

Il giurista del lavoro n. 7/2022

I doveri di fedeltà e lealtà del dirigente

Evangelista Basile - avvocato - socio Studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati

e Fabio Fontana - avvocato - collaboratore Studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati

Con l'[ordinanza n. 11172/2022](#) la Corte di Cassazione ha confermato le pronunce di merito con cui era stata dichiarata la legittimità del licenziamento in tronco intimato da una multinazionale nei confronti di un proprio dirigente, reo di aver tentato di acquisire una quota societaria di un'azienda concorrente.

I giudici del merito e di legittimità hanno ricondotto il comportamento del dirigente nell'alveo della violazione del dovere di fedeltà previsto dall'[articolo 2105](#), cod. civ., come integrato con i principi di correttezza e buona fede, alla luce, peraltro, del ruolo apicale rivestito dal dirigente in azienda, che implicava a suo carico un vincolo fiduciario maggiormente stringente.

La pronuncia della Corte di Cassazione consente di fare il punto della situazione sul generale obbligo di fedeltà del lavoratore subordinato, con particolare riguardo alla figura del dirigente.

La fattispecie

Un dirigente di una multinazionale, distaccato presso un'azienda brasiliana del gruppo, all'insaputa della propria datrice di lavoro, prende contatti con una società concorrente per acquisire in proprio una quota di quest'ultima. La trattativa non si perfeziona, né nel corso della stessa vi è una divulgazione dei dati della società datrice di lavoro. Ciò nonostante, la multinazionale – anche alla luce del peculiare vincolo di fiducia che deve sottendere i rapporti di lavoro dirigenziale – avvia un procedimento disciplinare nei confronti del proprio dirigente, che si conclude con l'intimazione di un licenziamento in tronco.

Secondo la datrice di lavoro, la condotta del dirigente integra una grave violazione del dovere di fedeltà contemplato all'articolo 2105, cod. civ., come integrato dai generali principi di correttezza e buona fede di cui agli articoli [1176](#) e [1375](#), cod. civ.. Del resto, al di là dell'esito negativo della trattativa portata avanti dal dirigente, un simile comportamento – laddove non adeguatamente punito – avrebbe potuto determinare riflessi negativi per l'immagine della datrice di lavoro in caso di diffusione all'esterno della vicenda, nonché per l'obiettivo pericolo di condotte emulative da parte di altri dipendenti.

I giudici del merito e di legittimità hanno confermato la legittimità dell'iniziativa aziendale, ribadendo il noto e condivisibile principio secondo cui al dovere di fedeltà del dipendente è riconosciuto un contenuto più ampio di quello desumibile dall'[articolo 2105](#), cod. civ., dovendo il relativo precetto integrarsi con il principio di correttezza e buona fede, venendo a tal fine in rilievo anche la mera potenzialità lesiva della condotta del dipendente.

Il dovere di fedeltà del dipendente

Ancor prima di esaminare come il dovere di fedeltà si inserisca nell'ambito dei rapporti di lavoro dirigenziale, può essere utile riepilogare le principali caratteristiche del precetto codicistico con riferimento ai lavoratori con qualifiche inferiori.

Com'è noto, l'articolo 2105, cod. civ., stabilisce il divieto per il prestatore di lavoro di

“trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.

Il lavoratore subordinato, dunque, oltre all'obbligo principale di prestare la propria attività in favore del datore, è gravato anche da 2 obblighi di non fare, costituenti autonomi divieti (ossia di concorrenza e di divulgazione o abuso dei segreti aziendali), operanti anche nei periodi di sospensione della prestazione lavorativa. Tali obblighi sono finalizzati a tutelare la capacità concorrenziale dell'impresa. La formulazione della norma, seppur si concentri su specifici obblighi di non fare, sancisce più genericamente l'importanza dell'elemento centrale nel rapporto di lavoro subordinato: la fiducia tra datore e prestatore di lavoro.

In tale ottica, per rendere la lettera dell'articolo più coerente con la sua *ratio*, la Corte di Cassazione ha chiarito che il precetto codicistico non dev'essere limitato ai soli divieti ivi espressamente previsti, ma deve essere integrato con gli articoli [1175](#) e [1375](#), cod. civ., in tema di correttezza e buona fede.

In sostanza, secondo i giudici di legittimità, la violazione del dovere di fedeltà non si concretizza solo al cospetto della violazione degli obblighi di non fare elencati all'articolo 2105, cod. civ., bensì anche in presenza di altre condotte che si pongono in contrasto con la leale cooperazione che deve contraddistinguere l'operato del dipendente, nel rispetto di quel vincolo fiduciario sotteso a ogni rapporto di lavoro subordinato.

In altri termini, il dipendente deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati dall'articolo 2105, cod. civ., ma anche qualsiasi altra condotta che, per la

natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con gli obblighi connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa.

Tale principio non abbraccia solo le condotte tenute in ambito lavorativo, bensì si estende anche ai comportamenti adottati dal lavoratore al di fuori dell'azienda. Nello specifico, come affermato in più occasioni dalla Corte di Cassazione¹, stante l'integrazione del disposto di cui all'[articolo 2105](#), cod. civ., con i principi sanciti dagli articoli [1175](#) e [1375](#), cod. civ., il lavoratore deve osservare i doveri di correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, non potendo egli tenere condotte che possano – anche solo potenzialmente – danneggiare il datore di lavoro.

Orbene, se l'articolo 2105, cod. civ., prevede espressamente il divieto per il lavoratore di tenere condotte in contrasto con il generale principio di leale cooperazione con il proprio datore di lavoro, gli obblighi di non fare ivi contemplati non potranno essere interpretati in senso restrittivo. In questi termini, il divieto esplicito di compiere attività a favore di terzi, idonee a entrare in conflitto con gli interessi economici del datore di lavoro, non potrà essere confuso con il divieto di concorrenza sleale di cui all'[articolo 2598](#), cod. civ.. Se il primo ha natura contrattuale ed è decisamente più ampio, abbracciando le più svariate condotte lavorative ed extralavorative idonee a cagionare un danno al datore di lavoro (ivi inclusa la concorrenza leale), il secondo configura un illecito extracontrattuale tipizzato, che si concretizza solo al cospetto di specifici comportamenti².

Ad avviso di chi scrive, peraltro, stante la *ratio* sottesa alla norma in esame, anche a prescindere dal concretizzarsi di una specifica lesione a carico del datore di lavoro, una condotta in violazione dei suddetti obblighi merita di essere punita a livello disciplinare (con sanzioni conservative o espulsive in base alla gravità della stessa), essendo sufficiente la mera preordinazione di un'attività contraria agli interessi del datore.

Del resto, si pensi all'obbligo – parimenti sancito dall'articolo 2105, cod. civ. – di segretezza in relazione alle informazioni di cui il dipendente viene a conoscenza in esecuzione delle proprie mansioni. Sul punto, giova chiarire che le informazioni protette vanno identificate sicuramente in quelle tecnico-produttive, ma il riferimento all'organizzazione fa propendere per un'inclusione anche di quelle attinenti agli aspetti amministrativi e commerciali dell'azienda.

Tenuto conto di ciò, quand'anche la diffusione di informazioni non determinasse alcun danno concreto in capo al datore di lavoro, quest'ultimo come potrebbe riporre la propria fiducia nei confronti di un

¹ Tra le tante, Cassazione n. 13676/2016.

² Sul punto, si veda Cassazione civile, sezione I, n. 13550/2017.

dipendente che ha adottato una condotta preordinata a cagionargli un danno, divulgando notizie protette?

È, allora, evidente che il dovere di fedeltà in capo al lavoratore dipendente è talmente stringente che anche la sola preordinazione della condotta e la lesione meramente potenziale (e non effettiva) degli interessi del datore di lavoro legittimano un provvedimento disciplinare (da graduarsi in base alla gravità della condotta).

In ragione di ciò, la Corte di Cassazione ha chiarito che

“Ne discende che il prestatore deve astenersi dal compiere, non solo gli atti espressamente vietati, ma anche quelli che, per la loro natura e per le possibili conseguenze, risultino in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella compagine aziendale, ivi compresa la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro, potenzialmente produttiva di danno” ([Cassazione n. 3739/2017](#)).

Sotto altro profilo, giova aggiungere che la valutazione della gravità della condotta in violazione dell'[articolo 2105](#), cod. civ., dev'essere valutata anche in base al grado di fiducia che caratterizza il rapporto tra datore e prestatore di lavoro. In questo senso, maggiore è il grado di affidamento che il datore ripone nel proprio dipendente alla luce della qualifica rivestita, maggiore sarà la gravità della condotta tenuta dal dipendente in contrasto con il dovere di fedeltà.

Sul punto, la Corte di Cassazione ha chiarito che

“l'art. 2119 c.c., configura una norma elastica, in quanto costituisce una disposizione di contenuto precettivo ampio e polivalente destinato ad essere progressivamente precisato, nell'estrinsecarsi della funzione nomofilattica della Corte di Cassazione, fino alla formazione del diritto vivente mediante puntualizzazioni, di carattere generale ed astratto, precisando che l'operazione valutativa, compiuta dal giudice di merito nell'applicare clausole generali come quella dell'art. 2119 c.c., non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità (Cass. nn. 1351 del 2016, 12069 del 2015, 6501 del 2013), poiché l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento. 3.2 La relativa valutazione deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. nn. 1977 del 2016, 1351 del 2016, 12059 del 2015). I fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave violazione degli obblighi del rapporto di lavoro, tale da lederne irrimediabilmente l'elemento fiduciario e spetta al giudice di merito valutare la

congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi, innanzi tutto, rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente e dalla qualifica rivestita, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla sua particolare natura e tipologia” (da ultimo, [Cassazione n. 12789/2022](#)).

In questo senso, le violazioni dell'obbligo di fedeltà da parte dei dirigenti, stante l'elevato livello di fiducia che deve sottendere i rapporti di tal natura, configurano condotte particolarmente gravi che, nella maggior parte dei casi, meritano di essere punite con una sanzione espulsiva.

Il rapporto di lavoro dirigenziale

Com'è noto, secondo l'[articolo 2095](#), cod. civ.,

“i prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai. Le leggi speciali, in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie”.

La categoria più elevata, dunque, è quella dei dirigenti, le cui caratteristiche sono identificate dai contratti collettivi. Ad esempio, l'articolo 1, Ccnl Dirigenti industria, stabilisce che sono dirigenti i prestatori di lavoro

“che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i Direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda”.

Nel tratteggiare le caratteristiche della categoria dei dirigenti, la Corte di Cassazione ha puntualizzato che

“la qualifica di dirigente spetta soltanto al prestatore di lavoro che, come “alter ego” dell'imprenditore, sia preposto alla direzione dell'intera organizzazione aziendale ovvero ad una branca o settore autonomo di essa, e sia investito di attribuzioni che, per la loro ampiezza e per i poteri di iniziativa e

di discrezionalità che comportano, gli consentono, sia pure nell'osservanza delle direttive programmatiche del datore di lavoro, di imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda, assumendo la corrispondente responsabilità ad alto livello (cd. Dirigente apicale); da questa figura si differenzia quella dell'impiegato con funzioni direttive, che è preposto ad un singolo ramo di servizio, ufficio o reparto e che svolge la sua attività sotto il controllo dell'imprenditore o di un dirigente, con poteri di iniziativa circoscritti e con corrispondente limitazione di responsabilità (cd. pseudo-dirigente)³.

Orbene, dalle definizioni collettive si evince che i dirigenti sono legati al datore di lavoro da un particolare vincolo fiduciario, stante l'ampiezza delle loro attribuzioni, caratterizzate peraltro da poteri di iniziativa e di discrezionalità che possono incidere sull'andamento dell'azienda datrice di lavoro.

In ragione di tali peculiarità, il rispetto dell'obbligo di fedeltà da parte del dirigente viene valutato con particolare rigore, posto che, verosimilmente, una preordinata condotta dirigenziale contraria agli interessi del datore – solo al cospetto di specifiche scriminanti – non condurrebbe a una pronuncia giudiziale di legittimità del provvedimento espulsivo.

La fedeltà e la lealtà del dirigente

A questo punto, chiarite le principali caratteristiche del rapporto di lavoro dirigenziale nonché dell'obbligo di fedeltà di cui all'[articolo 2105](#), cod. civ., inteso nell'accezione di generale dovere di leale cooperazione nei confronti del datore di lavoro, è possibile verificare in che termini la giurisprudenza di legittimità ha applicato i suddetti principi a specifici casi concreti, in cui il dirigente ha posto in essere condotte in violazione dei suddetti obblighi.

Nella pronuncia in esame, la [n. 11172/2022](#), la Corte di Cassazione non ha avuto dubbi circa la legittimità del licenziamento in tronco intimato da una multinazionale nei confronti del proprio dirigente apicale. L'aver preso contatti, all'insaputa della datrice di lavoro, con il socio di una società concorrente per l'acquisizione in proprio di una quota societaria della stessa, seppur la trattativa non si sia mai perfezionata e nonostante non vi sia stata alcuna divulgazione di dati relativi alla datrice di lavoro, configura – ad avviso della Corte di Cassazione – una palese violazione del dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105, cod. civ..

I giudici di legittimità, nel confermare le pronunce di merito, hanno statuito che il dirigente avrebbe dovuto astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'articolo 2105, cod. civ., ma

³ Tra le tante, Cassazione n. 7295/2018; nello stesso senso anche Cassazione n. 18165/2015 e n. 27464/2006.

anche da tutti quelli che per loro natura e conseguenze apparivano in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creavano conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa o risultavano comunque idonei a ledere il presupposto fiduciario del rapporto stesso.

Del resto, il comportamento del dirigente – anche alla luce del ruolo apicale ricoperto in azienda – poteva determinare, anche solo astrattamente, riflessi negativi per l'immagine della società in caso di diffusione all'esterno della vicenda e rappresentare un pericoloso precedente per gli altri dipendenti.

In altri termini, se la datrice di lavoro non fosse intervenuta puntualmente per licenziare il proprio dirigente, la condotta di quest'ultimo avrebbe potuto assurgere a modello negativo per tutti gli altri lavoratori dell'azienda, anche con qualifiche inferiori. Se fosse concesso a un dirigente acquistare partecipazioni di società concorrenti, lo sarebbe a maggior ragione per tutti i lavoratori con qualifica inferiore, posto che il loro vincolo di fiducia con il datore è ben più attenuato rispetto a quello che caratterizza i rapporti di natura dirigenziale.

Al contempo, va, però, segnalato che non sempre le condotte dirigenziali in contrasto con l'[articolo 2105](#), cod. civ., configurano un comportamento legittimante un provvedimento espulsivo.

Si pensi, ad esempio, alla fattispecie all'esame della Corte di Cassazione nella [sentenza n. 17689/2022](#), ove il dirigente – in occasione di una riunione del CdA – ha dato lettura di un documento in cui manifestava critiche al bilancio, poi rivelatesi in parte infondate.

Senza addentrarci nell'annoso tema dei confini del diritto di critica⁴, in questa sede basti sottolineare che, secondo i giudici di legittimità, quel medesimo legame fiduciario tra datore di lavoro e dirigente che impone di esaminare in modo stringente il rispetto degli obblighi di fedeltà,

“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 sopra 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”.

⁴ Già affrontato in un precedente articolo su questa rivista, cfr. E. Basile, F. Fontana, *Gli articoli 1 e 8, St. Lav.: le opinioni nel rapporto di lavoro*, in *“Il giurista del lavoro”* n. 5/2020.

In definitiva, se è vero che il legame fiduciario tra dirigente e datore di lavoro suggerisce un particolare rispetto degli obblighi di fedeltà da parte del lavoratore, è altrettanto vero che l'elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale del dirigente legittima quest'ultimo ad adottare condotte che, a un primo esame, parrebbero rappresentare una palese violazione dell'[articolo 2105](#), cod. civ., ma che – anche alla luce delle responsabilità caratterizzanti la relativa categoria – si inseriscono in realtà nel corretto espletamento delle mansioni da figura apicale.

Del resto, più apicale è il ruolo rivestito in azienda, maggiore sarà la difficoltà nel districarsi tra rispetto degli obblighi nei confronti del datore di lavoro e assunzione di iniziative proattive finalizzate a orientare l'andamento della società.

The banner features the Euroconference logo (a stylized 'e' and 'c' in orange and red) and the text 'Euroconference Centro Studi Lavoro e Previdenza'. The main title is 'Master di specializzazione' in a red box, followed by 'Master di 4 mezza giornate - Diretta Web' in orange and 'DIRITTO SINDACALE' in large red letters. Below this is a paragraph of text in Italian, followed by a red button labeled 'ACCEDI AL SITO'. At the bottom, a note states: 'Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti'. The background has abstract red and orange shapes.

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Master di specializzazione

Master di 4 mezza giornate - Diretta Web

DIRITTO SINDACALE

Il diritto sindacale, e più in particolare la contrattazione collettiva, rappresentano strumenti estremamente attuali e in grado di conformare le regole del lavoro alle esigenze produttive e organizzative delle aziende, oltre ad essere, in molti casi, passaggi normativamente obbligati per l'utilizzo di istituti come i licenziamenti collettivi e il trasferimento d'azienda.

Il Master si pone l'obiettivo, oltre all'analisi giuridica degli istituti coinvolti alla luce dei recenti orientamenti giurisprudenziali, di dotare i partecipanti delle competenze necessarie per affrontare, in chiave dinamica, le procedure e le problematiche di carattere sindacale.

ACCEDI AL SITO

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti