

Sui limiti del diritto di critica del dirigente

di V. Aniballi - 29 gennaio 2025

Alcune premesse

Alla giurisprudenza di legittimità si deve l'elaborazione di principi – ormai consolidati – volti a contemperare il diritto stabilito dall'art. 21 Cost. con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale.

La rilevanza costituzionale del diritto di critica, infatti, trova un limite solo in altri diritti di analogo rango: quelli alla personalità, all'onore e alla reputazione (per tutte, Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379).

Ne deriva che il diritto di critica è legittimamente esercitabile dal dipendente entro i limiti della continenza sostanziale e formale. In altri termini, sotto il primo profilo, i fatti narrati devono corrispondere a 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.

Quando ad esercitare tale diritto sia un lavoratore con qualifica di dirigente, assai complesso può rivelarsi qualsivoglia tentativo di identificare “a monte” il perimetro entro il quale le espressioni adottate possano ritenersi strumentali a difendere la propria situazione da scelte ritenute illegittime, senza trascendere in comportamenti offensivi e/o denigratori dei vertici aziendali.

Come noto, la figura del dirigente – specie se in posizione apicale – si caratterizza per il fatto di operare in stretta continuità con il datore di lavoro, con cui condivide competenze e responsabilità decisionali. Dal carattere fortemente fiduciario del rapporto derivano tratti di specialità che si riverberano, in particolare, sul piano disciplinare, giacché al dirigente non si applica il regime legale del licenziamento (la regola del giustificato motivo), pur essendo normalmente beneficiario di una tutela parallela prevista dai CCNL. Il difetto di “giustificatezza” viene sanzionato, non già attraverso misure ripristinatorie e/o reintegratorie, bensì attraverso una indennità economica (supplementare) variabile a seconda dell'anzianità.

Il caso *de quo*

Nel caso in esame (Cass., ordinanza, 26 settembre 2024, n. 25729) i criteri di valutazione della legittimità del licenziamento (giusta causa e giustificato motivo) del dirigente trovano applicazione grazie a un'estensione convenzionale che esprime la volontà delle parti sociali di restringere il concetto di “giustificatezza” di creazione giurisprudenziale.

A seguito della soppressione dell'unità organizzativa di cui era responsabile, conseguenza di una riorganizzazione aziendale effettivamente intervenuta, un dirigente viene collocato a disposizione dell'amministratore delegato ma in assenza di proposte rispetto ad altre sistemazioni alternative, nonostante la sua dichiarata disponibilità in tal senso. Al contrario, si vede prospettata l'“opportunità” di una risoluzione consensuale del suo rapporto di lavoro, sia pure adeguatamente compensata, ma in misura e modo che il dirigente stesso ritiene “non etici”.

Segue l'invio, da parte del dirigente, di una e-mail indirizzata all'amministratore delegato della Società, con oggetto "riservata e personale" e, dunque, non conoscibile ad altri lavoratori. Dopo qualche giorno il dirigente viene destinato ad altro incarico, sia pure di staff dell'amministratore delegato, ma con attribuzione di una specifica indennità manageriale. A seguito di contestazione disciplinare, nei suoi confronti era poi intervenuto un licenziamento intimato per giusta causa e, in via subordinata, per giustificato motivo oggettivo.

Il dirigente impugna entrambi i licenziamenti, ritenuti discriminatori o intimati per ritorsione e comunque privi delle giustificazioni addotte.

All'esito della fase sommaria del rito di cui alla legge n. 92/2012, il Tribunale rigettava l'opposizione del dirigente. Successivamente, la Corte d'Appello accoglieva parzialmente il reclamo interposto dal dirigente e dichiarava illegittimi (ma non ritorsivi né discriminatori) i licenziamenti, condannando la Società a pagare al reclamante l'indennità supplementare.

L'articolata vicenda processuale si conclude con l'accoglimento del solo ricorso principale presentato, avendo la Corte territoriale omesso di pronunciarsi sulla domanda di condanna della Società al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso conseguente all'accertata insussistenza della giusta causa. La sentenza impugnata viene pertanto cassata con rinvio per la decisione su *an* e *quantum*.

La contestualizzazione del diritto di critica

La Suprema Corte ritiene immune da censure il convincimento dei giudici del reclamo che hanno ritenuto giustificata la reazione del dirigente alla prospettata "opportunità" di una risoluzione consensuale del suo rapporto di lavoro. In via preliminare, essi hanno evidenziato la necessità di contestualizzare le espressioni contenute nella missiva, trattandosi di valutazioni espresse dal dirigente "*per difendere la propria situazione lavorativa a fronte di fatti storicamente incontrovertiti*".

Il contenuto della missiva, dunque, non era idoneo a denigrare e offendere l'onorabilità e il decoro dell'amministratore delegato, in quanto "*Le espressioni utilizzate dal dirigente sono frutto di elaborazione di fatti esistenti nella realtà e comunque non arbitrariamente ritenuti tali*". In siffatto contesto, "*l'accusa di agire secondo logiche di spoil system*", mossa dal dirigente, "*è espressiva di una valutazione soggettiva tratta dal fatto incontrovertito della risoluzione dei rapporti di lavoro di diversi dirigenti a seguito della formazione di un nuovo governo e della nomina di un nuovo Ministro delle infrastrutture*".

Dal punto di vista della continenza formale, inoltre, "*l'esposizione non contiene riferimenti volgari ed infamanti, né attacchi alle qualità della persona del destinatario o di altre figure aziendali, risolvendosi piuttosto in critiche rispetto a determinati atti datoriali e si conclude con la messa a disposizione della società*".

A ben vedere, ferma restando la necessità di contestualizzare le espressioni utilizzate, quando il dirigente non si limiti ad esternare un giudizio negativo sull'operato dell'azienda ma si spinga fino a segnalare il possibile rilievo penale di fatti commessi dal datore di lavoro, si rende opportuna qualche considerazione aggiuntiva.

Dalla giurisprudenza si ricava che la segnalazione di fatti di potenziale rilievo penale, ipoteticamente commessi dal datore di lavoro (e rivelatesi poi insussistenti), non può di per sé in-

tegrare una giusta causa di licenziamento se manca l'intento calunnioso, ai sensi dell'art. 368 c.p. (Cass., sez. lav., 31 maggio 2022, n. 17689).

Un lavoratore può essere sanzionato per aver denunciato supposti comportamenti illeciti del datore di lavoro solamente ove sussistano i presupposti della calunnia, ossia quando il dipendente è consapevole della falsità della propria denuncia. Avendo a mente la posizione del dirigente con ruolo di direttore generale, le riunioni del CdA non possono ritenersi un contesto pubblico, avendovi accesso solo i soggetti titolati a parteciparvi; sono al contrario la sede appropriata nell'ambito della quale i partecipanti possono esprimere legittimamente il proprio dissenso (Cass., sez. lav., 31 maggio 2022, n. 17689, cit.).

Per completezza, tornando al caso in esame si segnala che, accertata l'insussistenza della giusta causa, pari esito è riservato al giustificato motivo oggettivo addotto in via subordinata dalla Società, giacché il dirigente era stato destinato ad altro incarico, sia pure di staff dell'amministratore delegato, ma comunque tale da meritare una specifica indennità manageriale.

Il licenziamento, pertanto, *“riprende gli effetti di una pregressa riorganizzazione, senza considerare nel frattempo la nuova collocazione aziendale attribuita”*. La riorganizzazione, effettivamente intervenuta, infatti, non aveva avuto alcuna incidenza causale sul rapporto di lavoro del dirigente.

Valentina Aniballi, ricercatrice nell'Università Telematica Mercatorum

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 26 settembre 2024, n. 25729](#)