

Il diritto di denuncia nel rapporto di lavoro: un'occasione per l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese

di D. Tambasco – 8 febbraio 2025

Il caso

Qual è il limite dell'obbligo di fedeltà a cui devono sottostare i dipendenti nel corretto adempimento dell'obbligazione lavorativa? Può arrivare fino al punto di configurare un vero e proprio "dovere di omertà"?

A queste domande risponde la pronuncia in commento (Cass.,ordinanza,19 dicembre 2024,n. 33452) che si occupa del licenziamento per giusta causa di un lavoratore il quale, presentando in via amministrativa un esposto al Servizio Prevenzione di Prevenzione, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro (SPISAL), aveva denunciato le precarie condizioni lavorative che esponevano i dipendenti a gravi rischi per la propria salute. La società datrice, in particolare, aveva contestato al dipendente il carattere calunnioso della denuncia e il fatto di essersi rivolto alla pubblica autorità, senza aver preventivamente investito della segnalazione l'azienda.

La pronuncia della Corte di cassazione in commento conferma la sentenza della Corte d'Appello di Venezia, che aveva annullato il licenziamento per giusta causa per insussistenza del fatto materiale, con il riconoscimento della correlativa tutela reale attenuata prevista dall'art. 18 comma 4 Stat. Lav. Nel fare ciò, i giudici di legittimità affermano una serie di importanti principi sul diritto di denuncia del lavoratore, che si collocano nell'alveo di un orientamento ormai consolidato.

I principi di diritto

Al di là e oltre l'ambito delineato dall'art. 333 c.p.p., il dipendente che denunci fatti che possano configurare un potenziale illecito penale o anche solo amministrativo è **esente da responsabilità disciplinare**, anche laddove la *notitia criminis* si riveli successivamente infondata o venga archiviata dall'autorità procedente. Perché possa sorgere la responsabilità disciplinare non basta, quindi, che la denuncia si riveli infondata e il procedimento penale venga definito con l'archiviazione o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della denuncia stessa (cfr. Cass. 16 febbraio 2017, n. 4125).

Ed è proprio **nell'intento calunnioso** il primo dei due limiti all'esercizio del diritto di denuncia da parte del lavoratore: la Cassazione, infatti, per integrare l'illecito disciplinare richiede la consapevolezza da parte del dipendente della non veridicità di quanto denunciato e, quindi, la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi.

A questo limite di **natura soggettiva** se ne affianca un altro, di **natura più marcatamente oggettiva**, costituito dal **divieto di indebite iniziative volte a dare pubblicità** a quanto portato a conoscenza delle autorità penali o amministrative competenti (cfr. Cass. 26 settembre 2017, n. 22375).

Per intenderci, si oltrepassa il limite del legittimo esercizio tutte le volte in cui la denuncia venga resa pubblica (es. attraverso *social* o altre forme di diffusione analoga), senza che vi sia una giustificazione effettiva (mancato seguito alla denuncia, pericolo imminente o palese per il pubblico interesse etc.).

Ecco delineato il fondamento del diritto di denuncia, espressione del valore civico e sociale attribuito dallo Stato di diritto all’iniziativa del privato che solleciti l’intervento dell’autorità giudiziaria, contabile o amministrativa di fronte alla violazione della legge.

L’obbligo di fedeltà prescritto dall’art. 2105 c.c., d’altro canto, non può essere esteso sino a imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che ritenga essere stati consumati all’interno dell’azienda, poiché in questo caso si correrebbe il rischio di scivolare verso impliciti riconoscimenti di una sorta di “dovere di omertà”, che non può trovare la benché minima cittadinanza nel nostro ordinamento (oltre a Cass. 19 dicembre 2024, n. 33452, qui commentata, v. Cass. 26 settembre 2017, n. 22375, cit.; Cass. 16 febbraio 2017, n. 4125, cit.).

In definitiva, **“l’obbligo di fedeltà di cui all’art. 2105 c.c. permane esclusivamente rispetto ad attività lecite dell’imprenditore”** (cfr. Cass. 14 marzo 2013, n. 6501, essendo pertanto escluso, ad esempio, nel caso del dipendente che abbia fotocopiato la distinta di una spedizione di merce venduta a terzi dalla società datrice di lavoro senza la relativa documentazione fiscale e che abbia poi trasmesso la fotocopia alla Guardia di finanza; conf. Cass. 16 gennaio 2001, n. 519).

Quando la censura del dipendente si rivolge invece **alle attività lecite (e non solo illecite) del datore di lavoro**, non ci troviamo più nell’ambito del diritto di denuncia ma, al contrario, siamo già oltre il suo perimetro, ovverosia nell’ambito del **diritto di critica**.

Il diritto di critica

Come abbiamo appena visto, l’obbligo di fedeltà prescritto dall’art. 2105 c.c. non costituisce un ostacolo insormontabile alla possibilità, per il dipendente, di denunciare gli illeciti appresi all’interno dell’organizzazione lavorativa di appartenenza, seppure entro ben definiti limiti.

Allo stesso modo il diritto vivente, nel contesto di una comunità lavorativa fondata democraticamente, ha creato gli spazi affinché si possa esplicitare **il diritto di critica** rispetto alle condotte illecite (o anche lecite) del datore di lavoro.

Attraverso un’opera di delicato bilanciamento tra la libertà di iniziativa economica riconosciuta al datore di lavoro (art. 41 Cost) e il diritto fondamentale alla libera manifestazione del pensiero (art. 21 Cost e art. 1 Stat. Lav.; cfr. Cass. 31 maggio 2022, n. 17689), la giurisprudenza ha stilato un vero e proprio decalogo, mutuato dal diritto di cronaca giornalistica (*ex multis*, Cass., sez. VI, 3 dicembre 2021, n. 38215; in dottrina, P. Pizzuti, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2019, p. 222 ss.).

Decalogo consistente nella **continenza sostanziale** (la verità dei fatti), nella **continenza formale** (la correttezza espositiva) e in quella **materiale** (o pertinenza, ovvero nella rilevanza pubblica dell’informazione veicolata con la segnalazione/denuncia), come evidenziato dalla consolidata giurisprudenza di legittimità (cfr., *ex plurimis*, Cass. 11 luglio 2023, n. 19621; Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379).

Più precisamente, il requisito della **continenza sostanziale** attiene, come accennato, alla **verità dei fatti**, che ricomprende non solo le informazioni **obiettivamente** vere ma anche quelle false che il lavoratore abbia diffuso ritenendole, in buona fede, vere, purché tale convincimento sia “corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara gli stessi come veri” (Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379; Cass. 18 luglio 2018, n. 19092; Cass. 10 luglio 2018, n. 18176).

Si tratta, in quest’ultimo caso, della cosiddetta “**verità putativa**”, riferita alla verità non assoluta ma relativa, legittima purché frutto di un serio lavoro di ricerca delle fonti da cui proviene (Cass. 30 gennaio 2019, n. 2538; Cass. 31 ottobre 2016, n. 22042; Cass. 20 gennaio 2015, n. 841).

Il secondo requisito invece, inerente alla **continenza formale**, consiste nell’utilizzo di toni appropriati, misurati e civili, che non si devono tradurre in giudizi offensivi o denigratori lesivi dell’onore e della reputazione altrui (Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379; Cass. 10 luglio 2018, n. 18176, cit.; Cass. 17 gennaio 2017, n. 996), rientrandovi in tale valutazione anche la **congruità del mezzo utilizzato** per la diffusione della critica (cfr. Cass. 27 aprile 2018, n. 10280, che ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di un dipendente che aveva diffuso su Facebook un commento offensivo nei confronti dell’azienda).

Il terzo e ultimo presupposto individuato dalla giurisprudenza per la configurazione del legittimo diritto di critica è, come detto, la **pertinenza** (o **utilità sociale**) della critica, intesa come rispondenza “ad un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione”, coincidente con l’interesse che “si relazioni direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell’impresa, come le rivendicazioni di carattere *lato sensu* sindacale o le manifestazioni di opinione attinenti al contratto di lavoro” (cfr. Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379); non rispondono a tale criterio, quindi, “le critiche rivolte al datore di lavoro, magari afferenti alle sue qualità personali, oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e gratuitamente mirate a ledere la sua onorabilità” (cfr. Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379, cit.).

Integrati tutti i requisiti, la condotta del lavoratore deve considerarsi lecita, in quanto libera manifestazione del pensiero tutelata dagli art. 21 Cost. e 1 Stat. Lav. Diversamente, laddove anche uno solo dei limiti descritti dovesse essere travalicato, la critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro non sarebbe più scriminata dall’esercizio del diritto ed assumerebbe invece l’attitudine ad integrare un illecito disciplinare. Ciò, tuttavia, non importa automaticamente che tale condotta sia considerata meritevole della massima sanzione espulsiva (Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379, cit.), dovendosi in ogni caso basare il giudizio sulla ponderata e attenta valutazione delle circostanze del caso concreto, in aderenza al cogente principio di proporzionalità (art. 2106 c.c.; art. 7 Stat. Lav.).

Il whistleblowing tra diritto di critica e diritto di denuncia

Abbiamo cercato, attraverso questa rapida carrellata giurisprudenziale, di individuare i confini entro cui si snoda l’obbligo di fedeltà del dipendente: obbligo, si è visto, non assoluto in quanto limitato dalla coesistenza dei fondamentali diritti di critica e di denuncia del lavoratore.

Come si colloca, in questo contesto, il fenomeno del *whistleblowing*, oggetto di recenti interventi da parte del legislatore sia nazionale sia eurounitario?

La sentenza in commento è interessante proprio perché fornisce una precisa risposta a questa domanda. Secondo gli Ermellini, infatti, la legislazione in materia di *whistleblowing* di cui alla legge n. 197 del 2017 e al recente decreto legislativo n. 24 del 2023, di attuazione della direttiva UE 2019/1937, si colloca chiaramente nella direttrice volta a valorizzare il **diritto di denuncia**, espressione “dell’interesse pubblico a che il lavoratore, come ogni cittadino, collabori alla segnalazione di condotte illecite”.

Interesse, possiamo aggiungere, che è a sua volta il riflesso del fondamentale diritto all’effettiva partecipazione di ogni lavoratrice e di ogni lavoratore all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, comma 2 Cost.). Il diritto di segnalare gli abusi e gli illeciti lavorativi, in questa prospettiva, costituisce un importante – e imprescindibile – contributo alla formazione del tessuto sociale.

Domenico Tambasco, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 19 dicembre 2024, n. 33452](#)