aveva ritenuto che il dissenso del direttore avesse "esorbitato" dall'ambito di applicazione degli artt. 2392 e 2396 cod. civ., sostenendo che le critiche atte a spiegare il dissenso avessero violato i limiti della continenza formale e sostanziale. Secondo il collegio di merito, invero, le prescrizioni codicistiche non legittimerebbero il lavoratore a pubblicizzare le sue perplessità, né a descrivere pubblicamente le fattispecie di reato potenzialmente configurabili, né a prospettare pubblicamente la potenziale commissione di reati da parte dei membri del consiglio di amministrazione, giudicando impropria la modalità adottata dal direttore.

L'errore in cui sarebbe incorsa la corte territoriale riguarda, tuttavia, proprio il fatto di aver ritenuto che

le adunanze del consiglio di amministrazione fossero da considerarsi come sedi pubbliche e che il dissenso del direttore avesse travalicato le prescrizioni di forma previste dal codice civile.

Secondo gli Ermellini, l'art. 2392 cod. civ., di contro, individua proprio la sede di manifestazione del dissenso nelle adunanze nel consiglio di amministrazione e prescrive che tale dissenso sia fatto annotare senza ritardo nel libro delle adunanze, con la conseguenza che il direttore generale non avrebbe potuto agire diversamente per poter essere esonerato da eventuali responsabilità e dalle conseguenze pregiudizievoli dell'atto eventualmente deliberato.

Anche sotto questo profilo, è stata quindi esclusa la illiceità della condotta del dirigente che potesse giustificare il licenziamento in tronco dal rapporto di lavoro.

Conclusioni

In applicazione di tutti i principi sopra descritti in ordine all'esercizio del diritto di critica e del diritto e dovere al dissenso, la Suprema Corte, anche alla luce delle implicazioni che discendono dalle responsabilità connesse al ruolo di direttore generale sopra richiamate, ha escluso che il comportamento del dirigente potesse integrare una giusta causa di licenziamento, mettendo in evidenza il fatto che il dirigente, senza neanche rivolgersi all'autorità giudiziaria o amministrativa, si fosse limitato a ipotizzare la configurabilità di illeciti, mettendo in guardia i soggetti insieme a lui teoricamente responsabili in solido, nelle sedi e con le modalità previste dall'ordinamento.

Quanto al requisito della giustificatezza, i giudici della Corte Suprema hanno rimandato la questione alla Corte di Appello di Milano chiamata a operare un accurato componimento tra i contrapposti doveri e diritti in capo al lavoratore, escludendo la giustificatezza del recesso se l'esercizio del diritto di critica, di denuncia o di dissenso si manifesti in maniera ragionevole e non pretestuosa, nonché con le modalità formalmente corrette.

5. Art. 2392 cod. civ. recita infatti: 1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei 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. 2. In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose. 3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, 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.

È stato inoltre disposto che, con particolare riferimento al dirigente che riveste la qualifica di direttore generale, occorrerà valutare se il diritto al dissenso sia stato esercitato in maniera non pretestuosa, nelle sedi proprie, di cui all'art. 2392 c.c., con modalità non diffamatorie o offensive.

La vicenda offre degli spunti interessanti sulla spinosa questione del licenziamento di un dirigente non perfettamente allineato alle politiche aziendali.

In generale, si rammenta che ai fini della sua legittimità, il licenziamento del dirigente deve essere motivato da ragioni non discriminatorie né arbitrarie, ma oggettive e concretamente accertabili o comunque tali da ledere il particolare e accentuato rapporto di fiducia che lega il dirigente al datore di lavoro.

Il principio appena enucleato è chiaro e consolidato ma non sembra potersi dire altrettanto delle sue modalità applicative.

Valga infatti la pena ricordare che solo lo scorso gennaio la Suprema Corte, in continuità con un filone giurisprudenziale che valorizza il vincolo fiduciario con il datore di lavoro ai fini della giustificazione del licenziamento sotto il profilo soggettivo, ha ritenuto legittimo il licenziamento di un dirigen-

te che aveva più modestamente inviato una e-mail ai vertici aziendali in cui esprimeva forti perplessità circa i suoi futuri rapporti con la società (cfr. Cassazione del 26 gennaio 2022, n. 2246, in cui la e-mail incriminata recitava: "Voi avete tradito la mia fiducia e buona fede e non so quanto potrò andare avanti a sopportare questo vostro comportamento che giudico inqualificabile").

Se le considerazioni di inammissibilità circa una (illegittima) compressione del diritto di critica, denuncia e dissenso sembrano essere più che ragionevoli, la lettura dei fatti fornita dalla sentenza induce più di un dubbio sulla effettiva possibilità di calare tali principi nelle realtà aziendali: tenuto conto della stretta relazione fiduciaria che contraddistingue il rapporto dirigenziale, senza dubbio più intensa che nei rapporti non dirigenziali, viene da chiedersi come si possa pensare di proseguire una fattiva collaborazione con chi, appena assunto e nominato Direttore Generale, alla prima occasione formale, non si limiti a muovere una critica costruttiva, pur esprimendo il proprio dissenso nella sede propria, ma esponga l'intero Consiglio di amministrazione a responsabilità penali descritte in dettaglio seppur configurabili in via meramente astratta. ●