

**Trib. Nola, decr. 4 giugno 2015 n. 18203, Dott.ssa D'Antonio**

*È legittimo il licenziamento per giusta causa irrogato a fronte di condotte che travalichino i limiti formali e sostanziali di un corretto esercizio del diritto di critica, connotandosi come lesive del decoro e della reputazione del datore di lavoro in violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., cui va assegnato un contenuto più ampio rispetto al dato testuale della norma.*

*È legittimo il secondo licenziamento irrogato ad un lavoratore sulla base di motivi diversi rispetto a quelli posti a fondamento di un precedente recesso, essendo le due fattispecie autonome, con la precisazione che il secondo licenziamento produce i propri effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente.*

(massime a cura dell'autrice della nota)

★ ★ ★

## Claudia Murena (Doppio) licenziamento e diritto di critica del lavoratore

**Sommario:** **1.** Un breve riepilogo dei fatti: la protesta dei lavoratori Fiat e il “suicidio” di Marchionne. **2.** Il diritto di critica tra fiducia e sfera privata del lavoratore. **3.** Il “doppio licenziamento”.

### 1. *Un breve riepilogo dei fatti: la protesta dei lavoratori Fiat e il “suicidio” di Marchionne*

Il 20 giugno 2014 cinque lavoratori della FCA Italy s.p.a. (precedentemente, Fiat Group Automobiles s.p.a.) venivano licenziati per giusta causa ai sensi dell’art. 2119 c.c. e dell’art. 32, lett. b (sezione *Licenziamenti per mancanze*) del contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010, che prevede il licenziamento senza preavviso per il lavoratore che, tra l’altro, “*provochi all’azienda grave nocumento morale o materiale*”.

I fatti che avevano dato luogo al provvedimento espulsivo, balzati agli onori della cronaca, erano riferiti ad episodi avvenuti tra il 5 e il 10 giugno del medesimo anno. Più nello specifico, le condotte contestate riguardavano l’allestimento di due ‘rappresentazioni scenografiche’, riguardanti, l’una, il suicidio<sup>1</sup>, mediante impiccagione, dell’amministratore delegato Sergio Marchionne, raffigurato da un manichino avente le sue sembianze; l’altra, il successivo funerale del medesimo<sup>2</sup>.

Nelle lettere di licenziamento la società giustificava il provvedimento espulsivo ponendo in rilievo la gravità degli episodi contestati, ritenuti non

<sup>1</sup> Circostanza precisata dai ricorrenti, e non contestata dalla difesa di parte resistente.

<sup>2</sup> Il suicidio veniva inscenato, nell’arco della stessa giornata, prima nell’area antistante lo stabilimento Giambattista Vico Logistic di Nola, e, successivamente, al fine di un maggior risalto mediatico, all’ingresso della sede regionale della RAI, a Napoli; il funerale, invece, veniva allestito cinque giorni più tardi presso lo stabilimento Giambattista Vico di Pomigliano D’Arco. Le rappresentazioni erano espressione di un veemente attacco alla politica aziendale, definita “fallimentare”, ed esplicitavano una duplice responsabilità in capo ai vertici aziendali: per la “deportazione” – evidentemente ritenuta arbitraria – di dipendenti dallo stabilimento di Pomigliano D’Arco a quello di Nola, nonché per il suicidio di due cassintegrati appartenenti allo stabilimento di Pomigliano, rappresentato simbolicamente da alcune divise di lavoro cosparse di vernice rossa, che comparivano in tutte le scene.

solo “una palese violazione dei più elementari doveri discendenti dal rapporto di lavoro”, atti a provocare un “gravissimo nocumento morale all’azienda e al suo vertice societario”, ma anche integranti “un intollerabile incitamento alla violenza”, tali da ledere, in via irreversibile, il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro.

Nel solco della pressoché unanime giurisprudenza di merito<sup>3</sup>, il Tribunale sposa – correttamente, a parere di chi scrive – la prospettiva c.d. “giuridica” del fatto contestato, ritenendo di dover verificare, ai fini del giudizio sulla sua sussistenza, se le condotte addebitate, nell’ottica di una valutazione complessiva<sup>4</sup>, possano configurare un inadempimento “di non scarsa importanza”<sup>5</sup>, ai sensi dell’art. 1455 c.c., idoneo, in ultima analisi, ad integrare gli estremi di una “grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro”<sup>6</sup>, tale, quindi, da giustificare la massima sanzione disciplinare<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> A partire dalla celeberrima ordinanza del Tribunale di Bologna del 15 ottobre 2012, sino a pronunce più recenti quali, ad esempio, Trib. Palmi 24 aprile 2013, Trib. Taranto 3 giugno 2013, Trib. Bari 19 novembre 2013, Trib. Roma 17 dicembre 2013, Trib. Brescia 16 gennaio 2015. In dottrina, fra i molti sostenitori della teoria del “fatto giuridico” – anche dopo l’approvazione del d.lgs. n. 23/15 – pur con diverse sfumature, CARINCI F., *Il nodo gordiano del licenziamento disciplinare*, in *ADL*, 2012, I, sp. pp. 1115-1117; GIUBBONI, *Profili costituzionali del contratto a tutele crescenti*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 246/2015, in <http://csdle.lex.unict.it>; MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act*, in *ADL*, 2015, I, p. 310 ss.; MARTELLONI, *Nuovo art. 18: la Cassazione getta un ponte tra Riforma Fornero e Jobs Act*, in *RIDL*, 2015, II, p. 41; MAZZOTTA, *I molti nodi irrisolti nel nuovo art. 18 st. lav.*, in CINELLI, FERRARO, MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, 2013, sp. p. 248; NOGLER, *I licenziamenti per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa nel d.lgs. n. 23 del 2015*, in *ADL*, 2015, I, p. 507 ss.; PERULLI, *Fatto e valutazione giuridica del fatto nella nuova disciplina dell’art. 18 St. Lav.: ratio ed aporie dei concetti normativi*, in *ADL*, 2012, I, sp. p. 794 ss.; SPEZIALE, *La riforma del licenziamento individuale tra law and economics e giurisprudenza*, in *RGL*, 2014, I (parte I), sp. p. 369 ss.; TURSI, *Il nuovo articolo 18 post-riforma Fornero alla prima prova giudiziaria: una norma di applicazione impossibile?*, in *DRI*, 2012, sp. p. 1141; ZOPPOLI L., *Flex/insecurity. La riforma Fornero (l. 28 giugno 2012, n. 92) prima, durante e dopo*, Editoriale Scientifica, 2012, p. 136.

<sup>4</sup> Che, per costante giurisprudenza, deve riferirsi alla “portata oggettiva e soggettiva” dei fatti, alle “circostanze nelle quali sono stati commessi e all’intensità dell’elemento intenzionale”: cfr., *ex multis*, Cass. 16 ottobre 2015 n. 21017; 3 aprile 2015 n. 6869; 18 settembre 2012 n. 15654; 30 maggio 2012 n. 8651, consultabili in *Dejure*.

<sup>5</sup> Cfr., *ex multis*, Cass. n. 21017/15; 9 luglio 2015 n. 14320; 21 maggio 2015 n. 10468; 12 giugno 2013 n. 14758; 22 marzo 2010 n. 6848, *ivi*.

<sup>6</sup> V., fra le altre, Cass. n. 21017/15; 1 settembre 2015 n. 17370; 9 luglio 2015 n. 14311; 14 maggio 2015 n. 9900; 3 aprile 2015 n. 6869; 17 febbraio 2015 n. 3122; 7 ottobre 2013 n. 22791; 25 marzo 2013 n. 7398; 26 aprile 2012 n. 6498, *ivi*.

<sup>7</sup> Precisa il Tribunale, espressamente richiamando l’ormai ben nota pronuncia della Cassa-

Il giudicante evidenzia la necessità di distinguere, alla luce dei commi 4 e 5 dell'articolo 18, tra una "proporzionalità tipica", al cui mancato riscontro, parametrato alla previsione di una sanzione conservativa da parte della contrattazione collettiva, consegue la tutela reintegratoria (art. 18, co. 4), ed una "proporzionalità atipica", rimessa al prudente apprezzamento del giudice, che si ricollega, in caso di esito negativo, ad una tutela meramente risarcitoria (art. 18, co. 5).

Sulla base di tali presupposti, preliminarmente il Tribunale verifica che "l'esame della contrattazione collettiva non rende di per sé inidonei, in termini generali ed astratti, i fatti contestati a sorreggere la sanzione espulsiva disciplinare", soffermandosi, successivamente, sui contenuti e le modalità attraverso i quali i lavoratori hanno espresso il proprio dissenso nei confronti dell'azienda.

La fattispecie sottoposta all'attenzione del giudice nolano offre lo spunto, innanzitutto, per alcune riflessioni attinenti al diritto di critica del lavoratore. In seconda battuta, ci si soffermerà brevemente anche su un'ulteriore questione affrontata dal Tribunale, concernente il c.d. "doppio licenziamento": uno dei cinque ricorrenti, infatti, era già stato licenziato nel 2007, e viene reintegrato nel luglio 2014, con una pronuncia successiva alla data del licenziamento oggetto di causa, del quale è dunque necessario verificare i presupposti di legittimità ed efficacia.

## 2. *Il diritto di critica tra fiducia e vita privata del lavoratore*

Il percorso argomentativo seguito dal Tribunale di Nola fa emergere chiaramente due questioni complesse, concernenti, da un lato, la contrapposizione tra il diritto alla libera manifestazione del pensiero – garantito a livello costituzionale dall'art. 21<sup>8</sup>, oltre che, nello specifico caso del rapporto

zione n. 23669 del 6 novembre 2014 – dalla quale si discosta – che "il termine 'fatto materiale', utilizzato dalla Suprema Corte, (ma non dal quarto comma dell'art. 18, che parla di 'fatto contestato'), non deve essere inteso, come nel linguaggio corrente, quale mero accadimento di un fatto, bensì come condotta inadempiente (del lavoratore) idonea in quanto tale ad essere posta alla base di un licenziamento disciplinare"; dunque, se il datore addebita al lavoratore, "come ipotesi astratta, un fatto che non costituisce inadempimento, viene meno in radice (nel senso che non è proprio configurabile) il licenziamento disciplinare. Vi deve pertanto essere, in termini generali ed astratti, una idoneità sub specie di inadempimento, del fatto contestato a fondare il licenziamento disciplinare", nel senso che "il fatto 'contestato' [sia] anche astrattamente 'contestabile'".

<sup>8</sup> Senza dimenticare la copertura garantita dall'art. 39 alla critica ricollegata alle prerogative

di lavoro, dall'art. 1 St. lav. – e la tutela di altri beni di pari rango (onore, decoro, reputazione); dall'altro, la relazione tra condotte extralavorative e irrogazione della massima sanzione disciplinare.

Partendo dal secondo punto, la casistica giurisprudenziale rende agevole rilevare come il legame tra le condotte del prestatore e la loro incidenza sulle esigenze aziendali possa riguardare, in linea generale, due ordini di ipotesi, non di rado sovrapponibili: da un lato, il comportamento contestato può riverberarsi su una sopravvenuta *inidoneità professionale* alle mansioni svolte, da intendersi anche “con riferimento a determinate qualità morali e di immagine della persona richieste per quel determinato tipo di prestazione”<sup>9</sup>; dall'altro, esso può incidere negativamente sull'andamento economico dell'impresa, intaccandone l'immagine, la credibilità, e, di conseguenza, la sua capacità concorrenziale<sup>10</sup>. È a tale ampia gamma di ipotesi che si riferiscono quelle pronunce che riconducono le “cause” di cui all'art. 2119 c.c. a *tutti quei comportamenti* “suscettibili di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali”<sup>11</sup>.

Del resto, è nota l'estensione dell'area debitoria del prestatore ben al di là del dettato normativo di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c., in virtù della lettura combinata con le clausole generali di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.<sup>12</sup>,

sindacali (sul punto, cfr. la nota 26). La libera manifestazione del pensiero è espressamente riconosciuta, come noto, anche a livello europeo, dalla carta di Nizza, all'art. 11, e dalla Cedu, all'art. 10. V., in argomento, tra gli altri, BARILE, *Libertà di manifestazione del pensiero*, Giuffrè, 1975; CHIOLA, voce *Manifestazione del pensiero (libertà di)*, in *EGT*, XIX, 1990; ESPOSITO C., *La libertà di manifestazione del pensiero nell'ordinamento italiano*, Giuffrè, 1958; FOIS, *Principi costituzionali e libera manifestazione del pensiero*, Giuffrè, 1957; GRISOLIA, *Libertà di manifestazione del pensiero e tutela penale della riservatezza e dell'onore*, Cedam, 1992.

<sup>9</sup> PISANI, *La hostess “allegria”: licenziamento per inidoneità morale*, in *MGL*, 2009, p. 326. È, anzi, sotto gli occhi di tutti l'inesorabile passaggio – di cui v'è chiara traccia nelle pronunce giurisprudenziali aventi ad oggetto un licenziamento per giusta causa per fatti extralavorativi – da un'inidoneità di tipo “professionale” ad una inidoneità di tipo “morale” (cfr. in argomento AVONDOLA, *Il licenziamento per motivi soggettivi nel settore pubblico e privato. Sulla rilevanza della “inidoneità morale” del lavoratore*, in *DRI*, 2010, p. 1031 ss.), nell'ambito del quale i ruoli di *fiducia* ed *intuitus*, nel senso di *scelta* del contraente in base alle sue caratteristiche/qualità personali, sembrano spesso confondersi.

<sup>10</sup> PISANI, *op. ult. cit.*

<sup>11</sup> Cfr., tra le più recenti, Cass. 5 novembre 2015 n. 22611; 1 settembre 2015 n. 17366; 7 luglio 2015 n. 13955; 25 giugno 2015 n. 13158; 21 gennaio 2015 n. 1026; 21 ottobre 2014 n. 22292; 8 novembre 2013 n. 25203; 26 giugno 2013 n. 16095; 13 marzo 2013 n. 6354; n. 15654/12; 26 luglio 2010 n. 17514, tutte consultabili in *Dejure*.

<sup>12</sup> V., di recente, in argomento, BALLESTRERO, *Tra confusione e sospetti. Clausole generali e discrezionalità del giudice del lavoro*, in *LD*, 2014, p. 389 ss.; ancora, BELLOMO, *Autonomia collettiva e*

sino al punto di delineare un “lavoratore modello”<sup>13</sup> che ha l’obbligo di astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dal dettato normativo – in particolare, dell’art. 2105 – ma anche da “qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell’organizzazione dell’impresa, ivi compresa la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro potenzialmente produttiva di danno”<sup>14</sup>.

Non stupisce, dunque, la lettura delle condotte dei ricorrenti proposta dal Tribunale, che, nuovamente sulla scorta dell’orientamento assolutamente prevalente, in giurisprudenza, ribadisce la possibile rilevanza, ai fini della giusta causa di licenziamento, delle condotte inerenti alla vita privata del lavoratore ogni volta in cui “fatti e comportamenti estranei alla sfera del contratto siano tali, per la loro gravità e natura, da far venir meno quella fiducia che integra il presupposto essenziale della collaborazione fra datore di lavoro e lavoratore”<sup>15</sup>.

Con riguardo al diritto di critica<sup>16</sup>, il menzionato art. 21 Cost., al comma

*clausole generali*, CAMPANELLA, *Clausole generali e obblighi del prestatore di lavoro* e LOY, *Diritto del lavoro e nozioni a contenuto variabile*, tutti in *DLRI*, 2015, rispettivamente a p. 45 ss.; p. 89 ss.; p. 3 ss., nonché CALCATERRA, *Brevi riflessioni sulle tecniche normative nella legislazione della flessibilità*, in *ADL*, 2014, I, p. 1286 ss.

<sup>13</sup> CAMPANELLA, *op. cit.*, p. 106.

<sup>14</sup> In tali termini, fra le altre, Cass. 17 febbraio 2015 n. 3136; 10 febbraio 2015 n. 2550; 9 gennaio 2015 n. 144; 19 agosto 2013 n. 19183; 16 febbraio 2011 n. 3822; 21 febbraio 2008 n. 2474, in *Dejure*. Numerose sono le sentenze che espressamente assegnano al dovere di fedeltà “un contenuto più ampio di quello risultante dal testo dell’art. 2105 c.c.” (*ex multis*, Cass. 9 luglio 2015 n. 14304; n. 2550/15; n. 144/15; 26 novembre 2014 n. 25161; e, ancora, n. 3822/11; 18 giugno 2009 n. 14176; 7 aprile 2004 n. 12528; 26 agosto 2003 n. 12489; 4 maggio 2002 n. 6420, *ivi*).

<sup>15</sup> Così Cass. 22 agosto 1997 n. 7884, *ivi*. V., ancora, tra le altre, sul rilievo delle condotte extralavorative ai fini della lesione del vincolo fiduciario, Cass. 29 maggio 2008 n. 14452; 25 marzo 2005 n. 6466; 7 ottobre 2004 n. 20009; 9 agosto 2004 n. 15373; 21 luglio 2004 n. 13526; 10 settembre 2003 n. 13294; 13 aprile 2002 n. 5332; 14 luglio 2001 n. 9590; 19 dicembre 2000 n. 15919; 30 agosto 2000 n. 11430, *ivi*. L’eccessiva estensione dell’area debitoria del prestatore, come noto, è stata avvertita da quella parte della dottrina che ritiene di dover circoscrivere la nozione di “giusta causa” all’inadempimento contrattuale, a maggior ragione dopo l’entrata in vigore della l. n. 604/66: tra i tanti, MONTUSCHI, *Il licenziamento è una pena privata?*, in *RTDPC*, 1972, sp. p. 238; NOGLER, *La disciplina dei licenziamenti individuali nell’epoca del bilanciamento tra i “principi” costituzionali*, in *DLRI*, 2007, sp. p. 593; PERA, *La cessazione del rapporto di lavoro*, Cedam, 1980, p. 63 ss.; PERSIANI, *La tutela dell’interesse del lavoratore alla conservazione del posto*, in RIVA SANSEVERINO, MAZZONI (diretto da), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 1971, sp. p. 593; ZOPPOLI L., *La fiducia nei rapporti di lavoro*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, 2005, vol. I, sp. p. 864.

<sup>16</sup> Tra i molti contributi in argomento, cfr. AIMO, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di la-*

6, pone quale unico limite al suo esercizio la contrarietà al buon costume. È alla giurisprudenza, dunque, che si deve l'elaborazione dei limiti entro i quali la critica può considerarsi legittima, perché svolta nel rispetto dei valori della persona costituzionalmente tutelati<sup>17</sup>.

La carenza di una specifica regolamentazione ha consentito un – non raro – aprioristico parallelismo tra diritto di critica e di cronaca<sup>18</sup>, conseguenza della trasposizione dei canoni propri dello *ius narrandi* – *verità, pertinenza e continenza* – al diritto di critica<sup>19</sup>, senza tenere in debito conto la circostanza che la critica, presupponendo l'osservazione della realtà, con conseguente elaborazione di un giudizio personale, non può che basarsi su un'in-

voro, Jovene, 2003; EAD., *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in RGL, 1999, II, p. 464 ss.; BETTINI, *Il diritto di critica del lavoratore nella giurisprudenza*, in AA.VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Giappichelli, 2008, p. 141 ss.; CAFIERO, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro subordinato e diritto di critica*, in D&L, 2007, p. 510 ss.; CAROPPOLI, *Limiti del diritto di critica del lavoratore e rottura del rapporto fiduciario*, in DG, 2004, p. 37 ss.; DE LUCA, *Diritto di critica del lavoratore*, in LG, 2008, p. 983 ss.; DE SIMONE, *Libertà di espressione e subordinazione*, in RP, 1999, p. 83 ss.; DESSI, *Il diritto di critica del lavoratore*, in RIDL, 2013, I, p. 395 ss.; FAILLA, *Diritto di critica e rapporto di lavoro: una importante presa di posizione della Corte di Cassazione*, in MGL, 1998, p. 663 ss.; FRANZA, *Veri e falsi limiti al diritto di critica del lavoratore*, in MGL, 2007, p. 787 ss.; GRIVET-FETÀ, *Presupposti e limiti del diritto di critica del lavoratore*, *ivi*, 2013, II, p. 86; INGLESE, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, Giappichelli, 2014; LEVI, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, in RGL, 2003, p. 519 ss.; MAZZOTTA, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, in FI, 1986, I, c. 1877 ss.; NUZZO, *Diritto di critica del dipendente e presunta violazione del vincolo di fiducia*, in MGL, 2004, p. 817 ss.; SANTINI, *Il diritto di critica del lavoratore alla luce della più recente ricostruzione dell'obbligo di fedeltà*, in RIDL, 2009, II, p. 921 ss.; TULLINI, *Il diritto di critica civile del sindacalista*, *ivi*, 1999, II, p. 349 ss.; VECA, *Osservazioni in merito al diritto di critica del dipendente e rapporto di lavoro subordinato*, in RCP, 2005, p. 453 ss.

<sup>17</sup> Alcuni di essi, peraltro, garantiti anche in sede penale: si pensi ad esempio all'onore ed alla reputazione, con riguardo ai reati di ingiuria (art. 594 c.p.) e diffamazione (art. 595 c.p.). A tal proposito è opportuno ricordare che il d.lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016, entrato in vigore lo scorso 6 febbraio, attuativo della l.d. 28 aprile 2014 n. 67, ha coinvolto, tra le altre fattispecie, nell'ambito di un processo di depenalizzazione, anche l'ingiuria, che attualmente rileva esclusivamente alla stregua di illecito civile, punito, in caso di dolo, oltre che con il risarcimento del danno, mediante irrogazione di una sanzione pecuniaria devoluta alla Cassa delle ammende.

<sup>18</sup> In relazione al quale si è evidenziato come “la esternazione da parte dei lavoratori di giudizi propri sul conto dell'impresa, la narrazione di fatti veritieri concernenti la stessa, [come] anche l'addebito di fatti non veritieri sono generalmente ricondotti al diritto di critica, quando, a ben vedere, solo il primo caso citato rientrerebbe a pieno titolo sotto tale ‘etichetta’” (SANTINI, *op. cit.*, sp. pp. 927-928); cfr. altresì, sul punto, DESSI, *op. cit.*, sp. p. 414 ss.

<sup>19</sup> Cfr. la nota sentenza della Corte di Cassazione n. 5259 del 18 ottobre 1984, che individuava il c.d. “decalogo del buon giornalista”, e la successiva pronuncia n. 1173 del 25 febbraio del 1986, che estendeva per la prima volta al rapporto di lavoro le regole elaborate nell'ambito del diritto di cronaca, le quali venivano a costituire il “decalogo del buon lavoratore”.

interpretazione *necessariamente soggettiva* della stessa<sup>20</sup>; tuttavia, anche il diritto di critica “presuppone un contenuto di veridicità, limitato all’oggettiva esistenza del fatto assunto a base delle opinioni e delle valutazioni espresse”<sup>21</sup>, come anche esso incontra l’ulteriore limite segnato dalla necessaria correttezza delle espressioni usate<sup>22</sup>.

Ciò detto, il Tribunale concentra la propria attenzione proprio sulle *modalità* con cui il diritto di critica è stato esercitato dai ricorrenti, da valutarsi in rapporto all’“irrinunciabile rispetto che è dovuto alla persona”<sup>23</sup>.

Ribadendo, in linea con la Suprema Corte, come il diritto del lavoratore di esprimere anche “vivacemente” critiche nei confronti del proprio datore<sup>24</sup> non gli consenta di lederne l’immagine “con fatti non oggettivamente certi e comprovati”<sup>25</sup>, correttamente il giudice stigmatizza la “fin troppo realistica” rappresentazione inscenata dai lavoratori: le modalità usate dai ricorrenti per esprimere il proprio dissenso nei confronti dei vertici aziendali avrebbero infatti potuto essere “meno (moralmente) aggressive e provocatorie”, senza spingersi a ledere in maniera tanto eclatante l’onore, la reputazione e il decoro non solo del diretto interessato dalle gravissime accuse, quanto anche

<sup>20</sup> Cfr., fra le altre, Cass. pen. 4 giugno 2013 n. 38962; 5 giugno 2006 n. 23764; 23 marzo 2006 n. 13293; 4 febbraio 2002 n. 13160; 14 aprile 2000 n. 7499; 6 dicembre 1998 n. 935, tutte consultabili in *Dejure*. Non va peraltro tralasciato quel diverso filone interpretativo che, attestandosi su un rigore assoluto, non ammette né la verità putativa di un fatto “né la verosimiglianza o la seria attendibilità delle notizie divulgate” (cfr. FRANZA, *op. cit.*): tra esse, ad es., Trib. Roma 30 aprile 2013 n. 5928, in *RGL*, 2014, II, p. 98 ss., con nota di PROSPERO, *Meglio un lavoratore “fedele” che un cittadino zelante*. Estremamente critica rispetto al rigore con cui vengono valutati i criteri della continenza formale e sostanziale in relazione al diritto di critica DESSI, *op. cit.*

<sup>21</sup> Cass. n. 23764/06.

<sup>22</sup> Alcune sentenze, principalmente in tema di diffamazione, pongono in rilievo altresì la necessaria “rilevanza sociale della notizia”: cfr. Cass. pen. 31 gennaio 2011 n. 3372; 2 luglio 2004 n. 2247; 14 febbraio 2002 n. 20474; 8 maggio 1998 n. 6548, consultabili in *Dejure*; Uff. indagini preliminari Milano 21 aprile 2011, in *FAmb*, 2011, p. 153.

<sup>23</sup> Trib. Fermo 4 giugno 2007, in *RGL*, 2008, II, p. 244 (s.m.), con nota di Schiavone. Quel che rileva, ai fini della c.d. “continenza formale”, è la “misura” nell’esposizione dei fatti, nel senso che la stessa deve essere “contenuta negli spazi strettamente necessari” (Cass. n. 21362/13; n. 23798/07), con “modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro” (Trib. Milano 6 febbraio 2014 n. 419, in *RIDL*, 2014, II, p. 504 (s.m.), con nota di CARINCI M.T., *Whistleblowing alla Scala di Milano: una ballerina denuncia il rischio di anoressia fra i componenti del corpo di ballo*).

<sup>24</sup> Cfr. Cass. 22 ottobre 1998 n. 10511; 22 agosto 1997 n. 7884, in *Dejure*; 16 maggio 1998 n. 4952, in *RIDL*, 1999, II, p. 346, con nota di TULLINI, *Il diritto di critica*, cit.

<sup>25</sup> Cass. 17 dicembre 2003 n. 19350, in *MGC*, 2003, p. 12, espressamente riferita all’esercizio del diritto di critica da parte di un rappresentante sindacale.



della società da lui rappresentata<sup>26</sup>. Le azioni poste in essere dai dipendenti, secondo il Tribunale, per le loro modalità attuative, hanno “travalicato tanto i limiti della fisiologica dialettica ed invettiva nei confronti del datore di lavoro quanto i limiti di tutela della persona umana (sub specie di decoro e integrità morale), denotando una consapevole e non misurata ribellione all’assetto organizzativo aziendale con conseguente violazione dell’obbligo di fedeltà e diligenza sugli stessi gravanti quali lavoratori subordinati”<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Come noto, il rigore che deve presiedere alla valutazione concernente il rispetto dei limiti formali e sostanziali entro cui esercitare il diritto di critica si tinge di sfumature attenuate nell’ambito dell’esercizio di prerogative sindacali. Il Tribunale si sofferma su tale ipotesi in maniera del tutto marginale, ritenendo di non poter ricondurre i fatti di causa ad una “protesta sindacale” in senso stretto, come invece sostenuto dai ricorrenti, ritenendo i fatti in questione “non ... riconducibili all’organizzazione sindacale di appartenenza” dei medesimi, bensì al ‘comitato di lotta dei cassaintegrati e licenziati FIAT’, “che, a quanto consta, non è espressione di un sindacato”. V’è comunque da precisare che, seppure si giungesse a conclusioni diverse, anche la protesta “sindacale” non è certo esente dal rispetto dei limiti entro i quali può e deve esplicarsi il diritto alla libera manifestazione del pensiero (cfr., in tal senso, Cass. n. 7884/97). Anche tale diritto, come pure ricordato dal Tribunale, garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., “incontra i limiti della correttezza formale imposti dall’esigenza, anch’essa costituzionalmente assicurata (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana” con la conseguenza che “ove tali limiti siano superati con l’attribuzione all’impresa datoriale o ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare (Cass. n. 7471 del 2012 conf. a Cass. n. 19350 del 2003)”; cfr. in tal senso anche Cass. n. 4952/98. V., in dottrina, sul punto DESSI, *op. cit.*, p. 405 ss.; GRIVET-FETÀ, *op. cit.*, p. 92 ss.; PAPA V., *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: una lettura costituzionalmente orientata*, in RIDL, 2010, II, p. 808 ss.; e, ancora, GIOVAGNOLI, *Diritto di critica del rappresentante sindacale e giusta causa di licenziamento*, in MGL, 2001, p. 796 ss.; PAPA D., *Limiti del diritto di critica del lavoratore sindacalista*, in DRI, 2007, p. 810 ss.

<sup>27</sup> La gravità dei fatti addebitati porta il giudice ad escludere qualunque carattere di “strumentalità e provocatorietà” dei reccesi datoriali in relazione alla militanza sindacale dei lavoratori licenziati – provata solo per due su cinque dei ricorrenti – ritenendo, in maniera del tutto verosimile, che la società resistente avrebbe proceduto ai licenziamenti pur se “i gravi fatti addebitati fossero stati commessi da lavoratori senza alcuna appartenenza sindacale”. Piuttosto, l’esplicita sottolineatura, accanto alla violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà, del carattere apertamente “ribelle” della condotta dei ricorrenti, avrebbe potuto portare il giudice a svolgere qualche considerazione sull’eventuale configurazione di una vera e propria *insubordinazione* – grave, qualora configuri un reato: v. Trib. Varese, 20 settembre 2011 – dei lavoratori, caratterizzata non solo dalla violazione del dovere di obbedienza, ai sensi dell’art. 2104, co. 2, c.c., ma anche da un’“aperta contestazione dei poteri del datore di lavoro” (cfr. Cass. 3 marzo 1992 n. 2573; App. Bologna 23 aprile 2013 n. 604; Trib. Torino, 24 gennaio 1996; Trib. Savona 23 febbraio 2009). È stato infatti ritenuto che “l’insubordinazione, nell’attuale accezione tecnico-giuridica, non implica una semplice inadempienza contrattuale, ma un atteggiamento di negazione e di disprezzo del potere direttivo del datore di lavoro” (Pret. Nola 24 marzo 1998, in *Dejure*; v., in

Per altro verso, la realtà processuale, evidenzia il giudicante, non consente di dedurre dalle prove emerse in giudizio la fondatezza di alcuna delle gravi accuse mosse ai vertici aziendali (cfr. nota 2): né per la presunta “strumentalità” della scelta datoriale di trasferire i dipendenti da uno stabilimento all’altro<sup>28</sup>; né con riguardo all’invocata responsabilità per il suicidio dei due lavoratori; né, in linea più generale, in relazione alla connotazione “fallimentare” della strategia aziendale posta in essere dai vertici Fiat, “in mancanza anche su tale punto di specifici e conferenti elementi dedotti dai ricorrenti”<sup>29</sup>.

Tale circostanza consente al giudice di ritenere superati, accanto ai limiti della continenza formale, anche quelli inerenti alla continenza sostanziale, mancando alcun “riscontro certo e obiettivo” dei fatti.

V’è peraltro da dire che, più che riprendere l’ormai tralaticio riferimento ad un concetto allargato di fedeltà, tanto caro alla giurisprudenza, il giudice nolano avrebbe potuto dar rilievo alle clausole di correttezza e buona fede quali fonti di obblighi integrativi di protezione a carattere reciproco<sup>30</sup>, soffermandosi maggiormente sul “disvalore ambientale” delle condotte contestate, rappresentative di un “modello diseducativo o comunque disincentivante nei confronti degli altri dipendenti della compagine aziendale”<sup>31</sup>.

tal senso, anche Cass. 16 giugno 2001 n. 8173, che parla di “comportamento finalizzato a screditare il datore di lavoro presso le maestranze”), pur con la precisazione per cui “assume un rilievo determinante l’elemento psicologico della condotta, che deve essere connotata da una specifica volontà del lavoratore di disconoscere i poteri aziendali o di sottrarsi ai propri obblighi” (Pret. Nola 24 marzo 1998, cit.).

<sup>28</sup> Trattandosi di scelta, come precedentemente posto in rilievo dalla Corte di Appello di Napoli, “sorretta da finalità tecnico-organizzative” di “razionalizzazione del processo produttivo e della forza lavoro al fine di migliorare i livelli di efficienza produttiva ed ovviare alle criticità storiche esistenti presso lo stabilimento di Pomigliano”, che aveva tra l’altro coinvolto lavoratori appartenenti a tutte le sigle sindacali, come anche soggetti non iscritti al sindacato.

<sup>29</sup> Anzi, con specifico riguardo allo stabilimento di Pomigliano D’Arco, la società resistente aveva prodotto in giudizio numerosi articoli di giornale, nonché certificati rilasciati da enti specializzati, che mettevano in evidenza la qualità dei processi produttivi ivi adottati.

<sup>30</sup> Cfr. in argomento, per tutti, MONTUSCHI, *L’applicazione giurisprudenziale del principio di correttezza e di buona fede nel rapporto di lavoro*, in LD, 1996, p. 142 ss.

<sup>31</sup> Cass. 18 gennaio 2008 n. 1077; 22 ottobre 2006 n. 22708; 4 dicembre 2002 n. 17208, in *De-jure*. Questo tassello è brevemente messo in rilievo dal Tribunale laddove evidenzia come l’attribuzione, all’amministratore delegato, di “qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori” appaia “astrattamente idonea a suscitare nei dipendenti un ‘disprezzo’ nei confronti del rappresentante della società e della società stessa e dunque a creare potenzialmente situazioni di conflitto con l’impresa stessa”. Del resto, la stessa società resistente giustificava i provvedimenti espulsivi sottolineando la gravità di fatti idonei ad integrare “un intollerabile incitamento alla violenza”.

Ancora, non può escludersi, sotto il profilo penalistico – travalicati, per le ragioni di cui s'è detto, i limiti della continenza formale e sostanziale – la ricorrenza del reato di diffamazione nella sua forma aggravata dall'uso della stampa o di qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ai sensi dell'art. 595, co. 3, c.p.<sup>32</sup>, avendo i ricorrenti deliberatamente scelto, per loro stessa ammissione, modalità particolarmente 'eclatanti' per esprimere il proprio dissenso nei confronti dei vertici aziendali: in tali casi, la maggior gravità del fatto si poggia sulla "potenzialità, idoneità e capacità (i corsivi sono di chi scrive) del mezzo utilizzato per la consumazione del reato a coinvolgere e raggiungere una pluralità di persone, ancorché non individuate nello specifico ed apprezzabili soltanto in via potenziale, con ciò cagionando un maggiore e più diffuso danno alla persona offesa"<sup>33</sup>.

### 3. Il "doppio licenziamento"

Come anticipato, un'ulteriore questione sulla quale il Tribunale nolano si sofferma riguarda il c.d. "doppio licenziamento": alla data dei recessi datoriali di cui si discorre, infatti, il licenziamento precedentemente irrogato ad uno dei lavoratori – nel 2007 – era *sub judice*, essendo stato impugnato dal prestatore per essere reintegrato nel posto di lavoro.

La fattispecie in esame è definita dalla giurisprudenza con la locuzione "rinnovo del licenziamento"<sup>34</sup>, e richiede di interrogarsi sulla legittimità ed

<sup>32</sup> Con riguardo all'elemento soggettivo nel delitto di diffamazione, parte della giurisprudenza è orientata nel senso di ritenere sufficiente la sussistenza del *dolo generico* (cfr. Cass. pen. 4 novembre 2014 n. 7715, in *Dejure*); altra parte ritiene invece necessaria la *consapevolezza* di ledere l'altrui reputazione, accompagnata dalla *volontà* "che la frase denigratoria sia conosciuta da più persone": Cass. pen. 15 aprile 2014 n. 22853, *ivi*. Di recente, peraltro, v'è anche chi ha precisato come il superamento dei limiti posti a tutela di un corretto esercizio del diritto di critica "con l'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dilleggio" possa giustificare il licenziamento "*pur in mancanza degli elementi soggettivi e oggettivi costitutivi della fattispecie penale della diffamazione*" (Cass. 21 giugno 2011 n. 13575, in *GD*, 2011, 32, p. 77; T.A.R. Lazio 5 luglio 2012 n. 6084, in *Dejure*).

<sup>33</sup> Cass. pen. n. 24431/15.

<sup>34</sup> V., in argomento, DONDI, *Legittimità della rinnovazione del licenziamento e del secondo licenziamento*, in [www.diritto24.ilsole24ore.com](http://www.diritto24.ilsole24ore.com); SAPONE, *Doppio licenziamento e disattivazione dei poteri*, in *GM*, 2005, p. 4 ss.; STAIANO R., *Legittimità del doppio licenziamento* (Cass. civ., Sez. lavoro, 6 dicembre 2013, n. 27390), in [www.diritto.it](http://www.diritto.it).

efficacia di un secondo licenziamento, intimato in un momento in cui l'efficacia di un precedente recesso non sia ancora stata definita.

La risposta, negativa o positiva, varia a seconda del 'rapporto' che si ritiene intercorrere fra i due licenziamenti.

A tal proposito, è necessario soffermarsi brevemente sull'evoluzione del pensiero della Suprema Corte in materia: un orientamento più risalente<sup>35</sup> – nello specifico, in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo intimato nell'area di stabilità reale – ribadendo l'efficacia del medesimo sino alla sentenza di annullamento *ex art. 18 St. lav.*, riteneva che un eventuale licenziamento intimato prima dell'annullamento del precedente fosse "privo di oggetto", in quanto intervenuto su un rapporto non esistente<sup>36</sup>. Nello stesso senso, i giudici di legittimità, evidenziando la *natura costitutiva* della sentenza di annullamento, e, dunque, la regolare produzione degli effetti del primo negozio sino all'eventuale sentenza di accoglimento, precisavano come un ulteriore licenziamento, intervenuto prima della definizione del giudizio, fosse da considerarsi "privo di effetto per l'impossibilità di adempiere alla sua funzione"<sup>37</sup>.

Operando un netto *revirement*<sup>38</sup>, la Corte di Cassazione ha affermato che nelle more dell'accertamento giudiziale avviato sulla base dell'impugnazione di un pregresso licenziamento, il datore di lavoro ben può intimarne un secondo – purché fondato su ragioni "divers[e] e sopravvenut[e] (nel senso di non not[e] in precedenza al datore di lavoro)"<sup>39</sup> – da considerarsi autonomo e distinto rispetto al precedente, nel senso che "entrambi gli atti

<sup>35</sup> Cfr. note 36 e 37.

<sup>36</sup> Cfr. Cass. 11 marzo 2005 n. 10394, in *DRI*, 2006, p. 469, con nota di MOBIGLIA, *Effetti del licenziamento intimato nelle more del giudizio su quello precedente nell'ambito della tutela reale*.

<sup>37</sup> Cass. 5 aprile 2001 n. 5092, *MGL*, 2001, p. 1024, con nota di TATARELLI, *Il licenziamento reiterato quale atto senza causa*. Precisa FEDELE, *Questioni procedurali in tema di licenziamenti individuali*, in *www.tribunale.varese.it*, che "È vero che la sentenza di licenziamento ha efficacia retroattiva *ex tunc* eliminando gli effetti prodotti dal negozio annullabile ma ciò non potrebbe ridare efficacia al secondo licenziamento: perché la retroattività opererebbe 'solo in relazione alla ricostituzione del rapporto e non anche alle manifestazioni di volontà datoriali poste in essere quando il rapporto di lavoro era ormai estinto' (Cass. civ., 5 aprile 2001, n. 5092; nello stesso senso, 20 settembre 2005, n. 18497)".

<sup>38</sup> Cfr. Cass. 6 marzo 2008 n. 6055, in *Dejure*.

<sup>39</sup> Cfr. Cass. 4 gennaio 2013 n. 106, in *GC*, 2013, 5-6, I, p. 990, ed altresì le sentenze citate alla nota 40. In dottrina v. DE FAZIO, *Licenziamento illegittimo: nuovo recesso solo con causa diversa*, in *GL*, 2011, p. 26; SCOFFERI, *Legittimo il doppio licenziamento, purché con motivazioni diverse*, in *DG*, 2013, p. 59 ss.

di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto”; pur tuttavia, il secondo licenziamento può ritenersi produttivo di effetti “*solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente*” (il corsivo è di chi scrive)<sup>40</sup>. A tali conclusioni i giudici pervengono evidenziando come il significato complessivo della norma di cui all’art. 18 St. lav. porti a ritenere che, *medio tempore*, ovvero tra la data dell’illegittimo licenziamento e quella della pronuncia giudiziale che ordina la reintegra del lavoratore, il rapporto di lavoro possa considerarsi “quiescente ma non estinto”<sup>41</sup>, rimanendo in vita, ad esempio, il rapporto previdenziale, con il conseguente obbligo, per il datore di lavoro, del versamento contributivo<sup>42</sup>.

Aderendo a tale secondo orientamento, dominante, ed espressamente richiamato nel provvedimento, il giudice nolano dichiara la legittimità del licenziamento irrogato dalla FCA Italy s.p.a. al proprio dipendente il 20 giugno 2014, in quanto fondato su motivi diversi rispetto al precedente, *sub iudice* al momento della comunicazione del secondo. L’efficacia del successivo recesso, peraltro, come si è detto, viene subordinata all’annullamento del pregresso licenziamento (del 2007), effettivamente dichiarato illegittimo, dallo stesso Tribunale, il 19 luglio 2014.

<sup>40</sup> Cfr. Cass. 6 dicembre 2013 n. 27390, in *Dejure*; e, ancora, Cass. 9 giugno 2015, n. 11910, *ivi*; n. 106/13; 24 febbraio 2012 n. 2865, in *DE&G online*, 2012, 28 febbraio, con nota di PAPAEO, *Lascia al verde il numero verde del datore di lavoro: licenziato...2 volte*; 23 dicembre 2011 n. 28703, in *Dejure*; 20 gennaio 2011 n. 1244, in *MGL*, 2011, p. 163, con nota di DELLA ROCCA, *Legittimità ed efficacia del secondo licenziamento*. V. ancora, in argomento, FORTE, *Le conseguenze del licenziamento illegittimo fino alla sentenza di annullamento*, in *RGL*, 2006, p. 286 ss.; GALARDI, *Art. 18 e continuità del rapporto: conferme sul potere del datore di rilicenziare*, in *RIDL*, 2012, II, p. 50 ss. Se il riferimento al licenziamento illegittimo intimato a lavoratori cui sia applicabile la tutela reale in caso di carenza degli estremi della giusta causa o del giustificato motivo rimanda, con riguardo al ‘vecchio’ art. 18 St. lav., al suo primo comma, esso può oggi ricollegarsi, alla luce dello ‘smembramento’ delle tutele di cui al ‘nuovo’ art. 18, alle fattispecie di cui al co. 4 della stessa norma statutaria, nonché a quelle disciplinate dall’art. 3, co. 2, del d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23. Peraltro, potendo le conclusioni della Corte sulla “quiescenza del rapporto” estendersi anche alle ipotesi di licenziamento invalido perché nullo (cfr. art. 18, co. 1, e art. 2, co. 1 e 4, d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23), permanendo, anche in tal caso, a favore del lavoratore, tra la data del provvedimento espulsivo e quello della pronuncia giudiziale di reintegra, le tutele di cui si è detto (cfr. art. 18, co. 2, e art. 2, co. 2, d.lgs. n. 23/15), il ragionamento *de quo*, se può dirsi ricomprendere anche le fattispecie *ivi* previste, non potrà riguardare, invece – in quanto non più riconducibili all’alveo della tutela reale – le ipotesi ormai tutelate in forma meramente indennitaria.

<sup>41</sup> Cass. Sez. Un. 5 luglio 2007 n. 15143; Cass. 4 luglio 1996 n. 6095, in *Dejure*.

<sup>42</sup> *Ivi*. Cfr. altresì C. Cost. 14 gennaio 1986 n. 7; Cass. n. 6055/08; 1 marzo 2005 n. 4261, consultabile in *Dejure*.

**Key words**

Doppio licenziamento, condotte extralavorative, diritto di critica.

Double dismissal, private behaviours, right to criticize.