

CASSAZIONE, 6.6.2018, n. 14527 – Pres. Manna, Est. Boghetich, P.M. Matera (conf.) – Fca Italy Spa (avv.ti De Luca Tamajo, Luciani, Fontana, Di Stasio) c. M.D. *et al.* (avv.ti Marziale, Totaro). Cassa Corte d'Appello di Napoli, 27.9.2016.

Licenziamento individuale – Diritto di critica – Diritto di satira – Rispetto del limite della continenza formale – Minimo etico – Superamento – Obbligo di fedeltà – Inadempimento – Lesione della reputazione del datore di lavoro – Sussiste – Licenziamento per giusta causa – Sussistenza del fatto contestato.

L'esercizio del diritto di critica delle decisioni aziendali da parte del lavoratore può essere considerato comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che è alla base del rapporto di lavoro, e costituire giusta causa di licenziamento ex art. 2119 c.c., allorché avvenga con modalità tali che, superando i limiti della continenza formale e del minimo etico di convivenza civile, si traduca in una condotta gravemente lesiva della reputazione del datore di lavoro, con violazione dei doveri fondamentali alla base della ordinaria convivenza civile. (1)

(1) I LIMITI DELLA CRITICA E DELLA SATIRA
NEI CONFRONTI DEL DATORE DI LAVORO

SOMMARIO: 1. I fatti all'origine della decisione della Cassazione. — 2. Diritto di critica e obbligo di fedeltà. — 3. Diritto di critica sindacale e di satira (cenni). — 4. Il ragionamento della Cassazione e le sue aporie. — 5. Conclusioni.

1. — *I fatti all'origine della decisione della Cassazione* — Nel nostro paese si va verso forme di restringimento degli spazi di libertà di manifestazione del pensiero? L'orientamento di sensibilità e apertura verso le ragioni della parte debole del rapporto di lavoro rinvenibile nella giurisprudenza poststatutaria subisce progressivamente un'inversione di tendenza?

Sono domande che ci si pone dopo una sentenza della Sezione lavoro della Corte di Cassazione che è stata oggetto di polemiche, dibattiti e iniziative di solidarietà, ricevendo una vasta eco mediatica.

Facciamo riferimento alla sentenza della Cassazione che, tornando sul tema dei confini del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro esercitato attraverso la satira, ha annullato la sentenza che aveva ritenuto esercizio legittimo del diritto di satira la condotta di alcuni lavoratori licenziati per giusta causa ex art. 2119 c.c. da Fca Italy Spa per avere messo in atto la rappresentazione scenica del finto suicidio dell'allora amministratore delegato della società Sergio Marchionne, attribuendogli la responsabilità della morte di alcuni dipendenti.

La vicenda processuale nasce a Nola. L'operaia Maria Baratto, di 47 anni, attivista

sindacale del Cobas, era in Cassa integrazione guadagni da sei anni; nel 2011 aveva scritto un articolo, *Suicidi in Fiat*, per denunciare il ripetersi di tragiche morti fra i lavoratori in Cig. Nel maggio del 2014 l'operaia non ha più trovato la forza di andare avanti e si è suicidata. Nella lettera di commiato, la lavoratrice riconduceva la ragione della tragica scelta alla situazione di precarietà vissuta da anni nell'azienda.

Il 5.6.2014, pochi giorni dopo il funerale, alcuni lavoratori, tra cui alcuni sindacalisti della Fiom-Cgil, in reazione al suicidio di Maria Baratto, mettevano in atto una rappresentazione scenica nell'area antistante il fabbricato aziendale di Nola e all'ingresso della sede regionale campana della Rai: un manichino evocava il suicidio di Marchionne, appeso a un cappio su un patibolo accerchiato da tute macchiate di rosso (a mo' di sangue); il 10.6.2014, dinanzi l'ingresso dello stabile aziendale di Pomigliano d'Arco, veniva celebrato un funerale finto: durante il funerale, i lavoratori esponevano come un manifesto il testamento del defunto amministratore ove egli, in preda al rimorso, si autoaccusava delle morti per suicidio di alcuni lavoratori e della «deportazione» di altri allo stabilimento di Nola.

Da qui nasce il procedimento disciplinare, cui segue il licenziamento per giusta causa intimato il 20.6.2014 da Fca Italy a cinque operai, colpevoli di aver partecipato alla rappresentazione.

Il Tribunale di Nola, con sentenza del 4.6.2015 (1), ha dichiarato la legittimità del licenziamento.

La Corte d'Appello di Napoli, con sentenza del 27.9.2016, ha invece ordinato alla società la reintegrazione dei dipendenti (ordine mai eseguito), escludendo la sussistenza della giusta causa e, in particolare, la ricorrenza del «grave nocimento morale o materiale» a danno della società richiesto per il licenziamento dal contratto collettivo applicabile (2).

Per la cassazione della sentenza, la Fca ha proposto ricorso, affidato a undici motivi, mentre i lavoratori hanno resistito con controricorso.

2. — *Diritto di critica e obbligo di fedeltà* — Il diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, unanimemente considerato espressione della libertà di manifestazione del pensiero a tutti costituzionalmente garantita [artt. 2 e 21 Cost. (3), a cui si aggiunge l'art. 39, ove la critica provenga da un rappresentante sindacale (4)], nonché ribadita in favore del lavoratore dall'art. 1 St. lav. (5), è un istituto di matrice fondamentalmente giurisprudenziale (6).

(1) T. Nola 4.6.2015, in *RIDL*, 2015, II, 962 ss., con nota di Del Gaiso.

(2) Art. 33, lett. b, del contratto collettivo specifico di lavoro Fca del 7.7.2015.

(3) Da ultimo, Orofino 2014, 111 ss.

(4) Vd. *infra*, par. 3.

(5) Aimò 2003, 227; Rivara 2002, 419.

(6) Vedi, per citare solo alcune tra le più recenti: Cass. 10.9.2018, n. 21965, ord., e Cass. 27.4.2018, n. 10280, entrambe in *RGL*, 2018, II, 477 ss., con nota di Bini; Cass. 18.7.2018, n. 19092, in *RFI*, 2018, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 352; Cass. 26.9.2017, n. 22375, *ivi*, 2017, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1213; Cass. 31.1.2017, n. 2499, in *ADL*, 2017, II, 762 ss., con nota di Matarese; Cass. 17.1.2017, n. 996, in *RGL*, 2017, II, 410 ss., con nota di Giaconi; Cass. 29.11.2016, n. 24260, in *ADL*, 2017, II, 420 ss., con nota di Fontana; Cass. 21.3.2016, n. 5523, in *LG*, 2016, 683 ss., con nota di Iacobucci; Cass. 18.11.2013, n. 21362, in *RFI*, 2013,

Il diritto di critica del lavoratore è stato – come noto – dedotto dalla Cassazione dal diritto di cronaca giornalistica in base alla nota sentenza n. 1173 del 1986 (7), mediante la quale i giudici di legittimità hanno esteso al lavoro subordinato il «decalogo dei giornalisti», redigendo l'omologo «decalogo del buon lavoratore», intendendo per tale le modalità di legittima espressione del dissenso che si trasformano in altrettanti vincoli dei quali il giudice deve tener conto per stabilire la legittimità o meno dell'esercizio, nel caso concreto, del diritto di critica (8). Nella decisione del 1986, i giudici non negano il diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, ma affermano – attraverso un percorso interpretativo articolato – che tale diritto non può essere illimitato, né, tantomeno, illimitabile, e deve trovare i suoi confini nella necessità del suo contemperamento con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale, tra cui in particolare i diritti fondamentali della personalità. Quando, dunque, il diritto di critica sia esercitato in maniera da ledere obiettivamente l'onore e la reputazione o un altro attributo fondamentale della personalità (come tale direttamente tutelato dall'art. 2 e indirettamente – per il suo riferimento alla dignità – dall'art. 3 Cost.), la liceità di esso viene a porsi in rapporto di necessaria dipendenza dall'esistenza di una causa di giustificazione che possa operare – alla stregua dei casi considerati dagli artt. 51 ss. c.p. – come scriminante e la giustificazione non può essere ravvisata se non in riferimento al valore che l'ordinamento esplicitamente o implicitamente attribuisce all'«interesse concreto in funzione del quale la critica è svolta» (9). In altri termini, per i giudici di legittimità il diritto di esprimere liberamente il proprio pensiero in forma critica non basta di per sé a legittimare la lesione di beni costituzionalmente garantiti, ma questa può essere giustificata se l'azione che la pone in essere sia ragionevolmente e prudentemente ordinata al soddisfacimento di interessi di «rilievo (sul piano giuridico) almeno pari a quello del bene leso» (10).

I limiti che la Cassazione indica, pur con un'individuazione ancora generica, nella sentenza del 1986 – e che la successiva giurisprudenza ha continuato a utilizzare (vd. oltre) – sono quelli della *continenza formale*, attinente al modo di espressione del pensiero critico (11), e della *continenza sostanziale*, attinente alla veridicità

voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1207; Cass. 23.3.2012, n. 4707, in *RGL*, 2012, II, 518 ss., con nota di Siotto, e in *RIDL*, 2012, II, 831 ss., con nota di Peruzzi. Per la giurisprudenza di merito: T. Busto Arsizio 18.2.2018, inedita a quanto consta; T. Parma, 12.2.2018, in *RGL*, 2018, II, 589 ss., con nota di Barletta; T. Bari 4.3.2017, ord., in *RGL*, 2018, II, 477 ss.; C. App. Roma 15.4.2016, in *RGL*, 2016, II, 502 ss., con nota di Valenti; T. Milano 6.2.2014, n. 419, in *RIDL*, 2014, II, 511 ss., con nota di M.T. Carinci.

(7) Cass. 25.2.1986, n. 1173, in *FI*, 1986, I, 1877 ss., con nota di Mazzotta.

(8) Parlano di «decalogo del buon lavoratore»: Aimo 1999, 466; *Idem* 2003, 243 ss.

(9) Sull'essenzialità dell'indagine giudiziale intorno alla natura e alla rilevanza degli interessi connessi all'esercizio del dissenso vd. Mazzotta 1986, 1883.

(10) Nel caso di specie, secondo i giudici di legittimità, per la decisione della controversia occorreva, dunque, gradualmente stabilire se: a) i comportamenti addebitati ai due lavoratori licenziati (dipendenti di una clinica privata) consistenti nel criticare – con riferimento a deficienze organizzative e operative – la gestione della clinica, considerati nel loro complesso, si fossero tradotti in un'obiettiva lesione della reputazione del datore di lavoro; b) le accuse e i giudizi in ipotesi diffamanti fossero stati espressi in obiettiva funzione di interessi giuridicamente rilevanti.

(11) Sulla necessità, ai fini del rispetto della continenza formale, che la critica non assuma toni denigratori vd., più di recente, Cass. 18.11.2013, n. 21362, cit.

– pur valutata secondo il parametro soggettivo della verità percepita dall'autore – dei fatti denunciati (12).

In ogni caso, l'esercizio del diritto di critica dev'essere conforme agli obblighi di fedeltà sanciti dall'art. 2105 c.c., interpretati in un'accezione molto ampia.

Secondo il ragionamento dei giudici di legittimità, nell'ambito del rapporto di lavoro, caratterizzato dalla natura personale delle prestazioni, «il diritto di critica del dipendente nei confronti del datore di lavoro [...] si atteggia in modo particolare in ragione degli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione del primo, che lo autorizzano, da un canto, a ingerirsi nelle modalità di esercizio dell'attività dell'imprenditore sotto il profilo dell'incidenza che questa ha sulle condizioni di vita e di lavoro dei prestatori d'opera e accentuano, dall'altro, il dovere di chiunque di astenersi, in assenza di adeguate ragioni, dalla diffusione di notizie e giudizi pregiudizievoli all'esercizio dell'impresa».

I giudici riconducono dunque al concetto di fedeltà *ex* art. 2105 il divieto di diffondere «notizie e giudizi pregiudizievoli all'esercizio dell'impresa», a prescindere dall'oggetto di tali informazioni (13).

Ove il lavoratore esoriti con la sua critica dai limiti di continenza come sopra individuati, il suo comportamento integra una condotta lesiva degli interessi dell'impresa, mina la fiducia del datore di lavoro nel corretto adempimento futuro della prestazione e ne giustifica il recesso.

L'aspetto discutibile della sentenza del 1986 non pare stare tanto nella precisazione dell'ambito del diritto di manifestazione del pensiero del dipendente relativamente all'azienda e al datore di lavoro secondo i principi indicati analiticamente nel «decalogo» giurisprudenziale (14), quanto nel fatto che, mentre il citato diritto correttamente

(12) Cfr., da ultimo, Cass. 10.7.2018, n. 18176, in *FI*, 2018, I, 4007 ss., con nota di Fratini; Cass. 26.4.2017, n. 13383, in *NGL*, 2017, 584 ss. (la quale richiama i principi contenuti in Cass. 6.4.2011, n. 7847, S. III civ., in *RFI*, 2011, voce *Responsabilità civile*, n. 283, e in Cass. 13.6.2006, n. 13646, S. III civ., in *RFI*, 2006, voce *Responsabilità civile*, n. 260). Peraltro, il principio della «verità putativa» in tema di diritto di critica è affermato da Cass. n. 13383/2017, cit., in via di *obiter dictum*, visto che il caso riguardava non l'esercizio del diritto di critica del lavoratore, ma quello di difesa avverso una contestazione disciplinare.

(13) Per tale soluzione, vd. in seguito, fra le altre: Cass. 16.1.2001, n. 519, in *D&G*, 2001, fasc. 6, 58 ss., con nota di Bellomo; Cass. 10.12.2008, n. 29008, in *RGL*, 2009, II, 601 ss., con nota di Caponetti. Per una critica del concetto dilatato del dovere di fedeltà (sganciato dal testo dell'art. 2105) di cui si è fatta portatrice la giurisprudenza maggioritaria, vd., in termini riepilogativi del dibattito, Aimo 2003, 234 ss. (e ivi ampi riferimenti a dottrina e giurisprudenza). Da ultimo, vd. Dessì 2003, 402, ove si evidenzia come per effetto della concezione molto ampia del dovere di fedeltà il datore di lavoro finisce per avere «la possibilità di ingerirsi nelle condizioni di vita e di lavoro del lavoratore, il quale quindi deve evitare di esprimere un dissenso contrario agli interessi dell'impresa». Sull'«improbabile concetto di fedeltà» invocato dalla giurisprudenza vd. già Tullini 1988, 986 ss.

(14) Per una critica della soluzione giurisprudenziale consistente nel ritenere integralmente estensibili al diritto di critica nell'ambito del rapporto di lavoro «i giudizi e le valutazioni già formulate dalla giurisprudenza di legittimità nel diverso contesto della individuazione della linea di discriminazione tra libertà di stampa-diritto di critica e tutela dell'onore» vd. Mazzotta 1986, 1878-1879; secondo questa opinione, i parametri normativi su cui deve misurarsi l'indagine sulla lesione dell'onore del *partner* contrattuale sono più articolati di quelli che possono ravvi-

esercitato non dovrebbe implicare il venir meno del rapporto fiduciario presupposto per la prosecuzione del rapporto di lavoro, la Cassazione, invece, sostiene che il giudice, dopo aver gradualmente stabilito il rispetto dei principi dalla Corte stessa enunciati per il corretto esercizio della critica, debba stabilire da ultimo se la condotta del lavoratore per cui è causa, «valutata nel suo aspetto oggettivo e in quello soggettivo e con particolare riferimento al requisito della fiducia», venga «a risultare, oppure no, compatibile con la prosecuzione del rapporto di impiego», ammettendo, dunque, la possibilità che una critica non corretta possa portare al venir meno del rapporto fiduciario e al conseguente licenziamento.

Detta ultima valutazione, in aggiunta a quella sull'esercizio corretto del diritto di critica, è un elemento che favorisce la posizione del datore di lavoro e l'uso strumentale che questo facilmente può essere indotto a farne: pur essendo lasciata al prudente apprezzamento del giudice la ponderazione del caso concreto, rimane un elemento di ambiguità perché la valutazione resta difficilmente ancorabile a criteri oggettivi.

D'altra parte, sono i limiti della continenza sostanziale e formale applicati *tout court* al rapporto di lavoro a porre problemi.

Quanto alla continenza sostanziale, ove venga richiesta in ogni caso la verità oggettiva (15) si finisce per addossare sul lavoratore un vero e proprio onere di «riscontro» della verità di quanto afferma, cosa che però sarebbe possibile ove egli avesse la possibilità di disporre di un potere inquisitorio – sentire testi, interrogare, richiedere l'esibizione di documenti – simile, per non dire uguale, alla Magistratura: potere di cui il prestatore d'opera è ovviamente sprovvisto (16). Naturalmente – come già ricordato – una parte della giurisprudenza si è avveduta di tale criticità e ha mitigato la pretesa della «verità oggettiva» con quella della veridicità, valutata secondo il parametro soggettivo della verità percepita dall'autore. In alcune decisioni si è rilevato come il diritto di critica sia in fondo diverso dal diritto di cronaca, in quanto esso ha per oggetto giudizi e non fatti, potendosi quindi richiedere al lavoratore la verità (non certamente assoluta, ma) «ragionevolmente» putativa (per le fonti da cui proviene o altre circostanze obiettive) dei fatti presupposti e/o oggetto della critica medesima (17). Peraltro, tali ultime sentenze hanno per lo più a oggetto fattispecie diverse dall'esercizio del diritto di critica, in quanto si sostanziano nella denuncia da parte del lavoratore di fatti di reato commessi dal datore di lavoro oppure nell'esercizio, da parte del dipendente, del diritto di difesa *ex art. 7 St. lav.* In tali casi, la Cassazione ha affermato che la condotta del lavoratore – che si tratti di denuncia penale o di difesa nell'ambito di un procedimento disciplinare – è *alterum* rispetto al diritto di critica, e che a tali

sarsi nel comportamento eventualmente illecito del giornalista, incentrato sulla presenza o meno del danno ingiusto (civile o penale che sia); pur essendoci comunque un minimo di assonanza tra il diritto di cronaca-critica di quest'ultimo e quello del lavoratore – assonanza data spesso dal veicolo usato –, questa non può trasformarsi in un «giudizio di equivalenza».

(15) In tal senso, Cass. 26.10.2016, n. 21649, in *LG*, 2017, 273 ss., per cui il lavoratore deve attenersi alla «verità oggettiva» in maniera chiara e leale; cui *adde* Cass. 8.7.2009, n. 16000, in *RGL*, 2010, II, 71 ss., con nota di Frontini; Cass. 10.12.2008, n. 29008, *cit.*; Cass. 22.8.1997, n. 7884, in *DL*, 1998, II, 166 ss.

(16) *Vd.*, sul punto: Muggia 1986, 245 ss.; Papa 2008, 811.

(17) Si rinvia alla giurisprudenza citata alla nota 12.

fattispecie non si applicano né i limiti di continenza sostanziale e formale (a meno che il lavoratore, nel denunciare i fatti, non sia in mala fede; *id est*: sia perfettamente consapevole della insussistenza dell'illecito), né il rispetto dell'obbligo di fedeltà, non potendosi estendere quest'ultimo sino a configurare un «dovere di omertà» nei confronti del datore di lavoro (18).

Quanto alla continenza formale, anche essa è spesso valutata in maniera troppo stringente, richiedendosi non solo dichiarazioni pacate e civili, ma anche obbiettive, chiare e in ogni caso sempre rispettose della dignità e dell'immagine dell'azienda (19). Anche in questo caso una parte della giurisprudenza ha cercato di mitigare la rigidità del criterio, affermando che esso va attenuato alla stregua di come si configura il diritto stesso di critica, ossia mediante l'espressione di opinioni e interpretazioni necessariamente personali di fatti, che possono essere anche «astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alla persona cui sono riferite» (20).

3. — *Diritto di critica sindacale e di satira (cenni)* — Il rispetto del requisito della continenza formale acquista un particolare rilievo ove a farsi autore della critica sia il lavoratore sindacalista, o quando l'espressione del diritto di critica si estrinseca in quella particolare forma che è la satira.

Nel primo caso, a venire in rilievo nel bilanciamento degli interessi non sono solo gli artt. 2 e 21 Cost., ma anche l'art. 39 sulla libertà di organizzazione e attività sindacale (21). Benché la giurisprudenza maggioritaria non distingua la critica del sindacalista da quella del lavoratore *tout court* (22), una parte dei giudici ha ritenuto che, in siffatto ambito, il requisito della continenza formale può risultare ancora più «allentato», vuoi perché le opinioni espresse dal dipendente, specie quando agisce nel suo ruolo di rappresentante sindacale, possono essere anche «vivamente critiche» nei con-

(18) Per tale indirizzo vd., da ultimo: Cass. 26.9.2017, n. 22375, cit.; Cass. 16.2.2017, n. 4125, in *LG*, 2017, 456 ss. Ma vd. Cass. 17.1.2017, n. 996, cit., per cui la denuncia all'autorità giudiziaria configura – solo ove rispettosa dei criteri di continenza formale e sostanziale – un corretto esercizio del diritto di critica; Cass. 23.3.2012, n. 4707, cit. (con riferimento a un lavoratore con qualifica dirigenziale); Cass. 29.4.2004, n. 8254, in *RFI*, 2004, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1627, per cui il rispetto della continenza formale è dovuto anche nell'esercizio del diritto di difesa a seguito di contestazione disciplinare.

(19) Cfr., fra le altre: Cass. 26.10.2016, n. 21649, cit.; Cass. 26.3.2013, n. 7499, in *FI*, 2013, I, 1454 ss.; Cass. 19.2.2008, n. 4067, in *RIDL*, 2008, II, 910 ss.

(20) Cass. 6.5.1998, n. 4952, in *RGL*, 1999, II, 455 ss.

(21) Con riferimento al diritto di critica del lavoratore sindacalista o membro di un sindacato vd., fra le altre: Cass. 10.7.2018, n. 18176, cit.; Cass. 20.6.2013, n. 15443, in *RFI*, 2013, voce *Responsabilità civile*, n. 197; Cass. 21.4.2006, n. 9395, in *DRI*, 2007, 810 ss., con nota di Papa; C. App. Roma 1.3.2007, S. pen. III, inedita a quanto consta, ove il giudice ha ritenuto operante la «scriminante» del diritto di critica sindacale rispetto al reato di diffamazione a mezzo stampa.

(22) Essendo la prima sottoposta a «limiti non dissimili da quelli previsti in generale per la manifestazione del pensiero»: Cass. 10.7.2018, n. 18176, cit. La continenza formale si risolve nella necessità che la comunicazione non abusi dei mezzi espressivi in rapporto agli scopi della comunicazione medesima, trasmodando nell'insulto o indulgendo in accostamenti volgari e ripugnanti gratuitamente intesi a suscitare disprezzo: cfr. Cass. 28.11.2008, n. 28411, S. III civ., in *RFI*, 2009, voce *Responsabilità civile*, n. 289.

fronti del datore ed è permesso l'uso di termini più aspri e graffianti di quelli normalmente tollerati, vista proprio la conflittualità intrinseca che caratterizza le relazioni industriali (23), vuoi perché vi è l'esigenza di non introdurre eccessive restrizioni alla libera manifestazione del pensiero in un'area socio-economica particolarmente delicata com'è quella sindacale (24). Inconferente sarebbe anche il richiamo all'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., visto il piano di sostanziale parità tra lavoratore rappresentante del sindacato e datore di lavoro che caratterizza le attività sindacali, le quali si pongono su un piano che, normalmente, è ontologicamente contrapposto agli interessi del datore (25). Né la valutazione potrebbe cambiare qualora l'azione sindacale si ponesse su un piano collaborativo, anziché conflittuale, in quanto il regime di pluralismo consente a chiunque dialoghi nel contesto delle relazioni sindacali di scegliere e impiegare «la forma di comunicazione che meglio ritenga adatta a far comprendere le posizioni da esso assunte in relazione a determinate vicende aziendali, non diversamente da quanto avviene nella sfera lata della politica» (26).

La questione diventa ancora più delicata ove il dissenso si esprima attraverso il mezzo della satira, la quale coinvolge l'art. 21 e l'art. 3 Cost. (27). Qui siamo in presenza di un mezzo di divulgazione del pensiero *ex se* caratterizzato dalla ricerca del paradosso esasperato, dell'inverosimile e dell'esagerazione, attraverso una rappresentazione della realtà – fatti, atteggiamenti o personaggi – volutamente deformata ed eccessiva (28). Questo mezzo di espressione non ha, a differenza del diritto di cronaca e di critica, finalità informative; nascendo dall'innato bisogno di «irridere personaggi noti e potenti», esso opera un controllo sociale verso il potere politico ed economico (29).

(23) Vd. Cass. 5.7.2002, n. 9743, in *FI*, 2002, I, 2625 ss., che ha ritenuto esente da responsabilità il sindacalista che aveva accusato, mediante volantino, il proprio datore e le altre sigle sindacali di essersi appropriati del denaro dei lavoratori; secondo questa opinione, il rappresentante sindacale «può anche prescegliere un linguaggio che formalmente esorbita dalle “corrette” forme di comunicazione – *politically correct* –, ma può risultare efficace per far comprendere il tipo di valutazione che egli fa di vicende che interessano i lavoratori, in relazione al loro livello di recepiibilità di determinate situazioni»; nello stesso senso: Cass. 31.1.2017, n. 2499, cit., che ha escluso la responsabilità del sindacalista autore di vignette caricaturali volte a criticare le posizioni aziendali nel corso di trattative per il rinnovo del contratto integrativo; Cass. 4.6.2013, n. 38962, S. pen., in *RFI*, 2014, voce *Ingiuria*, n. 36; Cass. 11.9.2012, n. 15165, in *NGL*, 2012, 620 ss.; Cass. 27.6.2000, n. 7499, in *FI*, 2001, I, 1458 ss.; Cass. 8.9.1995, n. 11436, in *MGL*, 1996, 11 ss.. Per l'estensione di tale interpretazione anche alla figura dello «esperto» (istituita da specifici accordi di categoria e interconfederali) vd. Cass. 9.2.2017, n. 3484, in *RGL*, 2017, II, 388 ss., con nota di Barletta.

(24) Vd. Cass. 6.5.1998, n. 4952, cit.

(25) Vd. Cass. 14.5.2012, n. 7471, in *RIDL*, 2013, II, 81 ss., con nota di Givet-Fetà.

(26) Cass. 5.7.2002, n. 9743, cit.

(27) Carinci, Ingrao 2018, 391-392, e ivi una critica al tentativo di una parte della giurisprudenza risalente di trovare il fondamento costituzionale del diritto di satira nel collegamento tra gli artt. 21, 9 e 33 Cost., così connettendo efficacia scriminante solo all'esercizio del diritto di satira in un ambiente artistico, colto o erudito.

(28) Sul limite della continenza sostanziale con riferimento al diritto di satira vd. Carinci 2014, 514 ss.

(29) Vd., fra gli altri, Balestra 1999, 1572.

La giurisprudenza maggioritaria ritiene che, anche se più attenuato, il controllo sulla continenza formale non possa comunque mancare nel giudizio sulla satira, di tal che possano tollerarsi i toni denigratori, le deformazioni e i riferimenti canzonatori, purché essi non si trasformino in un insulto gratuito al datore o in un disprezzo della dignità della persona di cui all'art. 2 Cost. (30).

Tuttavia la potenzialità lesiva di cui la satira si fa portatrice tende a sfumare grazie a quel circuito di «complicità» che viene a instaurarsi tra l'autore e il destinatario del messaggio satirico. Si osserva che la satira presenta «caratteristiche spiccatamente diverse anche con riguardo alla capacità di offesa, poiché, se è vero che l'esagerazione che la contraddistingue – quando non il rovesciamento della realtà – può in linea di principio porsi più facilmente in conflitto con i valori costituzionali della persona, non è men vero che tale capacità lesiva viene di fatto a essere attenuata dalla consapevolezza che il pubblico ha di essere in presenza di un messaggio satirico» (31).

4. — *Il ragionamento della Cassazione e le sue aporie* — Nel caso in esame, la Corte d'Appello di Napoli, utilizzando il criterio della conoscenza putativa del fatto, aveva – in riforma della sentenza del Tribunale – escluso la ricorrenza della giusta causa di licenziamento e ordinato la reintegrazione degli operai, considerando i fatti «insussistenti» perché scriminati dal legittimo esercizio del diritto di satira. La Corte ha giudicato legittimo l'esercizio del diritto di satira manifestato dai lavoratori mediante la rappresentazione scenica, in quanto hanno ritenuto rispettati i limiti della continenza sostanziale e formale, ricollegandosi – la rappresentazione – a drammatici eventi verificatisi poco prima dell'episodio disciplinare e già oggetto di diffusione mediatica ed essendo la rappresentazione sarcastica avvenuta «senza uso di violenza, di espressioni eccessive, offensive, e nemmeno sconvenienti o che comunque eccedessero lo scopo della critica».

La Cassazione ha invece accolto il ricorso della società, cassato la sentenza d'Appello, e – non ritenendo necessari ulteriori accertamenti – deciso la causa nel merito con il rigetto delle domande.

I fatti – osservano i giudici di legittimità – sono pacifici. Come affermato dal giudice d'Appello, la condotta addebitata è «stata volutamente posta in essere» dagli operai, che «hanno curato ogni dettaglio della rappresentazione scenica che hanno inteso mettere in atto al fine di protestare contro le politiche aziendali in tema di lavoro».

Riprendendo i principi espressi in altri precedenti, la Cassazione afferma che quando il diritto di critica viene esercitato in forma di satira «la continenza non può

(30) Cfr. Cass. 24.5.2001, n. 7091, in *MGL*, 2001, 792 ss., per cui il diritto di satira non può estrinsecarsi nell'attribuzione «all'impresa o ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dileggio»; cui *adde* Cass. 7.11.2000, n. 14485, S. III civ., in *GI*, 2001, 1360 ss., che ha ritenuto superato il limite della continenza formale quando in uno scritto siano disprezzate le caratteristiche fisiche del personaggio noto.

(31) Balestra 1999, 1572. Vd. altresì Montesarchio (2006, 764), secondo cui «la frase o la vignetta (che, se avulse dal contesto, potrebbero essere percepite come lesive dell'altrui decoro e reputazione) finiscono per perdere tale potenzialità ingiuriosa» proprio perché chi riceve il messaggio sa perfettamente di essere di fronte al mezzo della satira.

non tenere conto delle caratteristiche del genere, che prevede un linguaggio colorito e il ricorso a immagini forti ed esagerate, con conseguente necessità di non compiere estrapolazioni dal contesto complessivo e di non conferire a certe espressioni il significato letterale che potrebbero avere nell'uso comune».

La manifestazione satirica – afferma la Cassazione – utilizza un «linguaggio colorito, anche con immagini forti, esagerate». La critica è effettivamente molto forte, è sarcastica, è paradossale quindi non si può dire che i lavoratori abbiano addebitato concretamente la morte, né abbiano augurato il suicidio dell'amministratore delegato, perché era evidentemente una immagine paradossale ed eccessiva.

Naturalmente, anche con riferimento al diritto di satira opera il limite della continenza formale, in quanto in presenza di due interessi collidenti e di pari rango – quello del destinatario della satira a vedere tutelata la sua persona *ex art. 2 Cost.* e quello dell'autore alla libera manifestazione del pensiero *ex art. 21 Cost.* – occorre trovare un punto di equilibrio: questo va individuato – secondo la Cassazione – nel limite che la satira stessa non pregiudichi «l'onore, la reputazione e il decoro» del destinatario. E l'esistenza del pregiudizio, ossia l'esposizione della persona al disprezzo, deve – ci dice la Corte – verificarsi «alla luce e nel contesto utilizzato dalla satira», che, essendo inteso «alla dissacrazione e allo smascheramento di errori o vizi di uno o più persone, è essenzialmente simbolico e paradossale».

È vero – ammette la Corte – che «la plateale inverosimiglianza dei fatti» espressi in forma satirica porta di solito a escludere la loro capacità offensiva. Ma qui «la rappresentazione scenica, considerata in tutti i suoi elementi (il patibolo, il manichino impiccato con la foto dell'amministratore delegato, lo scritto affisso al palo a mo' di testamento, le tute macchiate di vernice rossa a mo' di sangue)», ha esorbitato dai limiti della continenza. Essa – accusando Marchionne della morte dei lavoratori suicidi – ha esposto quest'ultimo «al pubblico dileggio in modo da suscitare disdegno e disistima».

D'altra parte, l'esorbitanza dai limiti della continenza formale è anche comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro. Ritengono i giudici di legittimità, in un altro passaggio, che vi sia stata una violazione dell'obbligo di fedeltà per la «menomazione dell'onore, della reputazione e del prestigio del datore di lavoro [...] contravvenendo al cd. minimo etico: ossia a quei doveri fondamentali che si concretano in obblighi di condotta per il rispetto dei canoni dell'ordinaria convivenza civile».

Già, ma su che base la Cassazione può affermare quanto sopra quando la Corte d'Appello aveva invece ritenuto rispettato il criterio formale, avendo – a suo tempo – escluso l'efficacia offensiva della rappresentazione scenica? Dove la Corte d'Appello ha errato nella sua interpretazione dei fatti e nella sua decisione, e soprattutto perché?

La Cassazione non lo spiega, limitandosi a un laconico «la sentenza della Corte territoriale va, pertanto, cassata, avendo violato il parametro normativo che prevede il bilanciamento effettivo di due interessi costituzionalmente rilevanti (il diritto di critica e la tutela della persona umana)».

La vaghezza dell'argomentazione dei giudici di legittimità lascia perplessi, soprattutto perché non consente di capire su quale parametro basano il superamento della continenza formale, dopo che essi stessi hanno riconosciuto la paradossalità della scena e, quindi, la perfetta capacità per l'uditorio di capire la sua carica satirica e di non at-

tribuire all'ex amministratore delegato le qualità «riprovevoli e moralmente disonorevoli» che la Cassazione invece vi scorge.

Se è vero che la satira non si propone né di costruire né di creare, bensì di decostruire, decomporre e montare al contrario la realtà, è chiaro come la finalità dissacratoria della quale si fa portatrice impedisca di rifarsi a canoni di *razionalità espressiva* e, soprattutto, che la sua valutazione possa essere condotta e commisurata su parametri astratti di adeguatezza (32). A voler ragionare diversamente, si finirebbe per esercitare un potere di censura ancorato solo sulla sensibilità personale di chi è chiamato a giudicare la offensività o meno del mezzo usato.

A riprova che il ragionamento della Cassazione sia contraddittorio, o per lo meno apodittico, vi è un particolare contenuto nel testo della decisione, la quale cita come precedente Cass. 24.5.2001, n. 7091, cit. Vale la pena soffermarsi sul caso affrontato con quest'ultima decisione, il quale pare paradigmatico dell'estrema difficoltà – e, in definitiva, del carattere soggettivo – con cui spesso si decide in tema di diritto di satira nei rapporti di lavoro, nonché dell'approccio un po' «meccanicistico» utilizzato nell'estendere la sentenza del 2001 al caso in esame.

Nel corso della presentazione del nuovo logo aziendale del datore di lavoro, a seguito dell'accordo con un partner francese, alcuni rappresentanti sindacali distribuiscono volantini nei quali, oltre a criticare pesantemente le scelte produttive del gruppo, si dileggia il nuovo simbolo aziendale, e si fanno – tramite vignette – pesanti apprezzamenti nei confronti del consigliere delegato della società, che viene messo alla berlina con vignette a sfondo sessuale (33).

I lavoratori sindacalisti, licenziati per giusta causa, vengono reintegrati dal giudice di primo grado, e si vedono confermata la sentenza dal Tribunale; questo non ravvisa l'offensività nei volantini, che vengono invece considerati lecito esercizio dell'attività sindacale. La Cassazione, con la citata sentenza del 2001, annulla la decisione del Tribunale, considerandola contraddittoria, giacché essa afferma la riconducibilità di almeno uno dei volantini satirici all'amministratore delegato, ma al contempo ne esclude la carica dannosa proprio per la sua eccessività, che avrebbe consentito al lettore non prevenuto di escludere il riferimento a persone reali. La causa viene poi riassunta dalla Corte d'Appello di rinvio, la quale, riproponendo fondamentalmente le stesse considerazioni del Tribunale cassato, continua ad affermare la non offensività dei volantini, pur se riferibili all'amministratore delegato; e stavolta la Cassazione, con la sentenza 21.9.2005, n. 18570 (34), ha confermato la decisione della Corte di rinvio, che – secondo i giudici di legittimità – avrebbe corretto i vizi logici della prima sentenza cassata, applicando correttamente il principio che vuole l'esistenza del pregiudizio all'onore e al decoro della persona oggetto degli sfottò satirici sempre valutata «alla luce e nel contesto del linguaggio utilizzato dalla satira», che è essenzialmente simbolico e paradossale.

(32) Ancora Balestra 1999, 1575.

(33) Nel primo volantino, il nuovo logo aziendale – una spirale – viene rappresentato come un simbolo fallico (un serpente fallico che si annoda su se stesso), mentre negli altri due l'amministratore delegato è presentato come uno psicopatico in seduta psichiatrica, e poi come amante del *manager* francese vestito da Napoleone.

(34) In *D&G*, 2005, fasc. 42, 38 ss., con nota di Bellomo.

In termini più analitici, la rappresentazione del logo aziendale come simbolo fallico e dell'amministratore delegato prima come un soggetto psichicamente instabile, e poi come Josephine Beauharnais in un rapporto sessuale col manager francese vestito da Napoleone, non violerebbero il principio della continenza formale, perché andrebbero intesi in senso traslato proprio in vista del «contesto» in cui si inseriscono.

Naturalmente, al di là del cattivo gusto (da parte dei rappresentanti sindacali) di utilizzare stereotipi e pregiudizi riprovevoli, ci si può chiedere perché rappresentare un amministratore delegato come un soggetto psichicamente instabile, e – come metafora (decisamente infelice) della sua subalternità – travestirlo da donna in un rapporto omosessuale, sia meno offensivo che simularne il suicidio – dovuto ai rimorsi – mediante impiccagione; e perché la satira dei lavoratori, nel primo caso, non lede il decoro dell'amministratore delegato (nonostante – al di là della metafora squallida – ne sottolinei la totale subalternità nelle strategie aziendali), mentre, nel secondo caso, pur facendo riferimento – ancora una volta – a dati di fatto (i suicidi di alcuni colleghi dei ricorrenti), lede la dignità della persona Marchionne con «offese gratuite».

Né si potrebbe addurre una differenza di «contesto», dato che, nel caso che si commenta, gli episodi da cui scaturisce la satira dei lavoratori sono gravissimi (le morti per suicidio dei colleghi), ben più di un semplice accordo di partenariato industriale giudicato svantaggioso.

In un passaggio della loro motivazione, i giudici di legittimità affermano che le modalità espressive della critica dei lavoratori hanno «travalicato i limiti di rispetto della democratica convivenza civile, mediante offese gratuite», spostando «una dialettica sindacale anche aspra, ma riconducibile a una fisiologica contrapposizione tra lavoratori e datori di lavoro, su un piano di non ritorno, che evoca uno scontro violento e sanguinario, fine a se stesso, senza alcun interesse a un confronto con la controparte, annichilita nella propria dignità di contraddittore».

In questo passaggio, la Cassazione pare aderire a un ragionamento per cui la distinzione tra condotta illecita e critica sindacale consentita non attiene alla modalità di presentazione della protesta, ma piuttosto alla relazione che questa abbia con la controversia sindacale in atto tra lavoratori e datore di lavoro, dovendosi ritenere legittima ogni critica che contenga una relazione con la stessa, al di là dei toni usati nell'ambito della critica, purché sia chiaro al lettore che il messaggio dei lavoratori sia riferibile alla controversia e non si traduca in una manifestazione che possa essere fraintesa oppure che sia chiaramente solo un attacco diretto alla reputazione del datore (35).

Nel caso di specie, secondo la Cassazione, non vi sarebbe una relazione tra la manifestazione di critica/satira sindacale e la controversia sindacale in atto, perché i lavoratori ricorrenti hanno spostato la dialettica sindacale «su un piano di non ritorno, che evoca uno scontro [...] fine a se stesso, senza alcun interesse a un confronto con la controparte».

Anche tale affermazione dei giudici di legittimità non convince, in quanto non spiega perché la condotta posta in essere dai lavoratori ricorrenti evocherebbe «uno scontro violento e sanguinario, fine a se stesso», ponendosi al di fuori di qualunque attinenza con i dati oggettivi. L'espressione usata nella sentenza in esame sembra, infatti,

(35) Per questa lettura, da ultimo, Fratini 2018, 4019.

più il portato di una lettura personale della rappresentazione satirica fatta dai giudici, che non un'oggettiva analisi della stessa in riferimento ai fatti che le hanno dato origine, ovvero il suicidio di alcuni loro colleghi costretti dalle scelte aziendali in una condizione di insostenibile precarietà, a fronte della quale essi hanno visto come unica alternativa la scelta tragica e disperata del suicidio (36).

La decisione in commento, infine, coinvolge la molto discussa questione – dopo la modifica dell'art. 365, n. 5, c.p.c., sul vizio di motivazione – della linea di demarcazione (certamente in alcuni casi piuttosto sottile) tra riesame dei fatti come già accertati dai giudici di merito e giudizio di sussunzione degli stessi che certamente spetta al giudice di legittimità (sulla base di criteri generali e trascendenti il mero riesame degli eventi), avendo la Corte di Cassazione direttamente deciso la controversia ritenendo superflua una nuova valutazione. Sembrerebbe dalla motivazione che la ragione dell'esclusione della necessità di ulteriori approfondimenti del giudice di merito sia stata l'aver in modo manifesto l'episodio contestato trasceso i confini di un conflitto sindacale, addirittura evocando dinamiche «di scontro violento e sanguinario» con l'attribuzione all'ex amministratore delegato di «qualità riprovevoli e moralmente disonorevoli», mentre la Corte d'Appello di Napoli aveva sottolineato come nell'episodio contestato non vi fosse stato «l'uso di violenza, di espressioni offensive, sconvenienti o eccedenti lo scopo della critica». L'opinione espressa dalla Cassazione sembrerebbe così dipendere più da una valutazione diretta dei fatti (scenario sanguinario *versus* manifestazione satirica priva di violenza) contrastante con quella della Corte d'Appello, che da un diverso giudizio di sussunzione degli elementi emergenti nel processo, secondo uno schema decisorio piuttosto inusuale, attesa la sottile linea di confine che abbiamo testé ricordato.

5. — *Conclusioni* — La decisione in esame non si discosta dall'orientamento giurisprudenziale maggioritario, ma anzi ne riprende in modo acritico i principi, sia in tema di rispetto dei limiti di continenza del diritto di critica (più precisamente, di satira) nei confronti del datore di lavoro, sia in tema di rispetto del dovere di fedeltà *ex art.* 2105 c.c.

Specialmente quando il diritto di critica del lavoratore si esplica attraverso il mezzo della satira, per sua stessa natura paradossale ed eccessivo, cercare «la sottile linea rossa» che faccia da discriminare tra l'esercizio legittimo della stessa e l'esercizio illecito ha la stessa consistenza del cercare di tracciare un confine sulla sabbia del deserto. In tal caso, emerge in tutta la sua contraddittorietà il «peccato originale» della costruzione giurisprudenziale del diritto di critica, ossia l'aver voluto trapiantare di peso i criteri previsti per il diritto di cronaca del giornalista in un contesto differente. Il limite della continenza sostanziale è, invero, quasi del tutto inapplicabile, trattandosi di «critica», ossia di una valutazione e interpretazione personale dei fatti che *ex se* non può pretendersi oggettiva. Quanto a quello della continenza formale, esso finisce – specie se la

(36) Nel senso della valorizzazione del contesto aziendale («turbolento») in cui sono maturati i fatti di causa al fine di attenuare le responsabilità dei lavoratori ricorrenti vd. anche Carinci, Ingraio (2018, 395), le quali affermano inoltre come non sia possibile non tenere conto «dei risvolti emotivi e psicologici che le morti per suicidio dei colleghi» hanno avuto sui lavoratori medesimi.

critica diventa satira – per dipendere dalla percezione soggettiva del giudicante, che, lungi dall'utilizzare criteri oggettivi, rischia di lasciarsi trasportare dalla sua personale sensibilità.

Anche il richiamo all'art. 2105 c.c. e al dovere di fedeltà è fatto sovente in maniera meccanica, riferendosi alla sua concezione allargata e al conseguente ampliamento del vincolo che grava sul prestatore di lavoro; vincolo che si estende – per via giurisprudenziale – al di là dei divieti di divulgazione e di uso descritti dall'art. 2105, e che finisce per ricomprendere la persona stessa del prestatore di lavoro, quasi che egli, sottoscrivendo il contratto di lavoro, «rinuncia all'esercizio dei propri diritti» (37).

Da questo discende, a sua volta, che, più che un bilanciamento di diritti, i giudici operano una valutazione di prevalenza degli interessi di una parte a scapito dell'altra, dove quella soccombente è non di rado la parte debole del rapporto di lavoro. Basti pensare al costante richiamo che la giurisprudenza fa al rispetto della persona *ex* art. 2 Cost., e che si sostanzia spesso in un'applicazione unidirezionale dello stesso a favore del datore di lavoro, ossia il destinatario della critica, mentre scarso rilievo assumono, nell'economia del ragionamento, i pur fondamentali diritti di espressione del prestatore di lavoro. Da questo punto di vista sembra paradigmatica la costante assenza di ogni riferimento all'art. 1 St. lav., il quale è unanimemente considerato esplicazione nel rapporto di lavoro del diritto di cui all'art. 21 Cost., e all'art. 8 St. lav., che impone una ricostruzione spersonalizzata del rapporto di lavoro al di fuori di qualsiasi concezione personalistica e fiduciaria tra datore e prestatore di lavoro.

Nell'ambito della satira, i cui confini possono essere difficili da definire e talvolta ambivalenti per evitare di ricondurla a una pura denigrazione della dignità delle persone, questo atteggiamento pone maggiori criticità, perché finisce per sottrarre le valutazioni dell'organo giudicante a un parametro oggettivo e ancorarle – in maniera più marcata – alla valutazione personale di chi esamina il caso concreto e alla sua capacità di decodificare i messaggi all'interno dei codici comunicativi dell'umorismo.

Riferimenti bibliografici

- Aimo M.P. (1999), *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in *RGL*, II, 463 ss.
Aimo M.P. (2003), *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli.
Balestra L. (1999), *Critica e satira: rapporto di genus a species?*, in *Corriere giuridico*, 1570 ss.
Bavaro V. (2003), *Ideologia e contratto di lavoro subordinato*, in *DLRI*, 193 ss.
Cairo I. (2017), *Il diritto di critica del lavoratore*, in *VTDL*, n. 1, 177 ss.
Carinci M.T. (2014), *Whistleblowing alla Scala di Milano: una ballerina denuncia il rischio di anoressia fra i componenti del corpo di ballo*, in *RIDL*, II, 514 ss.
Carinci M.T., Ingrao A. (2018), *Diritto di satira e obbligo di fedeltà del lavoratore*, in *DLM*, n. 2, 388 ss.
De Simone (1999), *Libertà di espressione e subordinazione*, in *Ragion pratica*, n. 12, 83 ss.
Dessi O. (2013), *Il diritto di critica del lavoratore*, in *RIDL*, I, 395 ss.

(37) Dessì 2013, 403.

- Fratini R. (2018), *Il diritto di critica sindacale ed i suoi limiti esterni*, in *FI*, n. 12, I, 4014 ss.
- Levi A. (2003), *La critica della persona nel diritto del lavoro*, in *RGL*, I, 513 ss.
- Mattarolo M.G. (2000), *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, in Schlesinger P. (diretto da), *Il codice civile. Commentario*, Giuffrè, Milano.
- Mazzotta O. (1986), *Diritto di critica e contratto di lavoro*, in *FI*, I, 1877 ss.
- Montesarchio L. (2006), *Limiti al diritto di satira del prestatore di lavoro subordinato e violazione dell'obbligo di fedeltà*, in *NGCC*, I, 762 ss.
- Muggia R. (1992), *I confini tra diritto di critica e potere di licenziamento*, in *RCDL*, 245 ss.
- Orofino M. (2014), *La libertà di espressione tra Costituzione e Carte europee dei diritti*, Giappichelli, Torino.
- Papa V. (2007), *Limiti del diritto di critica del lavoratore sindacalista*, in *DRI*, 810 ss.
- Papa V. (2008), *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nell'interpretazione giurisprudenziale*, in *RCDL*, 805 ss.
- Rivara A. (2002), *Riflessioni sul diritto di critica del lavoratore nell'ordinamento italiano e comunitario*, in *LD*, n. 3, 415 ss.
- Tullini P. (1988), *Su una definizione «allargata» dell'obbligo di fedeltà*, in *RIDL*, II, 981 ss.

Andrea Allamprese

*Professore aggregato di Diritto del lavoro
presso l'Università di Modena e Reggio Emilia*

Federico Pascucci

Assegnista di ricerca presso l'Università di Camerino