

Obbligo di fedeltà

## L'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro subordinato tra dottrina e giurisprudenza

di MARINA NICOLosi

Ricercatrice di diritto del lavoro nell'Università di Palermo

Sull'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. dottrina e giurisprudenza continuano a contrapporre due diversi orientamenti. La prima respinge una nozione totalizzante di fedeltà aziendale e legge la disposizione in modo da limitarne il significato precettivo esclusivamente a quanto in essa esplicitamente previsto. Invece, i giudici adottano un'interpretazione estensiva dell'art. 2105 c.c., fino a sanzionare comportamenti del lavoratore diversi da quelli ivi espressamente configurati e quindi contestando la violazione di un presunto obbligo di fedeltà che non trova alcun fondamento se non nella sola rubrica dell'articolo. La posizione giurisprudenziale viene così criticata dalla dottrina prevalente, attraverso soluzioni che raggiungono il medesimo risultato, ma con argomentazioni maggiormente legate al dato positivo.

### L'obbligo di fedeltà

Sotto la rubrica "obbligo di fedeltà", l'art. 2105 c.c. dispone che "il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

La questione della configurabilità di un autonomo obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro subordinato, più ampio rispetto alle condotte specificamente enunciate nel testo normativo, è stata ampiamente discussa in dottrina ed in giurisprudenza (1).

La rubrica dell'art. 2105 c.c., "obbligo di fedeltà", infatti, ha sollevato il dubbio se la disposizione codicistica imponga al lavoratore un dovere di fedeltà in senso lato, ovvero se su quest'ultimo gravino soltanto i più limitati doveri negativi che sono espressamente specificati nel corpo dell'articolo.

Secondo la dottrina più risalente, dalla disposizione in commento si sarebbe potuto dedurre l'esistenza di generiche posizioni obbligatorie di fedeltà che avrebbero implicato un vincolo tra le parti particolarmente intenso, tale da estendersi ad ogni comportamento attivo od omissivo del prestatore di lavoro richiesto dalla realizzazione dell'interesse dedotto nel rapporto (2). Il riconoscimento di tale vincolo rispondeva ad una ricostruzione del rapporto di lavoro in chiave associativa, collegata ad una visione dell'impresa intesa come comunità (3).

Ma, a parte l'unico formale richiamo contenuto nella

rubrica dell'articolo 2105 c.c., tali concezioni del lavoro nell'impresa, proprie della tradizione germanica, non hanno trovato seguito nella elaborazione dottrinale e giurisprudenziale italiana (4). Così, quelle isolate, e ormai risalenti, posizioni dottrinali, non hanno ricevuto conferma nell'ordinamento giuridico positivo che ha rafforzato, piuttosto, la ricostruzione del rapporto di lavoro in chiave contrattualistica e di scambio (5).

Note:

(1) Recentemente v. U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 1 s.; C. Zoli, *Clausole di fidelizzazione e rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. l.*, 2003, I, 449 s.; C. Romeo, *Una rilettura dell'obbligo di fedeltà nel diritto del lavoro che cambia*, in questa rivista, 2006, 521 s.

(2) Sia pure con significative variazioni di prospettiva, propendono per un'interpretazione estensiva dell'obbligo di fedeltà L. Riva Sanseverino, *h.o.*, in *Commentario al Codice Civile Scialoja - Branca*, 86; Id., *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960, 267 e s.; M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, 245 e ss. Quest'ultima ricostruzione del ruolo dell'obbligo di fedeltà nella causa del contratto di lavoro rimane ad oggi il punto di partenza delle indagini sul tema. Così U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità*, cit., 8.

(3) Per un compiuto esame delle tesi istituzionalistiche nel diritto del lavoro v. M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 33 s., spec. 58.

(4) M. Buoncristiano, *I poteri del datore di lavoro*, in *Trattato di diritto privato* diretto da P. Rescigno, Torino, 1986, 763.

(5) G. E. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957, 127. Sull'irrelevanza di profili fiduciari indeterminati e generici all'interno del rapporto di lavoro v., peraltro, le interpretazioni pre-

(segue)

In dottrina ha quindi prevalso la tesi secondo la quale l'articolo 2105 c.c. presenta uno scarto tra la rubrica, dedicata ad un generale obbligo di fedeltà, ed il suo contenuto, volto invece a configurare semplici comportamenti omissivi a carico del lavoratore (6). Non sarebbe dunque configurabile un autonomo obbligo di fedeltà in senso ampio, e la locuzione "obbligo di fedeltà" di cui alla rubrica della disposizione rappresenterebbe una mera formula riassuntiva dei soli obblighi di contenuto negativo specificamente individuati dall'articolo (7).

Una lettura ampia dell'obbligo di fedeltà è stata invece costantemente prospettata in giurisprudenza, dove, nonostante il disinteresse per il dibattito dottrinale anzidetto, si è radicato un orientamento sostanzialmente diverso (8). La tesi giurisprudenziale dominante, cioè, attribuisce agli obblighi di contenuto negativo espressi nell'art. 2105 c.c. valore meramente esemplificativo; e conseguentemente dilata il contenuto della disposizione oltre i comportamenti ivi espressamente indicati, fino a contemplarne ulteriori, anche a contenuto positivo, cui sarebbe tenuto il lavoratore in forza dell'art. 2105 c.c. (9). In tali ipotesi, peraltro, la giurisprudenza tende ad invocare altri principi, diversi dall'obbligo di fedeltà, ma anche molto eterogenei tra loro, quali la lealtà, la fiducia, la correttezza e la buona fede (10).

### Il divieto di concorrenza

Testualmente, l'art. 2105 c.c. scompone l'obbligo di fedeltà in due diversi comandi negativi: l'obbligo di non concorrenza e l'obbligo di segreto. Entrambe le condotte descritte dalla disposizione rispondono all'esigenza di tutelare la posizione sul mercato dell'impresa, nonché la sua capacità di concorrenza (11).

L'obbligo di non concorrenza, ovvero il divieto di "trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore", si distingue tanto dal divieto di concorrenza sleale, disciplinato dall'art. 2598 c.c., quanto dal patto di non concorrenza di cui all'art. 2125 c.c.

Rispetto al primo istituto, l'obbligo di non concorrenza impone l'astensione del lavoratore da ogni atto di concorrenza che possa arrecare danno all'impresa, ed implica, pertanto, la cosiddetta "concorrenza differenziale". La norma, infatti, mira a tutelare il datore di lavoro contro quella concorrenza caratterizzata, dal punto di vista soggettivo, dalla particolare posizione che il prestatore di lavoro occupa all'interno dell'azienda, da dove, a causa della conoscenza diretta che egli ha delle dinamiche interne di quest'ultima, è in grado di svolgere una competizione assai più efficace e pericolosa (12). Il campo di applicazione della disposizione, quindi, sotto questo profilo, appare ben più ampio, perché colpisce comportamenti che potrebbero essere considerati leciti ai sensi del divieto di concorrenza sleale. Quest'ultimo, del resto, si concretizza esclusivamente nei comportamenti che sono espressamente previsti dalla norma e non presuppone alcun vincolo contrattuale tra danneggiante e danneggiato; mentre, al contrario, la concor-

renza realizzata dal lavoratore è intrinsecamente illecita, indipendentemente dall'essere stata posta in essere con metodi sleali. Infatti, la particolare posizione che egli occupa all'interno dell'azienda rende la sua concorrenza maggiormente pericolosa per l'imprenditore rispetto a quella posta in essere da un estraneo.

Diverso è altresì l'ambito di applicazione dell'art. 2105 c.c. rispetto al patto di non concorrenza di cui all'art. 2125 c.c. poiché, trattandosi di un obbligo accessorio rispetto all'obbligazione principale del contratto e, comunque, pur sempre collegato a quest'ultimo, grava sul lavoratore per tutta la durata del contatto e non oltre. Per il periodo successivo alla scadenza del contratto, in funzione dell'interesse dell'impresa a da contemperare, tuttavia, con il rischio di esporre il lavoratore ad indebitate limitazioni della sua attività professionale, le parti possono concordare un apposito patto, appunto di non concorrenza, i cui requisiti, relativi alla durata, alla forma, all'oggetto, al luogo ed al corrispettivo sono disciplinati dall'art. 2125 c.c. (13).

Note:

(continua nota 5)

valenti dell'art. 8 dello statuto dei lavoratori. In questo senso, E. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 2003, 225; U. Romagnoli, *Sub art. 8*, in G. Ghezzi, G. E. Mancini, L. Montuschi, U. Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna - Roma, 1979, 146 e R. Romei, *Sub art. 8*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di M. Grandi e G. Pera, Milano, 1996, 428; P. Tullini, *Il licenziamento in tronco, la fiducia e i c.d. fatti extra-lavorativi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, II, 147 s., spec. 151.

(6) M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, 2° ed., Torino, 2005, 259.

(7) G. E. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, cit., 130; C. Smuraglia, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1967, 292; G. Suppiej, *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, Padova, 1982, 134; G. Trioni, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, Milano, 1982, 239; M. G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, in *Commentario al codice c.c.* a cura di P. Schlesinger, Milano, 2000, 10; C. Enrico Lucifredi, *Il lavoro nell'impresa e l'obbligo di fedeltà del lavoratore*, in *Contr. impr.*, 1998, 713.

(8) M. G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, cit., 46.

(9) O. Bonardi, *L'obbligo di fedeltà e il patto di non concorrenza*, in *Diritto del lavoro*, *Commentario* diretto da E. Carinci, 11, 726.

(10) A titolo esemplificativo, v. Cass. 5 dicembre 1990, n. 11657, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, II, 828, con nota di G. Proia e Cass. 4 aprile 2005, n. 6957, in *Not. giur. lav.*, 2005, 428. In domina, sulla possibilità di identificare la fedeltà con la correttezza e la buona fede, cfr. I. Marimpieri, *La categoria giurisprudenziale della fedeltà aziendale*, in *Foro it.*, 1990, 992, nonché, in senso molto critico, A. Perulli, *La buona fede nel diritto del lavoro*, in *Riv. giur. l.*, 2002, 9 e C. Enrico Lucifredi, *Il lavoro nell'impresa e l'obbligo di fedeltà del lavoratore*, cit., 736, e Id., *Limiti del divieto di concorrenza ex art. 2105 c.c. e clausole generali di correttezza e buona fede*, in *Mass. giur. lav.*, 1995, 568, spec. 569.

(11) A. Cessari, *Fedeltà, lavoro, impresa*, Milano, 1969, 139, M. G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, cit., 50 ss., P. Fabris, *Il patto di non concorrenza nel diritto del lavoro*, Milano, 1976, 153-154.

(12) I. Marimpieri, *La "categoria" giurisprudenziale della fedeltà aziendale*, in *Foro it.*, 1990, I, 992.

(13) P. Fabris, *Il patto di non concorrenza nel diritto del lavoro*, cit., 149 ss. e O. Bonardi, *L'obbligo di fedeltà e il patto di non concorrenza*, cit., 736. In giurisprudenza v. di recente Cass. 14 maggio 1998, n. 4801, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, II, 72, con nota di G. Conte.

Delineato in positivo, l'obbligo di non concorrenza consiste, secondo il dato testuale, nell'astensione dalla trattazione di affari in concorrenza con l'impresa ed in modo che possa arrecarle danno, anche solo potenziale.

Dal momento che il divieto in commento può riguardare una molteplicità di comportamenti idonei ad interferire con la capacità concorrenziale dell'impresa, la giurisprudenza vi ha ricondotto ipotesi estremamente eterogenee. La casistica è molto vasta: si segnalano le ipotesi di storno di dipendenti o di sviamento della clientela realizzata dal lavoratore in favore di un'impresa concorrente (14); di conflitto di interessi, connesso alla gestione o alla costituzione di altra impresa concorrente con quella del proprio datore di lavoro (15); di rivendita a terzi a prezzi maggiorati di prodotti acquistati dal proprio datore di lavoro a prezzi scontati praticati ai dipendenti (16); di incompatibilità tra la posizione di lavoratore subordinato e di socio di società concorrente, indipendentemente dallo svolgimento di un ruolo attivo nella gestione di quest'ultima (17). Viene, invece, in linea di massima ritenuto lecito lo svolgimento di una seconda attività nel medesimo settore produttivo, ma non se alle dipendenze di impresa concorrente. In quest'ultimo caso, tuttavia, le soluzioni non sono del tutto univoche. Secondo una prima tesi, l'art. 2105 c.c. imporrebbe un assoluto divieto di svolgere lavoro subordinato alle dipendenze di imprenditori concorrenti (18). Invece, in chiave limitativa, va ricordato un secondo orientamento giurisprudenziale che ancora la concorrenza differenziale all'esercizio di mansioni altamente intellettuali, le sole idonee a realizzare un effettivo vantaggio competitivo per l'impresa del datore di lavoro concorrente (19). Da ciò sembra possibile desumere la legittimità dello svolgimento di una seconda attività lavorativa, seppure svolta nel medesimo settore produttivo (20).

Qualche incertezza si registra, poi, circa la qualificazione degli atti cosiddetti preparatori di attività concorrente. Sul punto la giurisprudenza ha sovente assunto un atteggiamento particolarmente rigoroso, giudicando violato l'obbligo di fedeltà in una fase ancora remota rispetto al compimento di un danno, a causa della mera preordinazione di un'attività contraria agli interessi del datore di lavoro, in quanto idonea a ledere il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro (21).

Peraltro, secondo la giurisprudenza maggioritaria, il divieto rimane integrato anche quando il lavoratore non ponga in essere atti di natura imprenditoriale: la disposizione, infatti, si estende agli atti non negoziali, che si pongano in contrasto con gli interessi del datore di lavoro, e ciò indipendentemente dalla sussistenza di un'immediata perdita economica di quest'ultimo (22). Entrambe le questioni (della natura (anche) non negoziale degli atti oggetto del divieto e della produzione

del danno ai fini della integrazione della fattispecie) appaiono fortemente influenzate dall'esegesi dei termini "affari" e "concorrenza" adottati dalla disposizione. Poiché, tanto in dottrina quanto in giurisprudenza, si tende a sorvolare sul significato tecnico del termine "affari", al quale viene conseguentemente sottratta qualunque valenza definitoria. La norma, in tal senso, prescinde dalla conclusione di un accordo a danno del datore di lavoro, ed include nella nozione di "affare" anche la sola trattativa che risulta così vietata indipendentemente dalla conclusione dell'affare. Nell'interpretazione prevalente, pertanto, il cardine della disposizione diventa la locuzione "in concorrenza", in base alla quale si finisce per ritenere vietato dall'art. 2105 c.c. ogni comportamento, attività o atto, purché in concorrenza o finalizzato ad un'attività concorrente (23). Ne consegue, inoltre, che il divieto sarà integrato anche in mancanza di un danno attuale o effettivo al datore di lavoro, essendo sufficiente, sia per la dottrina

#### Note:

(14) Cass. 3 giugno 1986, n. 3301, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, II, 362, con nota di F. Toffoletto.

(15) Cass. 1 giugno 1988, n. 3719, in *Foro it.*, 1990, I, 989, con nota di I. Marimpetri.

(16) Pretura Napoli, 10 ottobre 1994, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, II, 892, con nota di C. Corsinovi.

(17) Cass. 1 giugno, 1988, n. 3719, cit.

(18) Cfr. Cass. 1 dicembre 1981, n. 6381, in *Riv. it. dir. lav.*, 1982, II, 322, con nota di P. Fabris ed in senso contrario, più di recente, Cass. 8 luglio 1995, n. 7529, in *Mass. giur. lav.*, 1995, 568, con nota di C. Enrico Lucifredi.

(19) Cass., 26 ottobre 2001, n. 13329 in *Dir. prat. lav.*, 2002, 865 e in *Mass. giur. lav.*, 2002, 131, con nota di M. Papaleoni, in questa *Rivista*, 2002, 529, con nota di G. Girardi, in cui è stata esclusa, conseguentemente, la violazione dell'art. 2105 c.c. in caso di altra attività prestata presso una società concorrente, perché svolta in forza di contratto di formazione e lavoro e con mansioni meramente esecutive. Tuttavia, l'attività di lavoro subordinato presso terzi concorrenti, se prestata durante l'orario di lavoro, espone il lavoratore non soltanto a responsabilità per violazione dell'art. 2105 c.c., ma anche a responsabilità penale per il reato di truffa. V. Cass. 5 maggio 2000, n. 5629, in *Lav. prev. oggi*, 2000, 684.

(20) Cfr. M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., 260.

(21) Cass. 16 gennaio 1996, n. 313, in *Foro it. Rep.*, 1996, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 806 e Cass. 18 luglio 1987, n. 6342, in *Giur. it.*, 1988, I, 390, con nota di M. Brollo; tuttavia, in senso contrario, e quindi sull'irilevanza ai sensi dell'art. 2105 c.c. di un'attività meramente preparatoria allo svolgimento della stessa attività d'impresa del datore di lavoro, v. anche Cass. 23 aprile 1997, n. 3528, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, II, 790, con nota di G. Conte.

(22) Pret. Napoli, 10 ottobre 1994, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, II, 892. V. poi, più recentemente, Cass. 19 luglio 2004, n. 13394, in *Not. giur. lav.*, 2005, 106 e in termini analoghi Cass. 1 febbraio 2005, n. 1878, in *Not. giur. lav.*, 2005, 474.

(23) Così M. G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, cit., 67, secondo cui al termine "affari" può al massimo accordarsi un modesto significato, almeno per escludere che oggetto del divieto debba costituire necessariamente un'attività professionale o un'attività economica organizzata, ben potendo rientrare nel divieto anche affari isolati o occasionali e perfino un unico affare o atto. *Contra*, su quest'ultimo punto, G. Trioni, *L'obbligo di fedeltà*, cit., 115.

in giurisprudenza, un danno potenziale o una situazione di pericolo (24).

Ancora non del tutto univoca appare sia in dottrina che in giurisprudenza la soluzione della questione della durata del divieto di concorrenza. Alcuni optano per la non configurabilità dell'illecito successivamente alla cessazione del rapporto, ma esistono anche posizioni difformi (25). È logico ritenere che la durata del divieto non possa estendersi al di là del termine del rapporto, poiché altrimenti non avrebbe senso l'esplicita previsione della possibilità di stipulare l'apposito patto di cui all'art. 2125 c.c.: il quale infatti governa la proiezione della limitazione della concorrenza una volta estinta la relazione originaria.

Qualche dubbio, poi, è emerso circa la possibilità di applicare il contenuto della norma a favore di datori di lavoro non imprenditori, come i liberi professionisti o le organizzazioni di tendenza. La soluzione affermativa prevale per quanto concerne i datori di lavoro che esercitano una professione intellettuale (26). Per le organizzazioni di tendenza, invece, solo una parte della dottrina estende il contenuto dell'art. 2105 c.c. a tali lavoratori, in virtù dell'art. 2239 c.c., che consente l'applicazione delle sezioni II, III e IV del capo I del titolo II ai rapporti di lavoro subordinato non inerenti all'esercizio di un'impresa solo in quanto compatibili con la specialità del rapporto. Invero, il divieto opererebbe, perché compatibile, nel momento in cui il lavoratore ponga in essere comportamenti concorrenti con quelli del proprio datore di lavoro, anche solo sul piano ideologico, tali da compromettere l'organizzazione alla quale è collegato dal vincolo della subordinazione, sotto il profilo politico, professionale, sindacale, religioso e non necessariamente sotto quello puramente economico (27).

#### Il divieto di utilizzazione o divulgazione dei segreti aziendali

Inteso in senso stretto l'obbligo di fedeltà, diverso dall'obbligo di non concorrenza, implica il divieto di divulgare o utilizzare i cosiddetti segreti aziendali (28). Il divieto opera in misura assoluta, indipendentemente cioè dalla produzione di un danno, per quanto riguarda la divulgazione di "notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa"; l'elemento del pregiudizio è richiesto invece nel momento in cui il lavoratore intenda far uso delle notizie medesime.

La questione più dibattuta attiene, dunque, all'individuazione delle notizie coperte dal cosiddetto "segreto aziendale" che, secondo l'opinione ormai dominante in dottrina, riguarda tutte le notizie connesse all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa, che il lavoratore ha conosciuto in occasione della propria permanenza all'interno dell'azienda nel rendere la prestazione lavorativa (29). Così, in virtù di tale ricostruzione, dal divieto di divulgazione ed utilizzazione rimarrebbero escluse le conoscenze e le competenze che sono

entrate a far parte del bagaglio professionale del dipendente, in quanto acquisite durante lo svolgimento della propria attività professionale all'interno dell'impresa (30). La disposizione, infatti, mira a tutelare il cosiddetto patrimonio immateriale dell'impresa, sottraendo alla disponibilità del dipendente tutti quei dati attinenti all'organizzazione ed ai sistemi di produzione (sia esclusivi dell'azienda, come lo *know-how* o l'elenco dei clienti, sia neutri, come il bilancio non pubblicato), la cui divulgazione all'esterno possa esporre l'impresa ad un pericolo, anche solo potenziale (31).

In realtà il dato normativo sembrerebbe limitare la tutela di cui all'articolo 2105 c.c., seconda parte, alle sole notizie che riguardano la *tecnica organizzativa e produttiva* dell'azienda, ma alcuni autori ne estendono la portata fino a ritenervi contemplato l'intero patrimonio immateriale dell'impresa (32). Invece, secondo una lettura più restrittiva, non rientrano nel segreto tutelato dalla disposizione le notizie inerenti agli aspetti amministrativi o commerciali della struttura aziendale (33).

L'opinione più accreditata, peraltro, propende per l'irrelevanza della natura riservata delle notizie coperte dal segreto di cui all'art. 2105 c.c. La disposizione infatti mira a tutelare l'imprenditore dalla divulgazione in

#### Note:

(24) Cass. 5 aprile 1988, n. 2372, in *Not. giur. lav.*, 1986, 478.

(25) Cass. 4 dicembre 1996, n. 10818, in *Mass. giur. lav.*, 1997, 213, con nota di C. Enrico Lucifredi; mentre, per la sussistenza del divieto nel periodo intermedio tra licenziamento ed ordine di reintegrazione Cass. 4 aprile 1997, n. 2949, in *Dir. lav.*, 1998, 58, con nota di L. Fantini.

(26) T. Ascarelli, *Teoria della concorrenza e dei beni immateriali*, Milano, 1960, 202; M. G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, cit., 130; A. Perulli, *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu e F. Messineo, XXVII, Milano, 1996, 540, secondo i quali comunque l'esercizio di una professione intellettuale comporta sempre un'attività d'impresa, sottoposta in quanto tale alla disciplina sulla concorrenza.

(27) A. Cessari, *Fedeltà, lavoro, impresa*, cit., 156 ss.; E. Fiata, *Fedeltà del lavoratore (obbligo di)*, cit., 6; ma *contra* M. G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, cit., 136.

(28) E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Bari, 2002, 163 ss. Optano invece per uno stretto collegamento tra obbligo di riservatezza e divieto di concorrenza M. Giorgianni, *La tutela della riservatezza*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1970, 13; I. Marimpetri, *La categoria giurisprudenziale della fedeltà aziendale*, in *Foro it.*, 1991, I, 990; C. Enrico Lucifredi, *Il lavoro nell'impresa e l'obbligo di fedeltà del lavoratore*, cit., 711. La questione non è, tuttavia, del tutto pacifica in dottrina: *contra* v. M. G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, cit., 134 ss.

(29) P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, 1979, 229.

(30) Cass. 20 novembre 1985, in *Mass. giur. lav.*, 1986, 116.

(31) F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Il rapporto di lavoro subordinato*, cit., 227.

(32) L. Riva Sanseverino, *Il lavoro nell'impresa*, cit., 350.

(33) Cass. 16 gennaio 2001, n. 519, in *Mass. giur. lav.*, 2001, 593, con nota di A. Nicolai e in dottrina P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 207, con qualche dubbio sull'opportunità di tutelare il segreto in ordine all'elenco dei clienti dell'impresa.

quanto tale e dall'uso delle notizie aziendali che sia pregiudizievole, senza nulla precisare sul carattere riservato delle stesse (34).

Il segreto aziendale è, comunque, disciplinato anche nel codice penale, ai sensi degli artt. 621, 622, 623. La prima disposizione sanziona la rivelazione e l'approfittamento di documenti di cui l'agente sia venuto a conoscenza abusivamente, se dal fatto discende un danno (rivelazione del contenuto di documenti segreti). L'art. 622 c.p. tutela invece il cosiddetto segreto professionale, punendo coloro che a causa del proprio stato o ufficio o della propria professione o arte siano venuti a conoscenza di dati o notizie che abbiano rivelato, qualora dalla condotta sia scaturito un danno. L'art. 623, infine, colpisce più specificamente la rivelazione a proprio o altrui profitto del cosiddetto segreto scientifico ed industriale, limitata alle notizie inerenti alle scoperte o alle invenzioni scientifiche ed alle loro applicazioni nel processo produttivo, indipendentemente dalla causazione di un danno, da parte di chi ne abbia avuto conoscenza a causa del proprio ufficio, stato, professione o arte.

La disciplina penalistica del segreto risulta, quindi, più severa, ed è rivolta a coloro che in ragione della propria posizione professionale hanno la possibilità di accedere ad un certo livello di conoscenza. Al contrario la disciplina civilistica, è più mitigata ed impone un obbligo di riservatezza alla generalità dei lavoratori (indipendentemente dalla posizione che essi occupano nell'impresa), i quali per il semplice inserimento nell'organizzazione aziendale hanno la possibilità, anche occasionalmente, di prendere contatto con notizie attinenti al funzionamento dell'impresa.

Discussa è in dottrina la rilevanza, ai fini della violazione del divieto di divulgazione delle notizie aziendali, della sussistenza di un pregiudizio per l'imprenditore. Infatti, come si accennava, la disposizione testualmente richiede il pregiudizio solo nel caso dell'uso delle notizie. Così, mentre una parte della dottrina tende ad escludere la necessità che ricorra un pregiudizio, ritenendo sufficiente la mera divulgazione delle notizie (35), altra parte della dottrina limita la responsabilità del dipendente nel solo caso in cui si sia verificato un danno (36).

Non perfettamente chiara risulta inoltre la questione della durata del divieto di divulgazione. Al riguardo, si contrappongono due orientamenti: alcuni autori optano per la permanenza del divieto anche oltre la cessazione del rapporto (37); altri ritengono che il divieto venga meno al momento dell'estinzione del rapporto di lavoro subordinato (38).

**La violazione dei divieti ex art. 2105 cc: la responsabilità del prestatore di lavoro e la nozione ampia di "fedeltà aziendale"**

La violazione dei divieti contenuti nell'art. 2105 c.c. espone il lavoratore "infedele" a responsabilità contrattuale, a responsabilità disciplinare ed a

responsabilità risarcitoria, nel caso in cui il datore di lavoro abbia per causa sua ricevuto un danno. Nei casi più gravi, peraltro, il comportamento "infedele" integra perfino la giusta causa di licenziamento (39).

Per via dell'estrema vaghezza della formulazione dell'articolo, nonché della tendenza ad adottare letture molto estese della stessa, la casistica giurisprudenziale sul punto è molto vasta. Si segnalano come particolarmente interessanti le questioni dello svolgimento di altra attività lavorativa durante la sospensione della prestazione di lavoro, della produzione in giudizio di documenti aziendali, dell'esercizio del diritto di critica del lavoratore.

Il presupposto comune alle tre tematiche riposa sulla stretta connessione individuata in giurisprudenza tra l'art. 2105 c.c. e la natura fiduciaria del rapporto di lavoro. Secondo una massima giurisprudenziale ormai consolidata, infatti, l'obbligo di fedeltà va configurato come un dovere di condotta leale idonea a non compromettere l'affidamento che il datore di lavoro ripone sulla persona del lavoratore (40). In tal modo, ai sensi dell'art. 2105 c.c., il lavoratore non risulta gravato dai soli divieti (di concorrenza, di divulgazione ed uso di notizie aziendali) individuati testualmente dalla disposizione codicistica, ma egli deve altresì astenersi da qualsiasi altro comportamento che si manifesti in contrasto con le finalità e con gli interessi dell'impresa o che leda immediatamente il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro.

Nell'ambito di tale estrema dilatazione dell'obbligo di fedeltà sono così stati severamente sanzionati compor-

Note:

(34) M. G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, cit., 159 s.; E. Fiata, *Fedeltà del lavoratore (obbligo di)*, cit., 9. Si veda, tuttavia, la recentissima Cass. 13 settembre 2006, n. 19554, inedita a quanto consta, che ha giudicato legittimo il licenziamento di un dipendente che aveva comunicato la propria *password* personale ad un ex collega, con ciò diffondendo dati idonei a consentire a terzi di accedere ad informazioni "destinate a rimanere riservate".

(35) G. E. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, cit., 139; L. Riva Sanseverino, *Il lavoro nell'impresa*, cit., 350; i? Fabris, *Il patto di non concorrenza nel diritto del lavoro*, Milano, 1976, 197. V., in giurisprudenza, Cass. 24 maggio 1985, n. 3156, in *Giust. civ.*, 1985, I, 2523; Cass. 9 ottobre 1991, n. 10591, in *Riv. giur. lav.*, 1992, II, 483.

(36) P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 233. In giurisprudenza, nello stesso senso, va segnalata qualche sentenza dove l'irrilevanza del pregiudizio derivante dalla divulgazione, unitamente ad altri indici, induce a rivalutare l'entità della sanzione disciplinare applicata. Così, Cass. 16 gennaio 2001, n. 519, in *Riv. giur. lav.*, 2002, 73, con nota di S. Fatone.

(37) E. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Il rapporto di lavoro subordinato*, cit., 227.

(38) G. E. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, cit., 131 e ss., i? Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 247 e i? Fabris, *Il patto di non concorrenza nel diritto del lavoro*, cit., 198, secondo cui oltre tale data l'imprenditore può stipulare l'apposito patto di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 c.c.

(39) Cass. 7 aprile 1999, n. 3386, in *questa rivista*, 1999, 663.

(40) Cass. 1 giugno 1988, n. 3719, in *Foro it.*, 1990, I, 989, con nota di I. Marimpetri.

ramenti non propriamente riconducibili ai divieti individuati positivamente dall'art. 2105 c.c.

Sulla base di una lettura orientata di tale giurisprudenza, un'opinione recente ha così sostenuto l'opportunità di un'accezione ampia dell'obbligo di fedeltà quale "sviluppo o risvolto" del fine ultimo del diritto del lavoro, costituito dalla tutela del lavoratore, "in quanto postula che si realizzi mediante un comportamento fedele della persona il sinallagma contrattuale" (41). La tesi, però, non convince, poiché muove da quella consueta, quanto fuorviante, sovrapposizione giurisprudenziale tra la nozione di fedeltà e la nozione di fiducia, profondamente radicata su concezioni del rapporto di lavoro ormai non più attuali, in quanto difficilmente adattabili allo schema contrattualistico e di scambio poi risultato prevalente.

E se nel prevalente orientamento giurisprudenziale l'obbligo di fedeltà è venuto ad assumere un contenuto più ampio di quello desumibile dal testo della disposizione, ciò è dovuto essenzialmente alla particolare struttura dell'articolo che, a causa della sua profonda duttilità, si è perfettamente adeguato alla funzione di "norma elastica" voluta dalla giurisprudenza (42). La genericità delle espressioni contenute nella rubrica, come nel testo dell'articolo, richiede però un'attenta opera di specificazione da parte del giudice che è chiamato a darvi applicazione. Ed è ragionevole auspicare che la giurisprudenza, nell'individuare nella fattispecie concreta gli elementi sintomatici che ne consentono la riconduzione alla fattispecie astratta, si accorga pienamente dell'esigenza di adottare argomentazioni più coerenti alla natura contrattuale del rapporto di lavoro. Sul punto è pertanto superfluo ricordare come il termine "fedeltà", introdotto nella rubrica dell'art. 2105 c.c., in ossequio alla "solidarietà corporativa" dell'epoca, necessiti oggi di una meditata rilettura che presupponga il mutato contesto sociale e costituzionale (art. 2 Cost.), nel quale, come si vedrà, una formula terminologica (fedeltà) che assicuri a priori la prevalenza dell'interesse del datore di lavoro su altri eventualmente manifestati dal lavoratore (libera manifestazione del proprio pensiero, diritto di difesa ecc.) non vi è più spazio.

D'altronde, per quanto comprensibili le istanze cui la giurisprudenza intende rispondere attraverso il ricorso acritico alla categoria della fedeltà in chiave onnicomprensiva, anche in ipotesi diverse dalle fattispecie espressamente menzionate dall'art. 2105 c.c., va detto che a risultati analoghi si potrebbe pervenire mediante l'applicazione di clausole generali, in funzione integrativa del contratto, quali quelle della correttezza e della buona fede.

L'esistenza di un autonomo e più esteso obbligo di fedeltà per il lavoratore continua, così, ad essere respinta dalla dottrina prevalente, che rifiuta quel progressivo e intenso coinvolgimento della persona del prestatore" (43), che finisce per rimanere "vincolata (...) agli interessi finali dell'impresa" (44).

Della nozione totalizzante di fedeltà offerta dalla giurisprudenza vengono quindi proposte interpretazioni molto critiche, suggerendo diverse qualificazioni delle fattispecie esaminate, ovvero segnalando soluzioni giurisprudenziali più recenti in controtendenza rispetto all'orientamento tradizionale.

**La prestazione di una seconda attività lavorativa durante la sospensione del rapporto**

È in particolare, l'ipotesi dello svolgimento di altra attività lavorativa in caso di sospensione della prestazione di lavoro. Il comportamento, invero, non integra il divieto di concorrenza, poiché l'attività in questione viene sì svolta a favore di terzi, ma non presso altra impresa in concorrenza con quella del datore di lavoro. Così, in linea di massima, la giurisprudenza non arriva a configurare un divieto assoluto di svolgimento di una seconda attività lavorativa. Tuttavia, secondo un orientamento ormai consolidato, l'esecuzione di altri lavori durante le assenze per malattia determina inadempimento dell'obbligo di fedeltà, allorché comprometta o rallenti il rapido recupero delle energie psicofisiche, con conseguente ritardo nella ripresa del lavoro, ovvero allorquando lasci trapelare la simulazione della malattia (45). Sul punto tuttavia la dottrina non è del tutto concorde, optando piuttosto per una diversa qualificazione della condotta. La compromissione di una rapida e solerte ripresa del lavoro, invero, non andrebbe sanzionata per violazione dell'obbligo di fedeltà, ma per inadempimento rispetto ai cosiddetti obblighi di preparazione all'adempimento, e dunque come violazione dell'obbligo di diligenza ex art. 2104 c.c. (46).

La realtà offre però fattispecie anche paradossali, difficilmente affrontabili senza una adeguata dose di buon senso, e di fronte alle quali la giurisprudenza è chiamata ad adottare soluzioni che vadano adeguatamente soppesate, tenuto conto delle particolari circostanze

Note:

(41) E. Fiata, *Fedeltà del lavoratore (obbligo di)*, cit., 11; contra A. Perulli, *La buona fede nel diritto del lavoro*, cit., 9 e 15.

(42) V. sul punto Cass. 4 maggio 2002, n. 6420, cit.

(43) M. P. Aimo, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in *Riv. giur. lav.*, 1999, 472.

(44) P. Tullini, Su di una nozione allargata di fedeltà, in *Riv. it. dir. fav.*, 1988, II, 992.

(45) Cass. 29 luglio 1986, n. 4868, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, 127 con nota di G. Trioni; mentre per lo svolgimento di altra attività lavorativa durante il periodo delle ferie v. Cass. 5 dicembre 1990, n. 11657, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, II, 828, con nota di G. Proia e durante la Cassa integrazione guadagni, v. Cass. 6 marzo 1990, n. 1747, in *Foro it.*, 1991, 2186, con nota di I. Marimpetri.

(46) G.F. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, cit., 147 e ss.; O. Mazzotta, *Accertamenti sanitari e morbosità*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1983, 9 e s.; G. Proia, *Doveri preparata della prestazione ed obbligo positivo di fedeltà*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, II, 832; C. Enrico Lucifredi, *Il lavoro nell'impresa e l'obbligo di fedeltà del lavoratore*, cit., 715.



del caso concreto (47). Ed infatti, per quanto sia assolutamente scontato che l'infermità, pur sospendendo l'obbligo di eseguire la prestazione, non faccia venire meno il dovere di adempiere gli obblighi accessori, non è sempre facile definire una netta linea di separazione tra le attività consentite in caso di malattia e quelle non permesse. Così, se tali valutazioni non possono essere fondate su un'enfatizzazione del dovere di fedeltà a tal punto da ritenere il lavoratore obbligato a guarire più in fretta nell'interesse dell'impresa, nemmeno può automaticamente sostenersi la presunzione secondo cui lo svolgimento di un'attività durante la malattia dimostrerebbe l'awenuta malattia o la simulazione dell'infermità (48). Ad esempio, sul punto, va segnalata una discutibile sentenza di merito in cui è stata esclusa la legittimità del licenziamento intimato ad un dipendente, assente dal lavoro per infortunio (un modesto trauma al ginocchio), che durante l'astensione si era dedicato ad alcune attività (allenamento di calcio, lunghe camminate) le quali, nella consulenza tecnica d'ufficio, non erano risultate idonee a ritardarne la guarigione, ma anzi utili per il pieno recupero della funzionalità dell'arto leso (49). La puntuale applicazione delle clausole generali della correttezza e della buona fede, costantemente suggerita dalla domina, avrebbe dovuto condurre a soluzioni ben diverse, tenuto conto che anche l'esistenza di un parziale impedimento non esime il dipendente dal porre a disposizione dell'azienda la parte residua della prestazione resa possibile dalla presunta infermità (50).

**La produzione in giudizio di documenti aziendali**

Per quanto l'elaborazione giurisprudenziale in materia di segreto aziendale si sia mostrata sensibilmente inferiore rispetto a quella in tema di divieto di concorrenza, una questione molto dibattuta ha riguardato la sottrazione o la riproduzione in fotocopia, da parte del dipendente, di documenti aziendali per uso personale e molto più spesso, per finalità probatorie pendente di giudizio. Qui la casistica giurisprudenziale è molto vasta, oscillando tra due differenti soluzioni. Secondo un primo orientamento, più risalente nel tempo, la produzione in giudizio di documenti aziendali costituisce divulgazione di notizie e quindi violazione dell'obbligo di fedeltà. Rispetto al diritto di difesa del dipendente, infatti, risulta prevalente il diritto alla segretezza del datore di lavoro, dal momento che il deposito in giudizio di documentazione aziendale può essere valutato ed autorizzato dal giudice mediante l'ordine di esibizione (51). Il progressivo riconoscimento della prevalenza del diritto di difesa del dipendente rispetto al diritto alla riservatezza del datore di lavoro è passato per un orientamento intermedio, il quale ha mirato ad attenuare il rigore anzidetto prestando maggiore attenzione alle circostanze del caso concreto: in ipotesi, ad esempio, di accertata indisponibilità del datore di lavoro ad

ammettere i fatti dedotti in giudizio (52). Al momento la Corte di Cassazione sembra escludere l'illegittimità, per violazione dell'obbligo di fedeltà, della produzione in copia da parte del dipendente di documenti attinenti alla propria posizione lavorativa, atteso che, in forza di una puntuale applicazione della normativa processuale, la cerchia di destinatari della divulgazione ed il segreto professionale al quale essi sono sottoposti impediscono che si realizzi un concreto pregiudizio (53). La prevalenza del diritto alla difesa del dipendente rispetto al contrapposto diritto al segreto delle notizie aziendali del datore di lavoro, passa tuttavia attraverso la regola del bilanciamento dei contrapposti interessi (54), dovendosi peraltro distinguere caso per caso a seconda che le modalità di produzione del documento (riproduzione in fotocopia o sottrazione) siano idonee ad intaccare il rapporto di fiducia tra le parti del rapporto (55). In linea di massima, infatti, la giurisprudenza tende a manifestare maggiore tolleranza nei confronti della riproduzione fotostatica di documenti dei quali il dipendente abbia normalmente la materiale disponibilità, rispetto a quella manifestata nei confronti della sottrazione del documento aziendale che, sotto l'aspetto fiduciario, costituisce senz'altro una lesione del vincolo personale insito nel rapporto di lavoro (56).

Infine, in chiave limitativa di un presunto collegamento tra la violazione del segreto aziendale ex art. 2105 c.c. ed il comportamento del dipendente fedele, leale e conforme ai principi di correttezza e buona fede, si segnala una recente giurisprudenza disposta ad ammettere la liceità della divulgazione di notizie aziendali se connessa all'interesse (pubblico) ad accer-

**Note:**

(47) V. più diffusamente P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, III, in Cicu - Messineo (diretta da) *Trattato di diritto civile e commerciale*, 2003, 48-66.

(48) Così A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Torino, 1995, 187.

(49) Trib. Pisa, 16 luglio 2005 in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 460, con nota di P. Ichino.

(50) Così P. Ichino, *Il ginocchio infermo compatibile con la partita di calcio ma non con la prestazione lavorativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 460.

(51) V., per tutte, Cass. 24 maggio 1985, n. 3156, in *Mass. giur. lav.*, 1985, 433, con nota di A. Sbrocca e Cass. 25 ottobre 2001, n. 13188, in *Not. giur. lav.*, 2002, 45.

(52) Cass. 11 gennaio 1993, n. 215, in *DBL*, 1993, 603, con nota di R. Muggia e Cass. 25 ottobre 2001, n. 13188, in *Not. giur. lav.*, 2002, 45.

(53) Cass. 25 ottobre 2001, n. 1388, in *Not. giur. lav.*, 2002, 45 e nello stesso senso Cass. 4 maggio 2001, n. 6420, in questa *Rivista*, 2002, 849, con nota di E. Santini e in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 360, con nota di G. Martinucci.

(54) E. Gragnoli, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Torino, 1996, 59 e P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, vol. III, Milano, 2003, 267-270.

(55) V. Cass. 4 maggio 2001, n. 6420, cit.; S. Fatone, *Insussistenza della violazione dell'obbligo di fedeltà in seguito a sottrazione e utilizzazione di documentazione aziendale nei limiti dell'assenza di un oggettivo danno*, in *Riv. giur. lav.*, 2002, 78.

(56) In questo senso v. Cass. 4 maggio 2002, n. 6420, cit.

tare L'inosservanza degli obblighi fiscali da parte del datore di lavoro (57).

**Il diritto di critica del Lavoratore**

Il caso dell'esercizio del diritto di critica e di cronaca del lavoratore, infine, ha sollevato un dibattito molto acceso in dottrina. Sul tema è nota l'importazione nel diritto del lavoro di schemi e categorie di natura penalistica (58). Anche nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, cioè, è riconosciuto al lavoratore il diritto di critica nei confronti del proprio datore di lavoro, come specificazione della più generale e costituzionalmente garantita libertà di opinione (59). Tale diritto non è tuttavia incondizionato ed incontra, secondo una massima ormai consolidata in giurisprudenza, gli stessi limiti della critica giornalistica: la legittimità di quest'ultima è dunque fortemente influenzata dalla corrispondenza dei fatti espressi alla verità (cd. continenza sostanziale), dallo stile adottato nel riportarli (cd. continenza formale), dall'utilità o dall'interesse sociale della notizia (cd. rilevanza sociale) (60). I limiti anzidetti costituiscono la griglia in base alla quale valutare la legittimità della critica o della cronaca esercitate dal prestatore di lavoro subordinato che, almmmenti, secondo un orientamento ormai consolidato, incorre nell'applicazione della sanzione disciplinare e, nei casi più gravi, nel licenziamento, per violazione dell'obbligo di fedeltà. Il consueto e superfluo richiamo all'art. 2105 c.c., pertanto, risulta funzionale a colpire l'esercizio del diritto di critica/cronaca, se illegittimo, in quanto idoneo a compromettere il vincolo fiduciario su cui si fonda il rapporto di lavoro subordinato (61).

Minore rigore viene invece manifestato nei confronti della critica sindacale. Qui la giurisprudenza, soprattutto di merito, appare più favorevole a declaratorie di illegittimità di licenziamenti o di sanzioni disciplinari nel caso in cui la critica, endoaziendale, sia stata esercitata per fini connessi alla realizzazione di interessi di categoria o per solidarietà a colleghi (62).

Va peraltro precisato che, a causa della estrema eterogeneità dei casi e delle soluzioni giurisprudenziali, la dottrina tende a rinunciare ad una classificazione sistematica dei criteri di valutazione applicati dalla giurisprudenza. Un'interessante ricostruzione, ad esempio, ha adottato quale metodo di accorpamento "la natura (collettivo - sindacale (63), pubblico - generale (64), individuale (65)) del "terzo" interesse coinvolto, cioè dell'interesse finale cui risulta funzionalmente e in ultima istanza rivolto l'esercizio della critica" (66).

Vi sono tuttavia altri parametri che vengono presi in considerazione dalla magistratura nella valutazione della condotta infedele del lavoratore che esprima una critica nei confronti del datore di lavoro: è il caso del criterio delle modalità di esposizione e di divulgazione del giudizio critico, nonché della verità del fatto divulgato. Nessuno di questi, tuttavia, appare al momento idoneo ad assumere portata generale, tale da potervi ancorare

con adeguata certezza la soluzione dei casi concreti (67). La casistica giudiziaria, infatti, ha mostrato una significativa oscillazione nel privilegiare ora l'uno ora l'altro. Ed infatti, si fa notare come il perseguimento di un interesse superindividuale, in linea di massima, non è sufficiente a garantire la liceità della critica, che comunque deve pur sempre sottostare al rispetto dei limiti di contenuto e di forma (68); con le dovute eccezioni naturalmente, connesse, ad esempio, alla divulgazione di denunce pubbliche di anomalie nella gestione dell'impresa, con notevoli risonanze all'esterno, che pure hanno, alcune volte, incontrato il favore della giuri-

**Note:**

(57) Cass. 16 gennaio 2001, n. 519, cit. Nella giurisprudenza di merito, peraltro, è stata riconosciuta la prevalenza del diritto - dovere di informazione del dipendente di una clinica privata che aveva invitato una paziente a non effettuare un intervento chirurgico presso il proprio datore di lavoro, per carenza di adeguata esperienza: Trib. Milano, 8 febbraio 2001 in *D&L*, 2001, p. 753, con nota di L. Franceschinis.

(58) A. Levi, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2003, 521; O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, in *Foro it.*, 1986, 1878 e s.; A. Bellavista, *Diritti della persona e contratto di lavoro nella elaborazione giurisprudenziale*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1994, 234

(59) A. Levi, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, cit., 515; M. P. Aimo, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, cit., 463.

(60) V. la più risalente Cass. 18 ottobre 1984, n. 5259, in *Giust. civ.*, 1984, I, 2941, costantemente ribadita nel tempo. Di recente v. anche Cass. 16 maggio 1998, n. 4952, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, II, 346, con nota di P. Tullini.

(61) Cass. 6 maggio 1998, n. 4952, in *Riv. giur. lav.*, 1999, 455, con nota di M. P. Aimo e Cass. 16 febbraio 2000, n. 1749, in *Not. giur. lav.*, 2000,

(62) Pret. Milano 14 aprile 1993, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1993, 872; Pret. Lecce 18 dicembre 1993; Trib. Frosinone 8 ottobre 1986, in *Foro it.*, I, 948. Nella giurisprudenza di legittimità, v. poi, Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, in *Mass. giur. lav.*, 2001, 794, con nota di R. Giovagnoli, Cass. 5 luglio 2002, n. 9743, in *Not. giur. lav.*, 2002, 811 e da ultimo Cass. 21 settembre 2005, n. 18570, in *Arg. dir. lav.*, 2006, 289, con nota di M. G.

(63) Emblematico esempio di critica sindacale rimane il "caso Basile", risolto con la convalida del licenziamento del sindacalista da Cass. 6 maggio 1998, n. 4952, cit.

(64) Come nel caso affrontato da Cass. 16 gennaio 2001, n. 519, cit., in cui il lavoratore aveva trasmesso della documentazione fiscale dell'impresa presso la quale lavorava alla Guardia di finanza che aveva conseguentemente svolto nei confronti di quest'ultima l'accertamento

(65) Pret. Verona 8 febbraio 1995, in *D&L*, 1995, 704, che ha valutato come corretta esecuzione dell'obbligo di fedeltà del lavoratore l'invio di una lettera a ciascun componente del consiglio di amministrazione per sottoporre al relativo giudizio il comportamento di un suo superiore gerarchico e Pret. Milano 10 luglio 1995, in *Law. giur.*, 1995, 1137, che invece ha giudicato giusta causa di licenziamento il caso di un lavoratore che aveva scritto e stampato un libro con affermazioni critiche ed ironiche sui collaboratori più stretti del datore di lavoro.

(66) M. P. Aimo, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Napoli, 2003, 278.

(67) M. P. Aimo, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., 279.

(68) Come nel "caso Basile", citato in nota n. 60.

sprudenza (69). D'altronde, anche la critica svolta per realizzare un proprio interesse individuale (collegato ad esempio al diritto di difesa *ex art. 24 Cost.*), se normalmente viene tollerata in quanto circoscritta entro limiti rigorosi, perché discreta e comunque relegata nel contesto endoaziendale, ben potrebbe, di contro, autorizzare forme espressive molto più incisive, qualora esse fossero collegate, ad esempio, alla diffusione in azienda

della notizia della denuncia avanzata dal lavoratore nei confronti del direttore generale dell'impresa datrice di lavoro, per asserita estorsione nei suoi confronti (70).

Note:

(69) Pret. Milano 14 settembre 1998, in *D&L*, 1999, 212 e Trib. Milano 31 luglio 2000, *ivi*, 2001, 205.

(70) Cass. 16 febbraio 2000, n. 1749, in *Not. giur. lav.*, 2000, 424.

## LIBRI

Collana CODICI LEGALI

# CODICE CIVILE

Costituzione - Trattato Comunità Europea

XII edizione

CURATORE: *Piero SCHLESINGER*

Offre il testo **agglomerato del Codice civile** e delle principali leggi complementari. Ciascun articolo è annotato con rinvii alla legislazione complementare collegata e alle sentenze della Corte costituzionale. La sezione Giurisprudenza riporta le **massime delle Sezioni Unite della Cassazione civile**. Una bilancina posta prima di ciascun articolo del codice segnalerà che nel fascicolo stesso sono presenti delle massime di riferimento. Il Codice è completato da una **ricchissima raccolta di leggi speciali** suddivise per materia e, all'interno di ciascuna materia, in ordine cronologico.

**Aggiornato con il Codice dell'amministrazione digitale** (d.lgs. 7/3/2005, n. 82); con le modifiche introdotte dalla legge in materia di **"Indegnità a succedere"** (l. 8/7/2005, n. 137), con la legge sulla **"Tutela del consumatore dalle forme di vendita piramidali"** (l. 17/8/2005, n. 173), con il decreto relativo alla **"Comercializzazione a distanza di servizi finanziari ai consumatori"** (d.lgs. 19/8/2005, n. 190), con il nuovo **"Codice del consumo"** (d.lgs. 6/9/2005, n. 206), con il **"Codice delle assicurazioni"** (d.lgs. 7/9/2005, n. 209), con il decreto

legislativo 21/11/2005, n. 286 in materia di esercizio dell'**attività di autotrasportatore**, con le modifiche apportate dalla legge sulla **"Tutela del risparmio" in materia di false comunicazioni sociali** (l. 28/12/2005, n. 262); con le **modifiche introdotte dalla l. 28/12/2005, n. 263** e dal **d.l. 30/12/2005, n. 273, conv. in l. 23/2/2006, n. 51**; e dalla legge **"Finanziaria 2006"**, con le modifiche apportate alla legge fallimentare dalla **nuova "Riforma della disciplina delle procedure concorsuali"** (d.lgs. 9/1/2006, n. 5), con le modifiche apportate al Codice in materia di **patto di famiglia** (l. 14/2/2006, n. 55) con la **l. 8/2/2006, n. 54** in materia di **separazione dei genitori e affidamento condiviso dei figli**.

*Ipsoa 2006, pagg. 2.422, €*

**Per informazioni**

- **Servizio Informazioni Commerciali**  
(tel. 02.82476794 - fax 02.82476403)
- **Agente Ipsoa di zona**  
(www.ipsoa.it/agenzie)
- **www.ipsoa.it**

