

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

•

Dirigente non dichiara il legame di parentela con il suocero mafioso: legittimo il licenziamento

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Gli obblighi di lealtà e trasparenza sono coessenziali al rapporto di lavoro dirigenziale; il mancato rispetto giustifica il licenziamento
Ascolta l'articolo

06:14

20 GENNAIO 2026 AGGIORNATO ALLE 11:25 3 MINUTI DI LETTURA

La controversia, ricostruita dall'avvocato **Marina Olgiati**, dello studio legale **Trifirò & Partners Avvocati**, trae origine dal licenziamento di un dirigente di una società operante nel settore energetico, a cui era stato contestato di non

avere denunciato il rapporto di parentela con un familiare, noto esponente di un clan mafioso.

La Società era all'oscuro del legame ed era venuta a conoscenza della circostanza dalla locale Prefettura, che aveva segnalato che il dirigente frequentava, insieme alla moglie, il suocero, pluricondannato per il reato di associazione per delinquere di stampo mafioso (art. 416-bis c.p.). Tale elemento – si leggeva nella comunicazione prefettizia - induceva a ritenere sussistente “il concreto rischio di infiltrazione da parte della criminalità organizzata, tendente a condizionare le scelte e gli indirizzi della società...”.

Il dirigente ricopriva ruoli di elevata delicatezza (come responsabile della gestione del credito e procuratore speciale con potere di affidare incarichi a consulenti per il recupero crediti) e, in più occasioni, aveva omesso di informare l'azienda della relazione parentale, sottoscrivendo, altresì, varie dichiarazioni antimafia in cui asseriva di non avere rapporti con la criminalità organizzata.

Impugnando il licenziamento, il medesimo dirigente aveva sostenuto la nullità del provvedimento, in quanto ritorsivo e/o discriminatorio, nonché la sua illegittimità per mancanza di “giusta causa” o “giustificatezza”.

Il Tribunale di Grosseto, investito della causa, ha confermato il licenziamento, respingendo tutte le difese sostenute dal dirigente (sentenza del 10 dicembre 2025, n. 369).

Richiamando i noti concetti di “giusta causa” e “giustificatezza”, il Tribunale ha correttamente inquadrato il licenziamento in questione nella nozione di “giustificatezza” (nozione diversa e più ampia di quella di “giusta causa”) legata alla natura spiccatamente fiduciaria del rapporto di lavoro del dirigente, il quale viene, in effetti, individuato come “alter ego” dell'imprenditore. Da ciò discende che gli obblighi di diligenza e probità a cui questo lavoratore è tenuto sono stringenti, trascendono la mera esecuzione della prestazione lavorativa e la loro osservanza deve essere valutata in modo rigoroso.

Dalla speciale natura del rapporto consegue che il licenziamento dirigenziale non deve costituire necessariamente una “extrema ratio” collegata a una condotta gravemente inadempiente, ma può scaturire da un fatto, anche extralavorativo, che leda l’affidabilità e la fiducia riposta dal datore nel suo manager (Cass. 381/2023). Invero, tenuto conto degli ampi poteri e dell’elevato grado di responsabilità attribuiti al dirigente, anche un comportamento omissivo quale la scarsa attenzione o vigilanza, per negligenza o imperizia, può giustificare il licenziamento, sempre che non risulti l’arbitrarietà o la pretestuosità del motivo (Cass. 26609/2025).

Applicati i predetti principi al caso sottoposto al suo esame, il Tribunale ha ritenuto che il comportamento tenuto dal dirigente fosse intrinsecamente grave e idoneo a turbare il rapporto fiduciario, in quanto costituiva una deviazione dalle linee dettate dalle direttive generali e integrava una condotta certamente incidente sull’immagine aziendale in ragione della posizione da lui ricoperta. Erano stati violati gli obblighi di lealtà e trasparenza, richiesti ad ogni lavoratore e vieppiù alle figure apicali: un rapporto limpido avrebbe lasciato al datore la scelta se accordare o meno al dirigente la fiducia e se affidargli o mantenergli l’alto ruolo e gli incarichi conferiti.

Il silenzio serbato dal dirigente è stato giudicato ancor più riprovevole alla luce degli obblighi di trasparenza previsti dai modelli organizzativi ex D. Lgs. n. 231/2001 e dal Codice etico della società, che hanno la finalità di prevenire fenomeni di infiltrazione criminale.

La giustificazione addotta dal dirigente, ovvero la volontà di proteggere la privacy della moglie, è stata giudicata “irragionevole”, tenuto conto che la comunicazione sarebbe stata destinata ai soli vertici aziendali e gestita con la massima riservatezza.

Il dirigente non aveva, poi, dimostrato il preteso carattere ritorsivo del licenziamento, che aveva tentato di sostenere, producendo in giudizio la registrazione di un incontro con i vertici aziendali dopo la segnalazione della Prefettura; registrazione che, incidentalmente, il Giudice ha dichiarato ammissibile, allineandosi all’indirizzo secondo cui la registrazione occulta eseguita dal lavoratore a fini di tutela personale non costituisce illecito

disciplinare e ne è ammessa la produzione in giudizio, allorché sia strumentale alle proprie difese (Cass. n. 27424/2014).

In conclusione, per chi ricopre ruoli dirigenziali, la lealtà e la trasparenza verso il datore di lavoro sono principi essenziali e sono rilevanti anche con riguardo ad aspetti della vita privata potenzialmente dannosi per l'immagine e la legalità dell'operato aziendale. La loro inosservanza può, pertanto, evincersi anche da una condotta extralavorativa omissiva, che può giustificare il licenziamento. Nel caso deciso, sottacendo il legame e la frequentazione con un boss mafioso, il dirigente aveva violato l'obbligo di agire e comportarsi in modo da tutelare gli interessi, anche reputazionali e di compliance, dell'azienda che rappresentava e aveva esposto la società a pregiudizio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con gli organi di vigilanza.