

Operai e magistratura

IL DIRITTO DEL LAVORO

IL DIRITTO DEL PIÙ FORTE

La sentenza di Nola contro gli operai FCA

di Andrea Vitale

Sempre più frequenti e numerose diventano le sentenze con cui la magistratura conferma il licenziamento di lavoratori, rei di aver violato il cosiddetto “obbligo di fedeltà”. Tale orientamento investe tutti i diversi livelli della magistratura, dai tribunali, alle corti di appello, alla cassazione. Fra tutte queste sentenze, quella che risulta più emblematica e significativa è quella del tribunale di Nola del giugno 2015 (tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, rg. n. 5996/2014). In essa viene confermato il licenziamento di ben cinque fra i più consciuti e combattivi operai di avanguardia della FCA di Pomigliano, sanzionando direttamente con la massima punizione possibile, quella espulsiva, i comportamenti e le critiche che costoro hanno rivolto all’azienda di cui erano dipendenti, critiche, per giunta, espresse all’esterno dello stabilimento e non in orario lavorativo. La chiarezza con cui il giudice illustra nel dispositivo della sentenza le ragioni della sua grave decisione rendono questa sentenza una sorta di manifesto dell’attuale orientamento della magistratura. Ecco perché nel nostro ragionamento avremo come principale riferimento ed oggetto di critica proprio questo singolo provvedimento.

ESSENZIALE PREMESSA

Per chiarezza di esposizione e per rendere più comprensibile al lettore il nostro discorso, ricostruiamo sommariamente gli episodi che hanno portato al licenziamento dei cinque operai, con l’avvertenza però che la nostra attenzione si concentrerà sugli aspetti più generali ed emblematici della vicenda e della sentenza.

Nel 2007 l’amministratore delegato della Fiat, Marchionne, annuncia un piano straordinario che vede al centro lo stabilimento di Pomigliano, che risulta essere fra i più turbolenti e combattivi del gruppo. Si tratta di una vera e propria cura da cavallo che oltre alla solita promessa di investimenti e rilanci produttivi comporta la chiusura per mesi della fabbrica e l’avvio di corsi di formazione dei lavoratori per abituarli alla nuova organizzazione del lavoro e alla filosofia Fiat, corsi che immediatamente si riveleranno momenti di intimidazione ed indottrinamento¹. Per dare un segnale forte

¹ Il 10 gennaio 2008 all’avvio dei corsi scattano subito due sospensioni disciplinari, anteprima del licenziamento, per una ragazza arrivata in ritardo e per un operaio reo di aver interrotto, intervenendo criticamente, la lezione del “professore” di turno. A questi primi provvedimenti di sospensione se ne aggiungono subito altri in seguito alle proteste scattate contro le decisioni Fiat. Fra i sospesi ci sono anche due delegati RSU, uno appartenente allo Slai Cobas ed un altro alla Fiom. I licenziamenti non scatteranno ma i sindacati in cambio acconsentiranno a non disturbare più lo svolgimento dei corsi.

di discontinuità con il passato, lo stabilimento di Pomigliano, la storica Alfa Sud, cambia denominazione, assumendo il nome del filosofo Giambattista Vico². A marzo 2008, 316 lavoratori dello stabilimento vengono trasferiti in un nuovo centro logistico, localizzato a Nola, denominato “World Class Logistic” (WCL). I trasferiti sono in gran parte iscritti ai sindacati alternativi, in particolare lo Slai Cobas, ma qualcuno anche alla Fiom, insieme a molti “limitati fisici” così come li definisce l’azienda. Il trasferimento, giudicato dagli interessati, a ragione, una deportazione in un reparto confino, non avviene in modo indolore, molte sono le proteste, capeggiate proprio anche dai cinque operai di cui ci stiamo occupando adesso. Infatti, quattro di loro risultano tra i “trasferiti” a Nola, mentre il quinto, Mimmo Mignano, non viene trasferito perché durante questi avvenimenti è già fuori dalla fabbrica per un provvedimento di licenziamento che verrà poi annullato dalla magistratura³. Per ben sei anni il “centro logistico” non funziona ed i 316 vengono tenuti in cassa integrazione, condividendo la stessa sorte della metà degli operai dello stabilimento madre di Pomigliano (l’altra metà verrà occupata in parte nel reparto stampaggio o in parte, a partire dal 2011, per la produzione della Panda). Nel corso di questi sei lunghi anni, trascorsi senza nessuna prospettiva di ripresa del lavoro, si verificano fra i deportati di Nola numerosi tentativi di suicidio, di cui ben tre, purtroppo, riescono. Gli ultimi due, Giuseppe De Crescenzo, uccisosi nel febbraio 2014, e Maria Baratto, uccisasi nel maggio 2014, erano attivisti sindacali dello Slai Cobas. Contro questo stillicidio di morti ci sono varie manifestazioni, fra cui quella organizzata a giugno 2014 sia fuori l’interporto di Nola, sia fuori la sede Rai di Napoli, sia fuori lo stabilimento “Giambattista Vico”. In tutti questi casi viene inscenato un finto suicidio di Marchionne e viene esibito un manifesto a mo’ di cartello, con tanto di foto di Marchionne, che riporta la seguente frase *“il mio lascito prima del mio ultimo respiro: preso atto del mio piano fallimentare chiedo agli Agnelli, ai politici e ai sindacati: quelli che verranno dopo di me, se ci sarà la conduzione manageriale F.C.A., spero che siano non attenti solo al profitto, ma al benessere dei lavoratori licenziati e cassaintegrati. Inoltre chiedo come atto di clemenza la riassunzione di tutti i 316 deportati a Nola nello stabilimento di Pomigliano D’Arco. Chiedo perdono per le morti che io ho provocato. Sergio Marchionne”*. La rappresaglia padronale è

² Il fatto che lo stabilimento industriale in Italia in cui più è rigido e dispotico il regime di fabbrica prenda il nome del filosofo che a cavallo del ’600 e del ’700 esaltò il principio della libertà umana, tentando di far convivere provvidenza divina e libero arbitrio, ci fa ricordare sinistramente il motto scritto in ferro battuto sul cancello del lager di Auschwitz: “ARBEIT MACHT FREI”, “Il lavoro rende liberi”.

³ E’ bene precisare che due dei 5 licenziati di adesso, Mimmo Mignano e Marco Cusano, già furono licenziati a febbraio 2006, insieme ad altri 6 operai dell’allora loro sindacato di appartenenza, lo Slai Cobas, per aver contestato in un’assemblea sindacale sul contratto i dirigenti dei sindacati confederali. Questi licenziamenti furono annullati poi dalla magistratura che impose il reintegro degli operai. Mignano, RSU più votato dello stabilimento, fu poi licenziato una seconda volta, a novembre 2007, per una manifestazione di denuncia delle condizioni nello stabilimento di Pomigliano, tenutasi all’esterno di una concessionaria Fiat. Anche questo provvedimento è stato annullato, perché illegittimo, dalla magistratura, con una sentenza del luglio 2014, successiva perciò agli avvenimenti che hanno dato luogo al licenziamento dei cinque (giugno 2014), per cui al momento dei fatti che sono stati valutati dalla sentenza che ci interessa, Mignano risultava licenziato, anche se la Fiat, in via cautelativa, gli aveva già notificato il terzo licenziamento “preventivo”. Questa serie di tentativi di licenziamento, di cui almeno i primi due dichiarati illegittimi dai giudici, dovrebbero quantomeno suscitare il dubbio di un atteggiamento persecutorio della Fiat nei confronti di questo operaio, cosa che però non è successo, come vedremo, al giudice del Tribunale di Nola.

immediata. I cinque vengono sospesi e poi licenziati con lettere del 20 giugno 2014⁴. Le accuse che la Fiat rivolge loro è di aver messo in atto “*un intollerabile incitamento alla violenza*”, di aver operato “*una palese violazione dei più elementari doveri discendenti dal rapporto di lavoro*” e di aver provocato un “*gravissimo nocimento morale all’azienda e al suo vertice societario*” tale “*da ledere irreversibilmente il vincolo di fiducia sotteso al rapporto di lavoro*”. La sentenza del tribunale di Nola conferma in pieno la posizione aziendale. Per il giudice infatti “... *le condotte, pur extralavorative, dei dipendenti si sono tradotte in un inadempimento (degli obblighi di diligenza e fedeltà intesi in senso ampio) disciplinarmemente rilevante*”⁵ al punto da giustificare i licenziamenti, ed è quindi data “*la accertata legittimità degli stessi sotto il profilo disciplinare e la ritenuta sussistenza della giusta causa (anche sub specie di proporzionalità)*”⁶.

“OBBLIGO DI FEDELTA’”. IL TITOLO DI UN ARTICOLO DI LEGGE DIVENTA LA LEGGE STESSA

Prima di addentrarci nei meandri del ragionamento per molti versi contorto del giudice del tribunale di Nola, diventa necessario capire cosa sia questo obbligo di fedeltà cui sarebbero vincolati i lavoratori dipendenti. L’articolo del codice civile che ne parla è il 2105. La rubrica, cioè il titolo di questo articolo è infatti proprio “*Obbligo di fedeltà*”. Se andiamo a leggere il testo dell’articolo, vediamo però che esso elenca un ventaglio di casi molto ristretto in cui varrebbe questo obbligo. Infatti, esso così recita: “*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*”. Scopriamo così che questo articolo, tante volte richiamato a fondamento giuridico dei licenziamenti di lavoratori, invece di imporre un generico e ferreo dovere di fedeltà verso il datore di lavoro da parte dei dipendenti, si limita a stabilire a carico del lavoratore il divieto di concorrenza ed il divieto di divulgazione o abuso delle notizie attinenti all’organizzazione ed ai metodi di produzione dell’impresa. Un’attenta lettura della norma non può quindi che portare alla seguente conclusione: essa si riferisce a comportamenti del lavoratore che possono pregiudicare la competitività dell’azienda sul mercato a vantaggio del lavoratore stesso o di una specifica impresa concorrente. Non c’è traccia nell’articolo di quel generico obbligo di fedeltà cui si richiamano tante sentenze di questi anni. La giurisprudenza, cioè il corpo delle sentenze pronunciate dai vari organi giurisdizionali, si rifà invece ad una interpretazione estensiva della norma, secondo

⁴ I licenziamenti “per giusta causa” scattano ai sensi dell’art. 2119 cc., dal titolo (o regola) “Recesso per giusta causa” e che nel testo così recita: “*Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l’indennità indicata nel secondo comma dell’articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell’imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell’azienda*”.

⁵ Tribunale di Nola, n. 18203/015 del 0/06/2015, p. 14.

⁶ Ibidem, p. 16.

cui il lavoratore deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'articolo 2105 c.c, ma anche da tutti quelli che creano situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa o sono idonei, comunque, a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto⁷. Sul lavoratore peserebbe dunque, secondo la magistratura, l'obbligo di tenere comportamenti non lesivi degli interessi aziendali anche in ambito extralavorativo, perfino nella sfera della vita privata⁸. Il giudice del tribunale di Nola lo scrive chiaramente: “... *i comportamenti*

⁷ Ad es. Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza n. 11220 del 14 giugno 2004. In Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza n. 4952 del 16 maggio 1998 leggiamo: “Il lavoratore, pertanto, deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c., ma anche da tutti quelli che, per la loro natura e le loro conseguenze, appaiono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creano situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa o sono idonei, comunque, a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto stesso (cfr. in tali sensi Cassazione 1 giugno 1988 n. 3719 e, più di recente, Cassazione 3 novembre 1995 n. 11437)”.

⁸ Il giudice nella sentenza che conferma il licenziamento dei cinque operai illustra egregiamente questo punto di vista della magistratura: “Procedendo con ordine si rileva anzitutto che, come consolidatamente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, anche i comportamenti “extralavorativi” del dipendente possono tradursi in una violazione dei doveri fondamentali gravanti sul prestatore di lavoro e, dunque, in un inadempimento contrattuale che, se grave (cioè idoneo a ledere irreversibilmente il vincolo di fiducia che deve presiedere al rapporto di lavoro subordinato) può giustificare il licenziamento disciplinare (sussistendo la “giusta causa”). Più specificamente la Corte di Cassazione ha più volte affermato che i comportamenti del lavoratore, che siano lesivi dell'interesse dell'impresa o siano manifestamente contrari all'etica comune o che comunque costituiscano gravi violazioni dei doveri fondamentali del lavoratore -come quelli della fedeltà e del rispetto del patrimonio e della reputazione del datore di lavoro- sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra le sanzioni previste dalla specifica disciplina del rapporto: tali comportamenti, infatti, a differenza di quelli che influiscono esclusivamente sul modo di svolgimento della prestazione lavorativa, denotano la consapevole ribellione o la trascuratezza del lavoratore nei confronti dell'assetto organizzativo in cui lo stesso è inserito (cfr. Cass. Sez. Un. n. 4823 del 1987, seguita da numerose altre conformi, fra le quali v. Cass. n. 2230 del 1988, Cass. n. 3949 del 1989, Cass. n. 11700 del 1992, Cass. 26 febbraio 1994, Cass. n. 7884 del 1997). Si è in particolare osservato che “sebbene la condotta inherente alla vita privata del lavoratore sia di norma irrilevante ai fini della lesione del rapporto fiduciario, perché la stessa non ha nulla a che fare con l'esecuzione della prestazione lavorativa, tuttavia, qualora 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 e che forma il fulcro del rapporto di lavoro subordinato, gli atti e i comportamenti in questione, lungi dall'essere privi di rilevanza fra le parti, sono suscettibili di integrare la giusta causa del licenziamento (v. al riguardo, a dimostrazione di un indirizzo risalente nel tempo, Cass. n. 3754 del 1969, Cass. n. 2846 del 1979, Cass. n. 6293 del 1996 e Cass. n. 360 del 1997). D'altra parte, poiché l'inadempimento del lavoratore può riguardare, oltre al dovere di diligenza previsto dall'art. 2104 c.c., anche il dovere di fedeltà all'impresa menzionato nel successivo art. 2105, la gravità dell'inadempimento medesimo, in relazione alla violazione della disposizione di legge da ultimo indicata, deve essere valutata con riferimento all'idoneità del comportamento del lavoratore di arrecare un pregiudizio, anche potenziale, all'interesse del datore di lavoro, indipendentemente dal danno economico in concreto arrecato (Cass. n. 10582 del 1993, Cass. n. 9534 del 1995, Cass. n. 2453 del 1996, Cass. n. 4328 del 1996). Più recentemente la Corte di Cassazione, in ordine al tema in questione, ha affermato che “l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 cod. civ., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 cod. civ., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro (cfr. Cass. n. 14176 del 2009) e che, “in tema di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà, il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 cod. civ., ma anche 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. Infatti gli artt. 2104 e 2105 cod. civ., richiamati dalla disposizione dell'art. 2106 relativa alle sanzioni disciplinari, non vanno interpretati restrittivamente e non escludono che il dovere di diligenza del lavoratore subordinato si riferisca anche ai vari doveri strumentali e complementari che concorrono a qualificare il rapporto obbligatorio di durata e si estenda a comportamenti che per la loro natura e per le loro conseguenze appaiono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa” (Cass. n. 2550 del 2015 conf. a Cass. n. 3136/2015 Cass. n. 6957 del 2005; Cass. n. 2474 del 2008; Cass. n. 3822 del 2011)” (Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, pp. 9-10).

*tenuti dal lavoratore nella vita privata, ed estranei perciò all'esecuzione della prestazione lavorativa, possono costituire giusta causa di licenziamento allorché, traducendosi in una violazione dell'obbligo di fedeltà risultante dall'art. 2105 c.c. (da intendersi in senso ampio nei termini descritti dalla Corte di Cassazione), siano di natura tale da compromettere la fiducia del datore di lavoro nel corretto espletamento del rapporto*⁹. La gabbia costruita così attorno agli operai è micidiale e finisce potenzialmente con l'investire tutti gli aspetti di vita del lavoratore, dando nei fatti ai padroni un potere di controllo anche su cose, come i costumi di vita e l'espressione di opinioni politiche, estranee e lontane dal contratto lavorativo¹⁰. Inoltre, nell'ambito di un rapporto conflittuale quale è quello esistente fra operai e padroni, qualsiasi comportamento operaio di resistenza o di critica nei confronti delle pretese aziendali può essere interpretato come lesivo dell'interesse dell'impresa e perciò giustificare il licenziamento. Libertà apparentemente inviolabili e posti a cardine della costituzione italiana, come la libertà di esprimere il proprio pensiero, soccombono nei fatti di fronte all'obbligo di fedeltà. Sempre il giudice del tribunale di Nola, parlando dei comportamenti extralavorativi che giustificano il licenziamento, afferma che fra questi “sono da ricomprendersi quelli (più specificamente riconducibili alla fattispecie di causa) consistenti nella manifestazione da parte del lavoratore di opinioni e critiche inerenti alla persona del datore di lavoro e/o all'attività da questi svolta”¹¹. Torneremo fra breve su questo punto, perché immediatamente vale la pena evidenziare come, secondo queste affermazioni, anche solo sostenere, in pieno accordo con il marxismo, che i datori di lavoro in generale, e quindi anche il proprio, sono degli sfruttatori, che si appropriano del lavoro degli operai, affermare cioè che la fonte del loro reddito è il furto del lavoro non pagato degli operai, può tranquillamente diventare una causa di licenziamento. Non siamo ancora a questo punto ma è chiaro che la progressiva dilatazione dell'obbligo di fedeltà ci condurrà prima o poi a questo.

Il codice civile vigente è stato introdotto nel 1942 dal fascismo, in un periodo in cui le libertà politiche e sindacali, come quelle del diritto di sciopero e di organizzazione politica, erano negate, eppure il legislatore di allora non si era per niente sognato di codificare con l'articolo 2105 i comportamenti extralavorativi degli operai. A tanto sono invece arrivati i giudici contemporanei, quelli della nostra democratica repubblica, che all'uopo hanno allungato come una molla il significato letterale dell'articolo stesso. Ed è bene dire che questa operazione di forzatura del testo scritto della legge viola gli stessi cardini della dottrina borghese del diritto, per la quale vale il motto “*Rubrica legis non est lex*”, cioè “*La rubrica (ossia il titolo) della legge non è legge*”. In questo senso, la regola di una legge avrebbe un mero ruolo riassuntivo

⁹ Ibidem, p. 10.

¹⁰ Fra i tanti casi recenti riportiamo la sentenza della Cassazione n. 20543 del 13 ottobre 2015, in cui è stato confermato il licenziamento di un operaio della Fiat, reo di aver fumato due spinelli in fabbrica durante la pausa. Non ancora oggetto di un pronunciamento dei giudici è anche il licenziamento nei fatti di una educatrice penitenziaria in servizio nel carcere delle Vallette perché simpatizzante NoTav

(http://torino.repubblica.it/cronaca/2015/10/20/news/in_carcere_con_t-shirt_no_tav_educatrice_licenziata_in_tronco-125467646/?ref=HREC1-13).

¹¹ Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, pp. 10-11.

del testo e mai potrebbe sostituirsi ad esso¹². Giocando invece sulla sfasatura esistente fra la generica rubrica dell'articolo 2105 ed il suo effettivo e assai ristretto contenuto, i giudici, in particolare la Cassazione, hanno adottato una interpretazione estensiva dell'art. 2105 c.c., giungendo a sanzionare comportamenti del lavoratore diversi da quelli espressamente configurati nell'articolo¹³ e quindi contestando la violazione di un presunto obbligo di fedeltà che non trova alcun fondamento se non nella sola rubrica dell'articolo¹⁴.

DIRITTO DI OPINIONE DEI CITTADINI E DIRITTO DI OPINIONE DEGLI OPERAI.

Proprio per dare più consistenza a questa traballante, dal punto di vista della dottrina del diritto borghese, interpretazione, i giudici hanno collegato l'obbligo di fedeltà al generico dovere di collaborazione e ai principi di buona fede e correttezza, sostenendo una lettura combinata degli articoli 2105 (obbligo di fedeltà), 1175 (comportamento secondo correttezza) e 1375 (esecuzione di buona fede)¹⁵, aggiungendovi anche gli articoli 2104 (diligenza del prestatore di lavoro) e 2094 (prestatore di lavoro subordinato, che sancisce il dovere di collaborazione)¹⁶.

¹² “... la rubrica della norma codicistica non ha alcuna rilevanza particolare, se non di mera espressione riassuntiva, oltretutto inesatta, del contenuto di essa”, Anna Montanari, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2007, II, p. 589.

¹³ Tanto per fare un esempio, recentemente la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento di un dipendente che praticava un'attività sportiva fisicamente provante, idonea a ridurre sensibilmente la sua capacità lavorativa, interpretando tale comportamento come una violazione del presunto obbligo di fedeltà. Proprio nel legittimare tale licenziamento la Cassazione così ha dichiarato: “E' acquisito alla giurisprudenza di questa Corte il principio, in questa sede ribadito, secondo il quale l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 c.c., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro” (cfr. Cass. 18.6.2009 n. 14176) e che, in tema di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà, il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c., ma anche 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 (V. Cass. 4.4.2005 n. 6957, Cass. 1.2.2008 n. 2474, Cass. 18.06.2009 n. 14176 e Cass. 16.02.2011 n. 3822)”.

¹⁴ Tale forzatura della magistratura non ha mancato di suscitare perplessità fra gli stessi studiosi di diritto. “Si pone, al riguardo, un problema di coordinamento e integrazione tra rubrica e testo, problema di difficile soluzione dato che la vaga accezione della rubrica mal si concilia con la definita previsione del testo, che soltanto agli obblighi di non concorrenza e riservatezza fa riferimento. In ogni caso, è da evidenziare che, nell'interpretazione degli articoli del codice civile, le rubriche hanno una valenza ancillare rispetto ai testi degli articoli; pertanto l'interprete non può spingersi fino ad attribuire valore precettivo alla sola rubrica, «completamente avulsa dal testo alla quale si riferisce e considerata alla stregua del testo stesso» (Mattarolo, “Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro”, in “Il Codice Civile. Commentario”, diretto da P. Schlesinger, Milano, 2000, p. 9)” (Italo Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2014, p. 70).

¹⁵ “l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 cod. civ., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 cod. civ., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro” (cfr. Cass. n. 14176 del 2009).

¹⁶ “In tema di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà, il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 cod. civ., ma anche 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. Infatti gli artt. 2104 e 2105 cod. civ., richiamati dalla disposizione dell'art. 2106 relativa alle sanzioni disciplinari, non vanno interpretati restrittivamente e non escludono che il dovere di diligenza del lavoratore subordinato si riferisca anche ai vari doveri strumentali e complementari che concorrono a

Ebbene, se consideriamo tutti questi articoli del codice civile che la Cassazione ha collegato all'articolo 2105, notiamo che anche senza l'aggiunta di quest'ultimo articolo, essi vanno a normare una condizione di totale sottomissione dei lavoratori dipendenti¹⁷. Affronteremo più avanti e in maniera più diffusa questo argomento. Ciò che qui vogliamo mettere in evidenza è che il combinato disposto di tutta questa serie di articoli con il principio dell'obbligo di fedeltà (che in realtà, come abbiamo visto, è richiamato dal solo titolo dell'articolo 2105), crea una cappa asfissiante sui lavoratori subordinati. Infatti, mentre tutti gli altri articoli tendono a sanzionare ed impedire comportamenti inerenti grosso modo alla sfera diretta della prestazione lavorativa, l'introduzione all'interno di questo quadro normativo dell'obbligo di fedeltà dilata in maniera esponenziale l'ambito di controllo esercitato sul lavoro dipendente, compromettendo anche l'esercizio delle libertà individuali che da tempo caratterizzano il diritto borghese. Il riferimento privilegiato è qui, evidentemente, alla libertà di critica, un diritto garantito formalmente in tutti gli stati democratici. In Italia l'articolo 21 della Costituzione lo dice a chiare lettere: “*Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione*”. A rafforzare lo stesso principio interviene anche il famoso Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 20/05/1970), che all'articolo 1, dal titolo *Libertà di opinione*, così recita “*I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge*”. Ebbene, malgrado queste perentorie affermazioni contenute sia nella legge fondamentale dello stato, sia nella principale legge del diritto del lavoro, la tendenza della magistratura e dei giuristi è di limitare fortemente questo diritto. L'operazione per giustificare questa palese limitazione di un diritto che invece si dichiara valido per tutti è schematicamente così riassumibile. Si parte dalla considerazione apparentemente innocua che “*nel diritto del lavoro il diritto di critica del lavoratore è connotato da una propria specifica fisionomia e autonomia rispetto al generale diritto di critica*”¹⁸, affermazione che potrebbe tranquillamente intendersi riferita alle modalità con cui tale principio “universale” si esercita in ambito lavorativo (ad es. attraverso assemblee, volantini, ecc.) e non a sue ipotetiche limitazioni. Ma subito dopo scopriamo che è esattamente il contrario, perché tale osservazione è fatta “*in considerazione dell'inserimento del prestatore di lavoro nell'organizzazione datoriale e della sua posizione di subordinazione e degli*

qualificare il rapporto obbligatorio di durata e si estenda a comportamenti che per la loro natura e per le loro conseguenze appaiano in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa” (Cass. n. 2550 del 2015 conf. a Cass. n. 3136/2015 Cass. n. 6957 del 2005; Cass. n. 2474 del 2008; Cass. n. 3822 del 2011).

¹⁷ Qui parliamo genericamente di lavoratori dipendenti, perché le norme in questione si riferiscono in generale ai “prestatori di lavoro”, ma è ovvio che la condizione di maggiore asservimento riguarda gli operai e ciò per un duplice motivo. In primo luogo gli operai non hanno in generale nessun livello specifico di professionalità da poter utilizzare come punto di forza nella contrattazione con il “datore di lavoro”. In secondo luogo, l'essere inseriti nel cuore pulsante dell'economia, nei settori cioè in cui si crea la ricchezza materiale ed i profitti, li sottopone ad una pressione ed un controllo che non hanno eguali per nessun'altra tipologia di lavoratori.

¹⁸ Italo Inglese, *op. cit.*, p. 35.

*obblighi ad essa connessi*¹⁹. Per dirla papale papale, il lavoratore dipendente, in quanto appunto subordinato, deve vedere limitata la sua libertà di espressione e ciò perché proprio questa sua condizione di subordinazione “*comporta che gli argomenti su cui egli può legittimamente esprimere valutazioni critiche sul conto del datore di lavoro siano più limitati rispetto a qualunque altro soggetto estraneo all’azienda*”²⁰. In un attimo e all’improvviso traballano tutte le certezze di cui si è nutrito la scienza giuridica borghese e su cui si sono formati migliaia di studenti universitari. La libertà di espressione non è più un diritto inviolabile individuale. Almeno per una precisa categoria di persone, i lavoratori dipendenti, essa è soggetta a forti limitazioni. Il contratto di lavoro non è più un incontro di volontà, il libero scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, scambio effettuato tra soggetti liberi e indipendenti, ma è il preludio di una forma di subordinazione ed assoggettamento pesantissimo. Lo dice lo stesso codice civile, nell’articolo 2094: “*È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore*”. E’ proprio questo essere alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore che si sostanzia fino al punto di arrivare al divieto di effettuare critiche radicali al datore di lavoro. Si badi bene, non di effettuare critiche diffamatorie e calunniouse, per questo genere di cose già interviene, come per i comuni cittadini, il codice penale²¹. Ciò che viene negato al lavoratore dipendente è un livello di critica che invece è concesso al libero cittadino in quanto tale. Se sei subordinato allora non puoi criticare il tuo superiore o, almeno, lo puoi criticare solo fino ad un certo punto. Ed anche questo limite estremo risulta volutamente indeterminato. “*In generale è riconosciuto al lavoratore il diritto di criticare il proprio datore di lavoro mediante manifestazioni del pensiero diffuse sia all’interno che all’esterno del luogo di lavoro, purché non siano poste in essere modalità tali da tradursi in una condotta lesiva del decoro dell’impresa datrice di lavoro e suscettibili di provocarle un danno economico per la caduta della sua immagine in termini di commesse e di occasioni di lavoro*”²². Ma tale limite diventa ancora più evanescente perché il solo danno all’immagine dell’azienda, cioè lo stesso “danno morale”, indipendentemente da eventuali danni economici, diventa sufficiente per il licenziamento²³. E’ evidente che le aziende

¹⁹ Alberto Levi, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2003, vol. 2, p. 520.

²⁰ A. De Luca, *Diritto di critica del lavoratore*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2008, p. 988.

²¹ “*Il comportamento del lavoratore può giustificare il licenziamento pur in mancanza degli elementi soggettivi ed oggettivi costitutivi della fattispecie penale*” (Italo Inglese, *op. cit.*, p. 57, nota 70). “*Va pertanto enunciato, ex art. 384, c.p.c., il seguente principio di diritto: "nell’ipotesi di assoluzione con sentenza irrevocabile perché "il fatto non costituisce reato", il giudicato penale, ai sensi dell’art. 653 c.p.p. (come modificato dall’art. 1 legge n. 97/2001), non preclude in sede disciplinare una autonoma valutazione del fatto stesso, in quanto l’illecito penale e quello disciplinare operano su piani differenti e ben può un determinato comportamento del dipendente rilevare sotto il profilo disciplinare, anche se lo stesso non è punito dalla legge penale, fermo restando il solo limite dell’immutabilità dell’accertamento dei fatti nella loro materialità, così come compiuto dal giudice penale"*” (Cassazione, 21 giugno 2011, n. 13575).

²² Italo Inglese, *op. cit.*, p. 38.

²³ La stessa sentenza del tribunale di Nola abbraccia a pieno questa tesi che basti la accertata esistenza di un danno all’immagine dell’azienda per rendere giustificato il licenziamento: “*tali fatti (così come contestati) si prestano astrattamente ad essere ricondotti all’art. 32 lett. B del contratto collettivo che, in particolare, prevede il licenziamento*

potranno sempre ritenersi danneggiate nella loro immagine, ad es. di efficienza e competitività, da eventuali critiche dei lavoratori da loro impiegati e potranno così sempre più facilmente ricorrere a queste motivazioni per licenziare i loro “critici” dipendenti, tanto più che le leggi introdotte prima dalla Fornero e poi da Renzi hanno di fatto liberalizzato i licenziamenti, per cui, pur nel caso la magistratura desse ragione agli eventuali licenziati, il più delle volte ciò non darebbe luogo al reintegro ma ad un miserabile indennizzo. E’ anche evidente che in questo quadro legislativo e giurisprudenziale, i lavoratori si guarderanno bene dall’esprimere giudizi critici anche nel caso di palesi errori e abusi del datore di lavoro. Esattamente la situazione che l’articolo 1 dello Statuto dei Lavoratori voleva impedire. Questo risultato è stato raggiunto, si badi bene, con una applicazione particolare di questo articolo, resa possibile per le sue interne ambiguità e per l’azione congiunta della magistratura e dei politici, tutti membri delle classi superiori e in quanto tali personificazione degli interessi sociali della classe al potere, la borghesia industriale.

LA FIDUCIA A SENSO UNICO

Un altro elemento che serve a rendere indeterminato il limite, già di per sé inaccettabile, posto alla libertà di critica è il riferimento al rapporto fiduciario, per cui è sufficiente che i comportamenti lavorativi o extralavorativi del lavoratore facciano venire meno questo rapporto per giustificare il licenziamento. Nel rapporto di lavoro, la fiducia viene definita, sulla base del combinato disposto degli art. 2094 e 2104 c.c., come l’affidamento riposto dal datore di lavoro nell’esatta esecuzione della prestazione dedotta nel singolo contratto di lavoro²⁴. E’ del tutto evidente che il ricorso ad un elemento generico e puramente soggettivo, la fiducia, peraltro a solo senso unico (del datore di lavoro verso il dipendente e non viceversa), apre la strada ad una serie infinita di possibilità ed interpretazioni, sia dal punto di vista del datore di lavoro, che può arbitrariamente ritenere che quello specifico comportamento del proprio dipendente ne giustifichi il licenziamento, sia dei giudici di merito. La stessa Cassazione ha allargato questo elemento di discrezionalità, ricorrendo al principio di “standard di comportamento”²⁵, che coincide nei fatti con l’insieme delle stesse sentenze della Cassazione, quale regola di riferimento delle scelte dei giudici di merito (pretura o tribunale), finendo così con l’attribuire a se stessa arbitrariamente un ruolo legislativo e di vincolo verso i singoli giudici. L’effetto immediato del ricorso ad un siffatto “standard di comportamento” è che, poiché esso è solo dato dall’insieme di pronunciamenti della Cassazione stessa, spesso contraddittori fra loro e riferiti a diversi e molteplici singoli casi concreti, il lavoratore licenziato resta in balia della personale interpretazione che di questi standard evanescenti fa sia il giudice di merito che quello di cassazione. Del resto, questo sentimento di fiducia che

senza preavviso per il lavoratore «che provochi all’azienda grave nocimento morale o materiale»” (Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 8).

²⁴ “Poiché il rapporto di lavoro, per l’oggetto della prestazione (attività di collaborazione) e per la sua protrazione nel tempo, è fondato sulla fiducia, questa essendo fattore che nella protrazione deve pur tacitamente permanere, come condiziona, con la propria esistenza, l'affermazione del rapporto, in egual modo ne condiziona, con la propria cessazione, la negazione” (Cass., sez. lav., 21 novembre 2000, n. 15004).

²⁵ Cfr. Cassazione, n. 10514 del 22/10/98 e n. 434 del 18/1/99.

il datore di lavoro dovrebbe nutrire nei confronti del lavoratore e l’idea che la perdita di questa fiducia giustificherebbe addirittura il licenziamento, può forse valere per le figure apicali della gerarchia aziendale ma non per i ruoli meramente esecutivi. Il richiamo alla fiducia del datore di lavoro suona come una macabra ironia se si pensa della rigida e soffocante gerarchia, militarmente organizzata, che controlla passo passo il lavoro degli operai di linea. Ma di quale fiducia stiamo parlando se addirittura si è ultimamente dichiarato legittimo il controllo a distanza del lavoratore tramite sistemi informatici? Come per l’obbligo di fedeltà, il rapporto fiduciario serve solo ad estendere il controllo dell’imprenditore sulla sfera della vita privata degli operai e degli altri lavoratori esecutivi.

LA LEGGE PER GLI OPERAI E’ MENO UGUALE

Possiamo allora concludere che al termine di questo lungo e lento processo, iniziato all’incirca alla fine degli anni ’90, il quadro normativo è tale da definire anche sul piano del diritto, in barba al principio che si è tutti eguali di fronte alla legge, una categoria di cittadini di serie B, i lavoratori dipendenti, a cui, per legge, vengono negati diritti garantiti ad altri. Emblematico è l’esempio datoci dalla sentenza del Tribunale di Nola, cui ci riferiamo in maniera privilegiata. In essa si fa riferimento ad un non meglio identificato altro personaggio che ha contribuito a preparare i cartelloni e l’azione che ha provocato il licenziamento degli operai, ma costui non incorre in nessuna sanzione, in quanto “*non collegato alla società resistente*”²⁶. Dunque, ciò che è lecito ai comuni cittadini, la critica alla politica di Marchionne e della FCA nei confronti degli operai, non è consentito proprio agli operai che di queste scelte aziendali sono i primi a subire le conseguenze, una palese assurdità. Quello che però va sottolineato è che in tutto questo percorso della magistratura nessun intellettuale ha espresso pubblicamente il suo dissenso. Neanche in occasione dell’ultima sentenza, cioè quella del Tribunale di Nola, si è alzata una voce contraria. Ora, sappiamo benissimo quale è la tradizione che contraddistingue gli intellettuali italiani, pronti a riempirsi la bocca di altisonanti frasi sulla libertà e sul pensiero critico, ma sempre inclini a chinare il capo con il potente di turno. Non possiamo dimenticare che nel 1931 solo dodici professori universitari su milleduecento accademici interessati, si rifiutarono di firmare il giuramento di fedeltà al fascismo. Ma dove è finita tutta quella schiera, sia pur minoritaria, di cittadini ed intellettuali che in tutta Italia si è mobilitata ultimamente in occasione del processo ad Erri De Luca? Perché vale la pena difendere la libertà di uno scrittore ad esprimere la “parola contraria” e non merita nessuna iniziativa la difesa della stessa libertà per un gruppo di operai combattivi? Possibile che sia così difficile comprendere che una volta privati gli operai di questa libertà, la stessa sarà facilmente negata a tutti, compresi anche gli illustri intellettuali?

²⁶ “Più specificamente il ricorrente Mignano Domenico ha dichiarato di essersi occupato personalmente e insieme con gli altri ricorrenti della “preparazione della scena cioè del manichino e dell’annuncio” e ha precisato altresì di aver ideato personalmente e insieme agli altri ricorrenti (nonché con l’ausilio di un insegnante di scuola, evidentemente non collegato alla società resistente) il testo dello scritto posto accanto al “patibolo” occupandosi poi in prima persona della materiale scrittura dello stesso” (Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 8).

Gli unici a sollevare flebilmente delle perplessità su questa palesa torsione delle norme operata nell'ambito dell'applicazione della legge, cioè in quello giurisprudenziale, sono stati in questi anni gli specialisti in dottrina del diritto²⁷. Le loro timide critiche però si sono arenate di fronte alla considerazione, apparentemente neutra ed ovvia, che l'esercizio di una libertà individuale si arresta nel momento in cui essa può ledere un'altra libertà individuale. “*Al riguardo, occorre anzi tutto ricordare che la libertà di espressione, pur potendo essere definita come pietra angolare del sistema democratico, non è un diritto illimitato ma deve svolgersi, specialmente quando si estrinseca nella cronaca (ius narrandi) e nella critica, senza travolgere altri interessi parimenti meritevoli di tutela*”²⁸. Fra gli interessi parimenti meritevoli di tutela, oltre la onorabilità e la reputazione del datore di lavoro, troviamo la libertà di impresa, per cui la libertà di espressione, affermata nell'art. 1 dello Statuto dei Lavoratori “... deve essere infatti interpretata in connessione con l'art. 41, 1° co., Cost., che tutela la libertà di iniziativa economica. Dovendosi contemperare con quest'ultimo interesse costituzionalmente protetto, la libertà di manifestazione del pensiero incontra un limite nel normale svolgimento dell'attività aziendale”²⁹. Fermo restando che l'onore e la reputazione del cittadino-datore di lavoro trovano la loro tutela innanzitutto sul piano del diritto penale³⁰, ciò che è davvero difficile comprendere è perché mai la critica delle scelte e delle politiche aziendali dovrebbe configurarsi come un attacco alla libertà di impresa assumendo, fra l'altro, una tale valenza solo se ad effettuare queste critiche sono gli stessi dipendenti dell'azienda, mentre, se le stesse critiche sono opera di altri cittadini, tale libertà non verrebbe compromessa. Non è un caso, che quando gli stessi studiosi di diritto devono descrivere in cosa la libertà di critica sia limitata dalla libertà di impresa, si limitino ad affermare che “*Più precisamente, la libera espressione del pensiero non può pregiudicare l'adempimento della prestazione. Ne discende che il dipendente è tenuto anzi tutto ad adempiere i propri obblighi primari e secondari derivanti dal rapporto di lavoro*”³¹. Anche se questo ragionamento è ascrivibile alla serie “parla pure, basta che continui a sgobbare”, esso ci mostra come sia in realtà

²⁷ Ad es.: “A nostro avviso, questo tentativo di teorizzare un obbligo di fedeltà che trascende i comportamenti vietati dall'art. 2105 non trova riscontro nel nostro ordinamento giuslavoristico, in quanto esso appare influenzato da un'idea di fedeltà metagiuridica che evoca, secondo le definizioni contenute nei dizionari di lingua italiana, i concetti di costanza nei sentimenti, lealtà, affezione, attaccamento nei rapporti con gli altri. Ora è evidente che tali concetti non si attagliano al rapporto di lavoro, non essendo configurabile “un obbligo del lavoratore di «fedele dedizione di sé» verso il datore di lavoro” (Mattarolo, op. cit., p. 24)” (Italo Inglese, op. cit., pp. 70-71).

²⁸ Ibidem, p. 25. “Se il diritto del lavoro ha la sua ragion d'essere nella protezione della persona del lavoratore, esso tende naturalmente a considerare non solo gli aspetti patrimoniali, ma anche quelli che attengono alla sfera della libertà e della dignità della persona umana, e quindi anche la libertà di espressione costituzionalmente garantita. Ma l'esercizio di tale libertà deve, per un verso, necessariamente essere contemperato con il rispetto dei diritti riconosciuti a tutti i cittadini e quindi anche al datore di lavoro (quali l'onore e la reputazione) e, per l'altro, deve tener conto degli obblighi che il lavoratore ha assunto con la stipulazione del contratto di lavoro” (Giampiero Proia, Prefazione a Italo Inglese, op. cit., p. IX). “... il diritto di manifestazione del pensiero, come altri diritti fondamentali, non è irresistibile e inconfondibile (non ha quindi carattere di diritto assoluto) poiché la sua tutela incontra a un certo punto un limite insuperabile nella tutela di un diritto anch'esso fondamentale, ma concorrente” (Italo Inglese, op. cit., p 7).

²⁹ Ibidem, p 21.

³⁰ Solo nel caso della diffamazione e della calunnia, infatti, i concetti di onore e reputazione assumono una connotazione abbastanza definita. In tutti gli altri casi, invece, essi richiamano ad una sfera soggettiva e di condivisione sociale, che in quanto tali sono indeterminati e soggetti a continue modificazioni storiche e dei costumi.

³¹ Italo Inglese, op. cit., p 21.

poco giustificato all'interno dell'ordinamento legale vigente richiamarsi alla tutela della libertà di impresa privata per giustificare una limitazione della libertà di opinione. Non è un caso che il comma successivo a quello richiamato prima dell'articolo 41 della Costituzione che sancisce la libertà dell'iniziativa economica privata, cioè il comma 2, affermi che tale iniziativa non può essere svolta a danno della libertà e dignità umana. Solo belle parole, tese a nascondere il fatto che il fondamento sociale dell'impresa privata nel capitalismo è proprio la violazione della dignità umana, lo sfruttamento. Belle parole che però rendono del tutto inconsistenti i richiami alla libertà dell'iniziativa economica privata per limitare la libertà di espressione del proprio pensiero da parte dei lavoratori subordinati.

COME SI COSTRUISCE UNA SENTENZA A FAVORE DELLA FIAT

Ma quale è il motivo che giustifica il prevalere negli ultimi decenni di questo orientamento della magistratura? E come si spiega che tutto questo sia avvenuto senza che finora si siano sollevate voci critiche?

La prima naturale risposta che viene da dare è che in realtà per funzione e per reddito i giudici appartengono alle classi superiori della società e che per questo sono più inclini a tutelare gli interessi dei datori di lavoro che dei lavoratori, dei padroni che degli operai. Questa prima risposta è sicuramente vera, ma non è sufficiente, in quanto non ci spiega il perché abbiamo assistito lentamente in questi ultimi venti anni al prevalere di un tale orientamento limitante la libertà di critica dei lavoratori, mentre prima, negli anni '70 e '80 in verità, avevamo sentenze spesso di taglio diverso, anche se contraddittorie.

La questione va quindi maggiormente approfondita.

Partiamo dalla prima affermazione e cioè che l'appartenenza alle classi superiori rende "naturalmente" più sensibili i magistrati alle ragioni sostenute dai borghesi. Si tratta in pratica della ripresa di un vecchio proverbio napoletano: "O sazio nun crere 'o riuno" e cioè "Il sazio non ascolta chi ha fame". Una considerazione, dunque, di carattere meramente sociologico, che fra l'altro non riesce a spiegare la pressoché totale unanimità di posizioni assunte dai giudici. In un gruppo sociale così numeroso sarebbe lecito incontrare orientamenti individuali minoritari decisamente fuori dal coro e il fatto che invece finora ciò non si sia verificato richiede una spiegazione. Del resto, è comunque vero che i giudici assumono sempre più il punto di vista della parte datoriale in queste cause. Ancora una volta un esempio lampante lo abbiamo nella sentenza del Tribunale di Nola cui ci stiamo riferendo privilegiatamente. Il giudice in questione ci fornisce a tal proposito delle vere e proprie perle, che non possiamo tralasciare.

E' noto che secondo l'orientamento giurisprudenziale che stiamo analizzando "*la liceità della critica è subordinata al rispetto dei limiti della continenza sostanziale e della continenza formale. Il primo attiene alla veridicità dei fatti sui quali la critica si*

fonda; il secondo alle modalità di espressione delle opinioni”³². Tali limiti di continenza, sostanziale e formale, sono, sempre in giurisprudenza, trattati in maniera più elastica nel caso di critiche di natura sindacale³³ “Alle manifestazioni di dissenso di carattere sindacale vengono quindi riconosciuti margini di tollerabilità più elevati”³⁴, al punto da giustificare “l’impiego di espressioni altrimenti considerate lesive del vincolo fiduciario caratterizzante il rapporto di lavoro”³⁵.

Iniziativa non sindacale.

La prima cosa che il giudice fa è escludere che la rappresentazione messa in atto dai cinque operai possa in qualche modo ascriversi ad una iniziativa di natura sindacale. In questo modo viene così precluso l’utilizzo di tutte quelle possibili “attenuanti” che avrebbero evitato la conferma dei licenziamenti. Pur riconoscendo che gli operai licenziati appartenevano tutti all’organizzazione sindacale “COBAS del Lavoro Privato” e che fra questi il Mignano era addirittura un dirigente di questa organizzazione, per il giudice il fatto che l’iniziativa fosse a firma del “comitato di lotta dei cassintegrati e licenziati FIAT” la rende non espressione di una lotta sindacale ma una semplice “manifestazione di critica proveniente da lavoratori subordinati, senza una specifica connotazione sindacale della ‘protesta’ in questione”³⁶. Una contestazione fatta da militanti sindacali riconosciuti da sempre in fabbrica (Mignano ad es. prima del licenziamento era stato il delegato RSU più votato in fabbrica³⁷), per ribellarsi contro una situazione di totale emarginazione che

³² Ibidem, p. 38. “Questa Corte ha già evidenziato come il diritto di cronaca debba rispettare il principio della continenza sostanziale (secondo cui i fatti narrati devono corrispondere a verità) e quello della continenza formale (secondo cui l’esposizione dei fatti deve avvenire misuratamente), precisando al riguardo che, nella valutazione del legittimo esercizio del diritto di critica, il requisito della continenza c.d. formale, comportante anche l’osservanza della correttezza e civiltà delle espressioni utilizzate, è attenuato dalla necessità, ad esso connaturata, di esprimere le proprie opinioni e la propria personale interpretazione dei fatti, anche con espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alla persona cui sono riferite (cfr. in tali sensi Cassazione 23 gennaio 1996 n. 465 nonché Cassazione 2 giugno 1997 n. 5947, secondo cui per il principio della continenza c.d. formale l’esposizione dei fatti non deve eccedere l’intento informativo e deve risultare corretta ed obiettiva)” (Cassazione, 16 maggio 1998, n. 4952).

³³ “Al riguardo va ricordato che, in base ad un orientamento consolidato e condiviso di questa Corte, il lavoratore che sia anche rappresentante sindacale se, quale lavoratore subordinato, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, si pone, in relazione all’attività di sindacalista, su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché detta attività, espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall’art. 39 Cost., non può in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro essere subordinata alla volontà di quest’ultimo; conseguentemente, la contestazione dell’autorità e della supremazia del datore di lavoro siccome caratteristica della dialettica sindacale, ove posta in essere dal lavoratore sindacalista e sempreché inerisca all’attività di patronato sindacale, non può essere sanzionata disciplinamente (Cass. 3 novembre 1995, n. 11436)” (Cassazione, 14 maggio 2012, n. 7471).

³⁴ Italo Inglese, *op. cit.*, p. 61.

³⁵ Ivi. Tali maggiori margini di tollerabilità riconosciuti alla critica sindacale si rilevano soprattutto sul piano della continenza formale, data la necessità di esternare da parte del sindacalista le proprie opinioni anche con espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alle persone cui sono rivolte (cfr. la già citata Cassazione, 16 maggio 1998, n. 4952).

³⁶ Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 12.

³⁷ Mignano era già stato del tutto illegittimamente destituito da tale ruolo dalla stessa azienda, con la scusa di essere passato dal vecchio sindacato di appartenenza, nelle cui liste era stato eletto, lo Slai Cobas, al sindacato COBAS Lavoro Privato. Tale destituzione oltre ad essere del tutto illegale, in quanto il mandato sindacale nelle RSU è dato dagli elettori e non dal sindacato di appartenenza, non inficia il fatto che all’atto dell’ultimo licenziamento Mignano conservasse una carica sindacale aziendale. Infatti, Mignano, oltre ad essere stato eletto RSU, era stato anche eletto RLS, cioè Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ed è proprio questa carica sindacale che Mignano conserva anche

gli operai dello stabilimento Fiat di Pomigliano in generale e di quelli trasferiti a Nola in particolare, stavano subendo da anni, allo scopo di scuotere anche l'opinione pubblica, diventa per questa giudice una mera espressione di dissenso di singoli lavoratori subordinati solo per una questione di firma della iniziativa, cioè solo per una questione puramente formale. Un formalismo per altro solo parzialmente supportato dalla giurisprudenza, in quanto in questo ambito è orientamento diffuso che “*la natura sindacale della critica si determina, pertanto, in base alla qualità dei soggetti agenti e alle finalità da essi perseguiti*”³⁸. Ora è ammesso dallo stesso giudice che gli autori della protesta erano militanti sindacali ed erano esplicitamente contenuti nel manifesto-testamento esposto i motivi sindacali della iniziativa. Il fatto però che non ci fosse formalmente la firma di un sindacato riconosciuto dovrebbe, secondo il giudice, cancellare tutto questo, dovrebbe cioè farci dimenticare che la natura sindacale della critica va valutata in relazione alla finalità collettiva perseguita. E così il contenuto chiaramente sindacale della rappresentazione messa in atto dagli operai licenziati, viene disconosciuto dal giudice in quanto essa non porta la firma dei “COBAS del Lavoro Privato” ma quella di un generico comitato di lotta. Eppure, se leggiamo la definizione del termine “sindacato” sulla Treccani, vediamo che esso è semplicemente una associazione di lavoratori costituitasi per la difesa di interessi professionali collettivi, definizione che si attaglia perfettamente anche al Comitato di lotta.

Continenza sostanziale

Subito dopo aver escluso sulla base di un astratto e sterile formalismo, il carattere sindacale della protesta causa del licenziamento, al fine di escludere la possibilità di usufruire delle tutele di natura sindacale da parte dei licenziati, il giudice passa a dimostrare la mancanza della continenza sostanziale, per concludere che “... *i fatti posti dai ricorrenti a fondamento delle critiche (indirettamente) sollevate nei confronti della società resistente (attraverso il più volte citato “scritto testamentario”) non hanno un riscontro certo e obiettivo con conseguente superamento dei limiti della continenza sostanziale*”³⁹. Prima di analizzare nel dettaglio a quali critiche si riferisce il giudice e perché secondo lui queste non avrebbero “un riscontro certo e obiettivo”, vale la pena far notare che la accezione con cui il giudice usa il termine stesso di continenza sostanziale è molto restrittiva anche se in linea con quella maggioritaria presente nella stessa giurisprudenza. È noto, infatti, che la Cassazione per quanto riguarda il diritto di cronaca esercitato dai giornalisti, ricorra ai concetti di “verità putativa”. Per la Cassazione infatti la continenza sostanziale coincide con la verità dei fatti narrati, ma un giornalista non è perseguitabile penalmente se, diffondendo una notizia obiettivamente falsa, non poteva che ritenerla vera perché ottenuta adoperando la normale diligenza esigibile nella verifica delle fonti di informazione. La verità putativa, allora, altro non è se non una

durante i fatti che hanno portato alla conferma del licenziamento dei cinque operai, mentre in ogni caso quella di RSU risulta decaduta in seguito alla firma dell'accordo separato del 2010 fra i soli CISL e UIL e l'azienda.

³⁸ Italo Inglese, *op. cit.*, p. 60.

³⁹ Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 14.

“verità soggettiva” che libera da responsabilità perché fondata su un parametro valutativo (ad es., la diligenza esigibile nella cura della attendibilità delle fonti di informazione) oggettivato⁴⁰. Ovviamente il parametro della verità putativa è tanto più elastico se dal generico diritto di cronaca si passa al diritto di critica, in quanto la critica non si limita alla semplice narrazione dei fatti, ma è l'espressione di un'opinione e di un giudizio ed è quindi un atto eminentemente valutativo. Ora, il fatto che sul piano del diritto di critica dei lavoratori subordinati la Cassazione non abbia, almeno da quel che ci risulta, fatto mai ricorso al principio della verità putativa, richiedendo sempre la rigida corrispondenza obiettiva dei fatti per delineare i limiti della continenza sostanziale, mentre quando si tratta dei giornalisti, vi abbia fatto spesso ricorso, è davvero intollerabile, tanto più se si pensa che tale prassi è connessa all'affermazione di un obbligo di fedeltà che invece non trova alcun riscontro legislativo.

Passiamo alla verifica delle critiche “non vere”, o meglio prive di un riscontro certo ed obiettivo, indicate nella sentenza del Tribunale di Nola.

La prima. Non è vero, per il giudice, che il trasferimento a Nola degli operai iscritti ai sindacati alternativi sia stata una deportazione, una discriminazione fatta ai danni degli operai più combattivi. La prova certa e documentata di questo fatto sarebbe una recente sentenza della Corte di Appello di Napoli, che ha affermato la non strumentalità dei trasferimenti⁴¹. Ma può una sentenza far dimenticare il fatto che praticamente tutti gli scritti al sindacato Slai Cobas sono stati trasferiti a Nola? Una semplice casualità? Come si fa ad affermarlo, visto che nella deportazione ed isolamento degli operai combattivi la Fiat ha una lunga tradizione? Tanto per citare gli esempi più noti, ricordiamo il caso della Osr (Officina sussidiaria ricambi) di corso Peschiera a Torino. A partire dal dicembre del 1952, la Fiat di Valletta vi destinò 130 lavoratori. Erano quasi tutti comunisti, più qualche socialista. L'Officina, ribattezzata dai confinati Officina stella rossa, rimase aperta fino al 1957, quando fu chiusa e tutti gli operai licenziati⁴². Un esempio più recente, degli anni '70, è quello delle U.P.A. (Unità Produttiva Accessoristica) aperte dalla Fiat lontano dallo stabilimento di Pomigliano, quando rilevò l'Alfa Romeo. In questi reparti distaccati, localizzati nei comuni di Casalnuovo, Casandrino e Giugliano, furono trasferiti, come nel caso dei 316 deportati di Nola, operai sindacalizzati od invalidi. Dopo un po' tutte

⁴⁰ In pratica, è qui necessario dimostrare la involontarietà dell'errore commesso dal cronista (cfr. Cass. 04.02.2005 n. 2271)-

⁴¹ “... sotto il profilo della “continenza sostanziale” si osserva che, per quanto concerne il trasferimento di circa 300 lavoratori (tra cui i ricorrenti, fatta eccezione per Mignano) dallo stabilimento di Pomigliano D'Arco al polo logistico di Nola, la Corte di Appello di Napoli ha recentemente accertato la “non strumentalità” di tale scelta datoriale in quanto “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”. Il Collegio ha evidenziato che il trasferimento in questione ha riguardato lavoratori appartenenti a tutte le sigle sindacali ed ha coinvolto altresì soggetti non iscritti al sindacato” (Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 13).

⁴² “D'altro canto l'OSR non è l'unica unità produttiva utilizzata per isolare i militanti di classe. Nel giro di pochi anni la FIAT trasformerà in luogo di concentramento dei lavoratori, ideologicamente non recuperabili e collegati con le organizzazioni di classe, quattro reparti dell'Aeritalia nei quali si producono in serie particolari delle automobili (le marmitte, per esempio), l'officina 24 di Mirafiori, i magazzini delle Grandi Motori a Collegno, il «repartino» della Lingotto, il reparto I della Materferro, il reparto «forni ghisa» delle Ferriere” (Renzo Gianotti, Trent'anni di lotte alla Fiat (1948-1978), De Donato, Bari, 1979, pp. 55-56).

le U.P.A furono cedute a società terze. La terziarizzazione, od esternalizzazione è la pratica usata finora dalla Fiat per liberarsi di personale scomodo già consumato produttivamente⁴³. Negare questa verità dei fatti, vissuta costantemente nelle fabbriche Fiat, solo perché alcuni giudici hanno espresso una posizione contraria sembra quasi una offesa al buon senso, ma è in realtà la prova della accettazione completa da parte del giudice del Tribunale di Nola del punto di vista della azienda. Ammesso anche, ma non concesso, che il nuovo polo logistico di Nola rappresenti un investimento aziendale strategico (cosa negata palesemente dal fatto che a tutt'oggi è praticamente fermo, mentre lo stabilimento madre di Pomigliano, anche se occupando solo metà degli operai, è in funzione da anni), per quale logica aziendale si è scelto di trasferire lì solo gli iscritti ai sindacati alternativi, qualche elemento Fiom e i “limitati fisici”? Provi il giudice a rispondere a questa domanda, invece di darci un’altra dimostrazione del suo formalismo astratto per cui il giudizio sulla realtà non è dato dall’attenta analisi di questa ma ricorrendo a schemi generali e convenzionali o peggio a quanto scritto su qualche sentenza di tribunale. Per il giudice l’iniziativa di lotta per cui sono stati licenziati i cinque operai non è azione sindacale perché mancante della firma di un sindacato ufficialmente registrato. Allo stesso modo, per lui il trasferimento degli operai combattivi a Nola non è una deportazione perché una sentenza di un tribunale non ha visto in quella scelta aziendale una condotta antisindacale. Sulla base della attuale legislazione, una azienda è libera di aprire reparti distaccati e trasferirvi i lavoratori in base a criteri di “economicità” da lei liberamente scelti, per cui è anche possibile che dei giudici considerino una cosa non legalmente sanzionabile il fatto che fra i trasferiti vi sia la quasi totalità degli iscritti ad un sindacato inviso all’azienda, insieme ai meno produttivi, perché “limitati fisici”, e ai più riottosi e combattivi, pur se iscritti ad altri sindacati. Resta il fatto inoppugnabile però che in questo modo, l’impresa ha “liberato” lo stabilimento principale di quanti potevano ostacolarne il “risanamento”. Quale altro modo diverso dalla deportazione potremmo usare per definire questa moderna edizione delle liste di proscrizione?

La seconda. Per il giudice “... non certa e comprovata è la dichiarata responsabilità della società resistente, e per essa dell’amministratore delegato Sergio Marchionne, per la morte di lavoratori della FIAT. ... Ora, pur non volendosi assolutamente minimizzare il disagio sociale ed esistenziale che in un lavoratore può provocare la condizione di incertezza e inattività lavorativa data dalla collocazione in CIGS, pare tuttavia doveroso affermare che non sono emersi in giudizio (né sono stati dedotti dai ricorrenti) elementi (gravi, precisi e concordanti) da cui poter desumere un immediato nesso di causalità tra i tragici suicidi dei predetti lavoratori e la conduzione manageriale imputabile all’amministratore delegato della società resistente”⁴⁴. Non è chiaro cosa intenda il giudice per elementi gravi, precisi e

⁴³ Anche in Piemonte, la Fiat adottò la medesima strategia, aprendo cinque UPA fatte apposta per operai di un certo tipo: invalidi, delegati e operai sindacalizzati. Queste “belle fabbrichette” erano in posti fuori dai centri urbani di Robassomero, Bruino, Orbassano, Airasca e dulcis in fundo un Capannone in via Biscaretti, all’interno di Mirafiori, dove la FIAT aveva collocato il maggior numero di operai con grossissimi handicap. Molti di questi operai furono spinti alle dimissioni, il resto esternalizzato a società terze.

⁴⁴ Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 13

concordanti. Forse, sulla base dell'astratto formalismo che caratterizza il suo modo di ragionare, ciò che manca è una bella sentenza di condanna di Marchionne sulla base dell'art. 580 del codice penale, cioè per istigazione al suicidio. Fino a quando allora mancherà un simile pronunciamento, ogni dipendente Fiat che attribuirà i suicidi dei cassintegrati alla loro disagiata condizione, in cui li ha precipitati l'azienda, meriterà il licenziamento. Certo dobbiamo far notare come, pur essendo alta, come in seguito dimostreremo, la percentuale di suicidi fra i cassintegrati, nessun giudice abbia pensato di perseguire Marchionne per istigazione al suicidio, a fronte del fatto che tale reato è perseguitabile d'ufficio. Ciò però attiene, a nostro parere, più alla sensibilità sociale della casta dei giudici e al loro rapporto nei confronti del potere economico che alla palese esistenza o meno di un reato. Ma quello che qui conta per noi non è la presenza o meno di un reato, bensì il fatto che il giudice del Tribunale di Nola non distingue la differenza esistente nella stessa dottrina del diritto fra i vari tipi di responsabilità, che può essere cioè penale, civile o morale. In questo senso, ad es. la attribuzione di una "semplice" responsabilità morale della direzione aziendale nei suicidi fra i dipendenti di Nola, come hanno fatto i cinque operai licenziati, non può assolutamente essere considerata come una violazione della continenza sostanziale. E' sufficiente per questo una semplice considerazione. In Italia, secondo i dati della Organizzazione Mondiale della Sanità, nel 2009 ci sono stati 6,7 suicidi ogni 100.000 abitanti. I dati degli anni successivi non si discostano molti da questi numeri. Abbiamo cioè circa un suicidio ogni 15.000 abitanti, un numero di 45 volte maggiore dei 316 operai deportati a Nola. Eppure in questa ristretta coorte di cassintegrati di Nola abbiamo ben due suicidi nello stesso anno (2014) che si aggiungono ad uno precedente nel 2012 e ad altri tentativi di suicidio non riusciti. Un dato statistico sconvolgente. Per molto meno in medicina si decide della patogenicità di un materiale. Il giudice invece non fa una grinza e continua a chiedere che gli si mostrino gli elementi gravi precisi e concordanti. Certo, si potrebbe pensare che questa percentuale altissima di suicidi sia frutto di una semplice e tragica casualità, senza alcun rilievo statistico. Purtroppo, però, abbiamo altri dati ed esempi storici che confermano questa nostra tesi⁴⁵. Il più significativo resta sempre in casa Fiat. Nel 1980 ben 23.000 operai Fiat di Torino furono messi in cassa integrazione, di questi negli anni immediatamente successivi si suicidarono circa 200. Il numero sale a 300 se si considerano gli operai cassintegrati dell'indotto. All'epoca la notizia ebbe una qualche eco sulla stampa⁴⁶ e ci furono anche psichiatri⁴⁷ ed intellettuali⁴⁸ che

⁴⁵ "Ciò che sembra caratterizzare il fenomeno suicidario nel 2009 è la sua forte interdipendenza con la crisi economico-occupazionale: sono stati infatti 357 i suicidi compiuti da disoccupati nel 2009, con una crescita del 37,3% rispetto ai 260 casi del 2008 (sono stati 270 nel 2007, 275 nel 2006 e 281 nel 2005), generalmente compiuti da persone espulse dal mercato del lavoro (272 in valori assoluti, pari al 76%, a fronte di 85 casi di persone in cerca di prima occupazione). Anche in termini relativi appare evidente come il lavoro costituisca un vero e proprio discriminante nella lettura del fenomeno suicidario: nel 2009 si registrano infatti ben 18,4 suicidi ogni 100 mila disoccupati (il valore sale a 30,3 tra gli uomini a fronte di 5,7 tra le donne), contro 4,1 suicidi tra gli occupati (6 tra gli uomini e 1,4 tra le donne), confermando la centralità del lavoro nella possibilità di costruire e/o di portare avanti un progetto di vita, soprattutto nella componente maschile della popolazione" (E.U.R.E.S. "L'ultimo grido dei senza voce. Il suicidio in Italia al tempo della crisi" http://www.eures.it/upload/doc_1305878239.pdf)

⁴⁶ Vedi ad es., Loris Campetti, *Senza lavoro, senza vita. Il suicidio tra i cassintegrati Fiat*, in *Il manifesto*, 18/04/84, oppure Loris Campetti, "Un esercito di spostati a Torino". *La tomba della cassintegrazione*, in *Il manifesto*, 19/04/84,

denunciarono il dramma⁴⁹. Bastava allora una breve ricerca su internet per fornire al nostro giudice una serie sconvolgente di elementi gravi, precisi e concordanti a sostegno della veridicità della critica rivolta dai cinque operai licenziati alla FCA, ma l’acquisizione di principio del punto di vista dell’azienda lo ha resa a tal punto cieco da non cogliere neanche l’evidenza dei fatti⁵⁰.

La terza. Per il giudice è falso che la strategia aziendale di Marchionne sia fallimentare. Per dimostrarlo si limita a snocciolare il lungo elenco di “certificazioni di qualità” internazionali collezionate dall’azienda e a ricordare il fatto che la Fiat impiega migliaia di lavoratori⁵¹. Queste poche battute bastano al giudice per sentenziare che anche su questo punto i cinque operai licenziati dicono cose false o non veritieri. Eppure anche su questo sarebbe stato giusto che il giudice si fosse soffermato di più, visto che qui erano in gioco le sorti di cinque padri di famiglia, “rei” di aver reagito allo stillicidio di suicidi in corso fra i loro colleghi di lavoro. Se avesse ricostruito la storia degli ultimi anni alla Fiat ed il calvario percorso in particolare dagli operai di Pomigliano, la sua ammirazione verso le capacità manageriali di Marchionne, ammirazione che traspare ampiamente in queste righe della sentenza, perlomeno sarebbe diventata più incerta e dubbia. Ad es., avrebbe notato che la quota di mercato in Europa delle auto del gruppo Fiat vendute è scesa continuamente dall’8,7% del 2009 al 5,7% del novembre 2013. Un calo simile è avvenuto anche nel mercato italiano, dove il gruppo Fiat resta il primo venditore, ma con una riduzione percentuale della sua quota di mercato maggiore della contrazione verificatasi nel mercato complessivo e quindi con una crescita relativa del peso dei gruppi concorrenti⁵². Avrebbe anche notato che circa la metà degli occupati negli

ed anche Loris Campetti, “*La follia è una difesa, il suicidio una scelta*”. Parlano gli psichiatri, in *Il manifesto*, 20/05/84.

⁴⁷ Cfr. il Fascicolo monografico di *Psichiatria/ informazione* n. 3, 1984, contenente una ricerca sul disagio psichico dei lavoratori in Cassa integrazione curata dall’Associazione per la lotta contro le malattie mentali.

⁴⁸ Ad es. L’avvocato torinese Francesco Caterina tra l’ottobre 1980 e l’aprile 1984 censì e documentò 149 casi di suicidio tra cassintegrati della Fiat e delle aziende dell’indotto.

⁴⁹ Segnaliamo al riguardo l’articolo *Oltre il suicidio*, pubblicato su *Operai Contro*, anno III, n. 19 del 15 giugno 1984.

⁵⁰ Eppure il giudice nella stessa sentenza dimostra di avere una certa dimestichezza con internet. Infatti, in un passo della sentenza leggiamo “*se su un qualunque motore di ricerca internet si digita la parola “deportazione” il primo suggerimento è quello relativo alla «deportazione degli ebrei»*” (cfr. Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 14). Più avanti leggiamo: “*ancora oggi, come dedotto dalla società resistente e riscontrato dal giudicante, le immagini della manifestazione sono liberamente visionabili in rete ai siti indicati a pag. 44 della memoria difensiva o, semplicemente, digitando in un qualunque motore di ricerca le parole «Marchionne funerale»*” (ivi, p. 15). Quindi, come lui stessa afferma, il giudice ha addirittura usato internet per esprimere il suo giudizio, ma non lo ha fatto per verificare la veridicità delle critiche rivolte alla Fiat dagli operai, anche se da internet erano facilmente ricavabili dati statistici e accadimenti storici a totale conferma del punto di vista degli operai.

⁵¹ “*Quanto infine al “piano fallimentare” connesso alla conduzione manageriale del gruppo FIAT, in mancanza anche su tale punto di specifici e conferenti elementi dedotti dai ricorrenti, può solo osservarsi che la società resistente impiega varie migliaia di lavoratori in tutta Italia e che, con specifico riferimento allo stabilimento di Pomigliano D’Arco, la società resistente ha prodotto numerosi articoli di giornali ove si evidenzia la qualità dei processi produttivi ivi adottati (pienamente allineati agli standards dei più importanti produttori di beni e servizi a livello mondiale) nonché il riconoscimento da parte di enti specializzati internazionali di “certificazioni di qualità” tra i quali il “World Class Manufacturing Silver” nel 2012, il “World Class Manufacturing Gold Level Achieved and Automotive lean Production Winner High level of performance” nel 2013 e il “Lean and Green Management Award Lean Winner” nel 2014*” (Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, pp. 13-14).

⁵² Nel 2009 la quota di mercato italiano del gruppo Fiat è risultato pari al 32,8%, mentre nel 2013 scende al 28,7%. Significativamente ad es., in questo anno il mercato delle auto in Italia si contrae del 7,1% rispetto all’anno precedente, mentre la quota di mercato detenuta dal gruppo Fiat diminuisce rispetto al 2012 del 9,95%.

stabilimenti FCA in Italia invece di lavorare a tempo pieno sono stati sottoposti, fino al 2014, a regimi di ammortizzatori sociali (dalla cassa integrazione a zero ore ai contratti di solidarietà con pochissime giornate lavorative al mese). Quindi in tutti questi anni la Fiat ha socializzato i costi del personale legati alla drastica riduzione della produzione, mentre si è tenuta stretti i profitti. Ulteriori dubbi sarebbero nati se il giudice avesse dato una occhiata ai diversi piani industriali presentati in questi anni da Marchionne. Ben otto in un arco di tempo che va dal 2004 al 2013 e tutti con fantasmagoriche previsioni di ingenti investimenti e di lancio di nuovi modelli, ma tutti rapidamente abbandonati, dimenticando le promesse di rilancio fatte⁵³. Assai significativa per questo discorso sui continui voltafaccia aziendali è la vicenda della newco Fabbrica Italia Pomigliano, una nuova società che dall'inizio del 2011 rileva la produzione di automobili della vecchia società Fiat Group Automobiles, che di fatto cessa di esistere. In palese violazione da quanto stabilito dall'art. 2112 del codice civile, il passaggio della manodopera alla nuova società avviene tramite dimissioni "volontarie" dalla vecchia società e la riassunzione nella nuova con condizione nettamente peggiorative. Vengono "assunti" dalla newco solo il 40% del personale, ma con l'impegno, con la sottoscrizione di un accordo sindacale, di assorbire con le stesse modalità tutto il restante personale entro il 14 luglio 2013. A marzo del 2013 invece l'azienda cambia di 180 gradi la posizione. La newco sparisce, i lavoratori assunti da questa vengono riassunti da Fiat Group Automobiles, applicando però l'articolo 2112, disatteso per il trasferimento alla newco. In pratica, quando si trattava di passare alla nuova società, la Fiat non ha voluto che gli operai conservassero le vecchie condizioni contrattuali, cosa invece esplicitamente prevista dall'articolo 2112 cod. civ., mentre, quando decide di fare l'operazione inversa, allora diventa conveniente il rispetto di questo articolo. Questo ennesimo voltafaccia serve certamente per accedere a nuove autorizzazioni amministrative di sospensioni in

⁵³ "L'iperattivismo di Sergio Marchionne lo si nota soprattutto dalla frequenza con cui presenta i suoi piani industriali. Alla Fiat, infatti, non si sono mai prodotte tante slide come con lui. Tra il 2004 e il 2013 la società presenta ben otto piani. L'inchiostro non fa in tempo ad asciugarsi che subito ne arriva uno nuovo. Tuttavia, ogni volta che ne presenta uno, nessuno si accorge che le promesse che contiene sono scritte sulla sabbia poiché pochi mesi prima ne aveva già presentato un altro e pochi mesi dopo ne avrebbe illustrato un terzo. Tutti diversi. Nel primo piano industriale, quello dell'agosto 2004, dal titolo *The New Fiat Group: A Commitment to Execution*, Marchionne promette il lancio di dieci modelli in tre anni. Passa un anno e ne garantisce 17 nei successivi quattro anni, più 13 restyling insaporiti da 9,55 miliardi di investimenti per l'auto. Alla presentazione del terzo piano (novembre 2006), vengono invitati, per la prima volta, anche operai e impiegati. I miliardi da investire salgono a 16 e i modelli scendono a 15. Inoltre, per il marchio Alfa, promette cinque nuovi modelli: ne arriveranno due e "mezzo" perché dell'8C Competizione verranno prodotti appena 500 esemplari. Il quarto piano, quello del 2009, riguarda soprattutto le attività americane della Chrysler e, sempre nell'anno, sotto Natale, Marchionne presenta lo spettacolare "Piano per l'Italia": 30 nuovi modelli in 24 mesi e 8 miliardi di euro di investimenti nell'Auto. Ma è ancora niente: quattro mesi dopo illustra "il più straordinario piano industriale che il nostro paese abbia mai avuto", l'indimenticabile "Fabbrica Italia", che provocherà la spaccatura tra i sindacati, il referendum di Pomigliano e l'uscita della Fiom dalle fabbriche Fiat. Quel piano prevede 20 miliardi di investimenti per triplicare la produzione italiana di auto e arrivare a vendere, insieme a Chrysler, ben 6 milioni di vetture nel mondo con addirittura 47 novità da lanciare sul mercato. Dopo appena 14 mesi, "Fabbrica Italia" viene ritirato e Marchionne ripiega su un ben più modesto piano industriale (il settimo) che prevede il lancio di due Suv, peraltro mai visti. Con l'ottavo piano (30 ottobre 2012), si abbassano i target di vendita: da 6 milioni di auto si scende a 4,6, massimo 4,8, e i modelli da lanciare calano a 30. Sui miliardi di investimenti Marchionne preferisce soprassedere" (Marco Cobianchi, *America Dream*, chiare lettere, Milano, pp. 67-68 – l'intero passo è stato pubblicato da *Il Fatto Quotidiano* nell'articolo *Sergio Marchionne, miliardi e modelli: la lunga storia dei piani fantasia del Lingotto*, del 7 maggio 2014, <http://www.ilfattoquotidiano.it/2014/05/07/sergio-marchionne-miliardi-e-modelli-la-lunga-storia-dei-piani-fantasia-del-lingotto/976095/>).

cassa integrazione e di contratti di solidarietà, ma mostra anche la contraddittorietà e debolezza dei progetti aziendali. Più che una ragionata ed equilibrata strategia aziendale, l'impressione che se ne ricava è quella di astute strategie di propaganda ad uso e consumo degli azionisti, accompagnate dall'uso spregiudicato di tutti i trucchi legali per aggirare le norme non convenienti e per aggiudicarsi l'accesso agli ammortizzatori sociali. Solo assumendo, come evidentemente fa il giudice del Tribunale di Nola, il rozzo punto di vista degli azionisti, il cui unico interesse è l'aumento degli utili⁵⁴, si può essere così accanitamente entusiasti dell'operato di Marchionne, trascurando a tal punto le numerose zone d'ombra della sua politica industriale da considerare alla stregua di un reato di lesa maestà il fatto che dei suoi dipendenti si siano permessi di criticarlo. Ciò impedisce anche al giudice di cogliere un aspetto implicitamente presente nell'accusa rivolta al manager della Fiat di condurre un piano fallimentare. Evidentemente per questi operai il fallimento si misura nel fatto che dopo tanti anni ancora metà degli operai dello stabilimento di Pomigliano sono a casa senza prospettive di riassunzione, e ciò malgrado si sia pagato il prezzo salatissimo di un peggioramento delle condizioni lavorative e contrattuali. Attribuendo questo dato, che, parafrasando il linguaggio del giudice, è certo e comprovato, semplicemente a strategie industriali sbagliate, questi operai dimostrano di credere nella possibilità di una diversa politica industriale, capace di garantire ad un tempo sia un giusto guadagno dell'imprenditore che una giusta remunerazione dei lavoratori. Fa capolino cioè nella critica alle scelte di Marchionne in quanto scelte fallimentari una idea di collaborazione fra le classi, una idea magari non sostenuta esplicitamente, anzi il più delle volte rigettata a parole, ma che è comune a quasi tutti i gruppi operai più radicali che ruotano nell'area dei sindacatini alternativi. Non c'è in loro la consapevolezza teorica che le politiche aziendali, fallimentari o no, sono sempre contro gli operai. Il capitalismo è una macchina per estrarre sempre più pluslavoro agli operai. Nelle fasi di sviluppo l'aumento dello sfruttamento può accompagnarsi ad un miglioramento delle condizioni materiali di vita degli operai, che vedono peggiorare la loro posizione sociale rispetto alle altre classi, ma in assoluto possono accrescere il loro tenore di vita. Nella crisi invece l'aumento dello sfruttamento è sempre unito ad un netto peggioramento assoluto delle loro condizioni. In questo discorso, che una impresa sbagli o meno negli investimenti e nelle scelte di politica aziendale è davvero una questione poco importante, che riguarda più lo scontro fra i capitalisti che quello fra operai e padroni. Paradossalmente è proprio questa posizione ideologica degli operai licenziati, posizione che il giudice ha invece sanzionato così pesantemente, ad essere quella più raccordabile con quella cui il giudice fa nei fatti riferimento nella sentenza, in cui è

⁵⁴ "Nei dieci bilanci finora firmati da Marchionne c'è un totale di 11,5 miliardi di utili complessivi, di cui 8,5 di competenza di Fiat; ... Proprio dall'abilità finanziaria di Marchionne deriva quasi metà degli utili di competenza del periodo, ovvero 4 miliardi di euro: 2 miliardi nel bilancio 2005 con le plusvalenze sullo scioglimento della joint venture con Gm e sulla conversione del prestito bancario; altri 2 miliardi nel bilancio 2011 con la rivalutazione della quota di Chrysler acquisita gratis nel 2009" (Andrea Malan, *Dieci anni di Marchionne, come è cambiata la Fiat da multinazionale italiana a gruppo globale*, in *Il Sole 24 Ore*, dell'1 giugno 2014 - <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2014-05-31/dieci-anni-marchionne-come-e-cambiata-fiat-multinazionale-italiana-gruppo-globale-200143.shtml?uuid=ABfgLkMB>).

evidente la scelta di difendere, anche oltre misura, i “diritti” dell’impresa. Infatti, non comprendere che la causa del loro precipitare nella miseria è il meccanismo capitalistico in quanto tale e non le scelte sbagliate di un manager concede una certa tranquillità a tutti i padroni, che sanno di poter rischiare al massimo solo una lotta per eliminare il manager scelto e non la loro eliminazione in quanto padroni ed il passaggio della proprietà dei mezzi di produzione e distribuzione agli operai. Reprimere e non favorire queste errate posizioni ideologiche degli operai è da parte borghese un grande esempio di mancanza di lungimiranza, spiegabile solo con l’arroganza e la sicurezza sull’eternità del loro dominio che caratterizza finora i padroni.

Continenza formale.

Dopo aver escluso con metodico accanimento, più da requisitoria di pubblico ministero che da magistrato giudicante, che la critica messa in atto dagli operai licenziati sia stata rispettosa della continenza sostanziale, il giudice passa a dimostrare che anche la continenza formale è stata da loro violata. Qui il ragionamento si fa confuso, in quanto in esso si sovrappongono il suo personale giudizio sul contenuto delle accuse sostenute dagli operai (cosa che invece attiene logicamente alla continenza sostanziale) e la critica alle modalità con cui queste accuse sono state espresse. Risulta così impossibile capire perché, a prescindere dalla veridicità o meno delle critiche svolte, averle fatte in forma allegorica, teatrale e satirica sia di per sé una violazione della continenza formale. Nessuna ingiuria è stata rivolta a Marchionne nel satirico “lascito testamentario”, né la scena del finto suicidio può essere in qualche modo interpretata come una incitazione all’uccisione dell’amministratore delegato⁵⁵. Appare evidente che in nessun modo si possa intendere la manifestazione messa in atto dagli operai del comitato di lotta una violazione della continenza formale, anche senza tenere in conto che lo stesso rigore del requisito della continenza formale è di molto attenuato *“in relazione alla necessità, connaturata alla critica, di esprimere le opinioni e la personale interpretazione dei fatti anche con toni aggressivi ed espressioni sgradite alla persona cui sono riferite”*⁵⁶. Tale rigore viene ulteriormente attenuato dal fatto che la

⁵⁵ Su questo ultimo punto, il giudice stesso si esprime chiaramente: “Si ritiene che la dichiarata volontà dei ricorrenti di rappresentare il suicidio dell’amministratore delegato della società convenuta (piuttosto che l’omicidio di quest’ultimo) non possa considerarsi circostanza controversa in giudizio in quanto nella contestazione disciplinare viene addebitato in modo neutro ai ricorrenti di aver “simulato la impiccagione” (senza specificare se si trattasse di impiccagione spontanea o “coattiva”) e la stessa difesa della parte resistente ha assunto una posizione del tutto neutrale rispetto a tale circostanza che, dunque, può ritenersi non controversa (potendosi concludere sul punto, anche in virtù dello “scritto testamentario” affisso accanto al patibolo, che effettivamente nel caso di specie i ricorrenti abbiano inteso simulare lo spontaneo suicidio mediante impiccagione del vertice aziendale)” (Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 9).

⁵⁶ Italo Inglese, *op. cit.*, p. 39. “Questa Corte ha già evidenziato come il diritto di cronaca debba rispettare il principio della continenza sostanziale (secondo cui i fatti narrati devono corrispondere a verità) e quello della continenza formale (secondo cui l’esposizione dei fatti deve avvenire misuratamente), precisando al riguardo che, nella valutazione del legittimo esercizio del diritto di critica, il requisito della continenza c.d. formale, comportante anche l’osservanza della correttezza e civiltà delle espressioni utilizzate, è attenuato dalla necessità, ad esso connaturata, di esprimere le proprie opinioni e la propria personale interpretazione dei fatti, anche con espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alla persona cui sono riferite” (Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 4952 del 16 maggio 1998).

critica è avvenuta sotto forma di satira, che secondo la Cassazione è “*configurabile come diritto soggettivo di rilevanza costituzionale*”⁵⁷. Il giudice non tiene in alcun conto queste considerazioni della Cassazione, mentre fino ad ora ha ricercato con pazienza certosina le sentenze della Cassazione da usare come sostegno alla legittimazione del licenziamento dei cinque operai. Volutamente vengono trascurati tutti quei pronunciamenti della Cassazione, pochi per la verità, che potevano essere a favore dei cinque ricorrenti. Ma in che cosa il giudice vede la violazione della continenza formale? Innanzitutto, per aver attribuito a Marchionne la responsabilità dei suicidi degli operai, poi per aver descritto il trasferimento a Nola come una deportazione ed infine per la “*fin troppo realistica rappresentazione del suicidio a mezzo di impiccagione dello stesso Marchionne*”⁵⁸ I primi due punti riguardano, in verità, il contenuto delle critiche e non la forma, per cui il rinnovato uso di queste considerazioni anche nell’ambito della consistenza formale ci dà la prova della scarsità di argomenti che ha su questo aspetto il giudice. Il terzo è la rappresentazione satirica stessa. E’ come se il giudice dicesse che la scena del finto suicidio è violazione della continenza formale perché è appunto la scena del suicidio. Una tautologia priva di valore. Prima di proseguire ulteriormente nell’analisi della posizione del giudice in merito, va fatta una importante considerazione. La continenza formale di una critica e di un comportamento non possono essere valutati in astratto ma vanno calati nella condizione concreta in cui sono svolti. Un breve esempio. Se io do uno schiaffo ad un interlocutore, la cosa in astratto è sbagliata; se io ad una persona che mi chiede una indicazione stradale do uno schiaffo, la cosa in concreto è sbagliata. Se io do uno schiaffo ad una persona che mi sta aggredendo per derubarmi, io in concreto faccio una cosa non criticabile. Ebbene, nella sentenza manca proprio questa considerazione della condizione concreta in cui si sono svolti i fatti che hanno portato ai licenziamenti, una lacuna gravissima, anche considerando che qui sono in gioco i destini di cinque famiglie. Gli unici accenni che il giudice fa di valutazione della condizione concreta, del contesto in cui questi fatti sono accaduti, è quando, con un tono “peloso” di commozione e rispetto verso la tragedia dei suicidi, proprio mentre nega, contro ogni evidenza, l’esistenza di un nesso di causalità

⁵⁷ Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 5499 del 5 febbraio - 10 marzo 2014. “*Il diritto di satira ha un fondamento complesso individuabile nella sua natura di creazione dello spirito, nella sua dimensione relazionale, ossia di messaggio sociale, nella sua funzione di controllo esercitato con l’ironia ed il sarcasmo nei confronti dei poteri di qualunque natura. Comunque si esprima e, cioè, in forma scritta, orale, figurata, la satira costituisce una critica corrosiva e spesso impietosa, basata su una rappresentazione che enfatizza e deforma la realtà per provocare il riso. La peculiarità della satira, che si esprime con il paradosso e la metafora surreale, la sottrae al parametro della verità e la rende eterogenea rispetto alla cronaca. A differenza di questa che, avendo la finalità di fornire informazioni su fatti e persone, è soggetta al vaglio del riscontro storico, la satira assume i connotati dell’inverosimiglianza e dell’iperbole. La satira, in sostanza, è riproduzione ironica e non cronaca di un fatto; essa esprime un giudizio che necessariamente assume connotazioni soggettive ed opinabili, sottraendosi ad una dimostrazione di veridicità. Incompatibile con il parametro della verità, la satira è, però, soggetta al limite della continenza e della funzionalità delle espressioni adoperate rispetto allo scopo di denuncia sociale perseguito. Sul piano della continenza, il linguaggio essenzialmente simbolico e frequentemente paradossale della satira è svincolato da forme convenzionali, per cui è inapplicabile il metro della correttezza dell’espressione. Peraltro, l’utilizzo di espressioni di qualsiasi tipo, anche lesive della reputazione altrui deve essere strumentalmente collegato alla manifestazione di un dissenso ragionato dall’opinione o comportamento preso di mira e non deve risolversi in un’aggressione gratuita e distruttiva dell’onore e della reputazione del soggetto interessato*” (Ivi).

⁵⁸ Ibidem, p. 14.

fra suicidi e politica aziendale, dichiara di non volere “*assolutamente minimizzare il disagio sociale ed esistenziale che in un lavoratore può provocare la condizione di incertezza e inattività lavorativa data dalla collocazione in CIGS*”⁵⁹, oppure quando, più avanti, definisce, con sarcasmo e fra virgolette, “nobili” le intenzioni dei licenziati, ma solo “*valutate dalla prospettiva strettamente soggettiva palesata in giudizio*”⁶⁰. Ricostruiamo invece anche se sommariamente il clima in cui è maturata la scelta di esprimere in questa forma teatrale la critica alla politica aziendale. Dal 2008 i 316 operai trasferiti d’imperio da Pomigliano a Nola sono in cassa integrazione, a meno di 1.000 euro al mese ed il loro tenore di vita si è abbassato notevolmente. La perenne inattività del “World Class Logistic” di Nola, la non attendibilità delle promesse di rilancio, creano tra i 316 sconforto e rabbia. Sentimenti che sono accresciuti dal fatto che dal 2011 una parte dei lavoratori di Pomigliano, riassunti dalla “newco” creata ad arte, sono impegnati a tempo pieno in azienda, mentre l’altra metà delle maestranze marcisce in cassa integrazione senza prospettive di rientro in produzione. Ad esasperare gli animi interviene anche la scelta aziendale di ordinare alcuni sabati lavorativi, una decisione in netto contrasto con il ricorso alla cassa integrazione a zero ore per metà fabbrica, una decisione fra l’altro che avrebbe dovuto far scattare subito un intervento dell’Inps, in quanto ente erogatore degli assegni di cassa integrazione. Al contrario, invece, i tentativi di una minoranza di operai di bloccare con i picchetti i sabati lavorativi sono stati annullati dall’intervento massiccio delle forze dell’ordine. In questa situazione di profondo disagio economico e sociale, di sfiducia nel proprio futuro, maturano i tre suicidi e vari altri tentativi di togliersi la vita, tentativi per fortuna falliti. Nel frattempo, mentre progressivamente gli operai di Pomigliano si impoveriscono, Sergio Marchionne si arricchisce a dismisura⁶¹. Ebbene, in una situazione così pesante è davvero sorprendente che non si siano verificati momenti di esplosione violenta del dissenso, ed invece la minoranza di fabbrica più combattiva si sia limitata ad una pacifica rappresentazione teatrale. Visto da questo punto di vista, il comportamento dei licenziati è ancora una volta lontanissimo da ogni ipotesi di violazione della continenza formale, ed anzi dimostra, al contrario, la scelta da loro fatta di perseguire la strada della denuncia, usando forme dirette di comunicazione, per richiamare alla lotta i colleghi di lavoro e suscitare la solidarietà degli altri lavoratori. Il giudice non valuta assolutamente

⁵⁹ Ibidem, p. 13.

⁶⁰ Ibidem, p. 14.

⁶¹ Tra il 2004 e il 2011 il manager ha ricevuto, come compensi, da Fiat 41 milioni di euro in contanti. Nel 2012, 7,4 milioni di euro. Nel 2013 un compenso complessivo di 5,7 milioni, sempre in contanti. Nel 2014 un compenso di 24,7 milioni di euro in contanti. Marchionne inoltre detiene, al momento, oltre 14 milioni di azioni Fca pari all’1,12% del capitale del gruppo, un pacchetto che ai corsi attuali vale oltre 200 milioni di euro. Queste azioni le ha ricevute nel corso degli anni come aggiunta allo stipendio. Con la quotazione della Ferrari in borsa, Marchionne si è trovato in tasca 1.462.000 azioni ordinarie del Cavallino. I dati sono stati resi noti dalla Afm, la Consob olandese, che ha pubblicato un aggiornamento sulle quote delle società per gli obblighi di trasparenza. E in soldoni, quelle azioni, valgono ad oggi 65,2 milioni di euro: basta moltiplicare il valore delle azioni al termine della prima giornata di contrattazioni (44,60 euro) per il numero di cedole. Chiaramente il loro valore è ulteriormente aumentato dalla loro prima quotazione. Quindi mentre gli operai FIAT venivano immiseriti dalla crisi e buona parte di loro era costretta a vivere con il sussidio della cassa integrazione sostenuta con i contributi dei cittadini che pagano le tasse, Marchionne in circa dieci anni ha guadagnato 344 milioni di euro tra stipendi e azioni, senza prendere in considerazione le rivalutazioni delle sue azioni, ed è diventato uno dei grandi azionisti del gruppo FIAT.

questo aspetto, sulla cui base il finto suicidio di Marchionne non solo di per sé non è violazione dei requisiti di continenza formale ma è anche un modo del tutto legale di spingere alla lotta contro la pesantissima situazione vissuta dagli operai FCA di Nola. E che sia un modo del tutto legale è dimostrato dal fatto che nessun reato è stato contestato per questo agli operai, che vengono puniti solo dalla controparte datoriale, con il parere favorevole ovviamente del giudice del Tribunale di Nola. Ma non solo questi non prende in considerazione questo aspetto, addirittura si spinge ad utilizzarlo proprio contro i licenziati. Aderendo in pieno al punto di vista della Fiat, per lui diventa una colpa che la denuncia messa in atto dagli operai sia “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”⁶². Per il giudice, evidentemente, è il conflitto stesso, in quanto lesivo degli interessi aziendali, ad essere una colpa e quindi va punito chi lo evoca con interventi di propaganda. Prima ha negato il carattere sindacale dell’iniziativa ed ora proprio questo carattere sindacale, di incitamento alla lotta per la difesa dei propri diritti, diventa motivo di giustificazione dei licenziamenti. Lo stesso impegno degli operai ad utilizzare il più possibile le loro iniziative di denuncia, conquistando più visibilità possibile, diventa in questa ottica una colpa grave⁶³, tanto che il giudice riporta a dimostrazione delle sue accuse la seguente dichiarazione di Mignano: “Volevamo rendere pubblica la nostra protesta per la gravità dei fatti relativi ai suicidi”⁶⁴. Qui il ragionamento del giudice capovolge quello sostenuto in più casi dalla giurisprudenza, secondo la quale, uno dei criteri fondamentali per accettare o sanzionare la critica di un lavoratore contro l’azienda e il datore di lavoro è che con essa il lavoratore abbia inteso sostenere e difendere un interesse generale, superiore cioè all’interesse aziendale⁶⁵. La lotta contro i suicidi, la difesa dell’interesse degli operai, costretti da anni in una condizione economica e sociale pesantissima, da elemento giustificativo (ammesso che ce ne fosse bisogno) delle

⁶² Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 15.

⁶³ “D’altronde la lesione dell’immagine, della onorabilità e credibilità dell’azienda e del suo vertice aziendale è andata ben oltre l’ambito aziendale in quanto, per stessa volontà dei ricorrenti (e in questo è ravvisabile un altro elemento connotante la intensità dell’elemento intenzionale degli stessi), la notizia dei fatti posti in essere dai lavoratori e le immagini relative al suicidio, al funerale e al “lascito testamentario” dell’amministratore delegato hanno (notoriamente) fatto “il giro del mondo” essendo state ampiamente diffuse sia a mezzo stampa sia a mezzo emittenti televisive (come si evince dalla foto n. 4I tratta da “Repubblica TV”) sia a mezzo internet (ancora oggi, come dedotto dalla società resistente e riscontrato dal giudicante, le immagini della manifestazione sono liberamente visionabili in rete ai siti indicati a pag. 44 della memoria difensiva o, semplicemente, digitando in un qualunque motore di ricerca le parole “Marchionne funerale”)” (Ivi).

⁶⁴ Ivi.

⁶⁵ “la giurisprudenza ha ritenuto legittima la critica espressa da alcuni lavoratori di una clinica privata che avevano accusato il datore di inefficienze, sperpero, messa a repentaglio dell’incolumità dei pazienti, cioè perchè la critica era finalizzata al perseguimento dell’interesse generale della salute e del miglioramento dei servizi pubblici (Trib. Frosinone, 8.10.1986). Analogamente è stato ritenuta legittima, perchè finalizzata al perseguimento di interessi collettivi meritevoli di tutela, la critica espressa da alcuni dipendenti con una missiva rivolta ai vertici aziendali in cui manifestavano solidarietà ad un collega sottoposto a procedimento disciplinare e denunciavano situazioni lavorative di malessere e disagio diffusi, con lo scopo di sollecitare un intervento risolutivo da parte della direzione (Pret. Milano, 14.4.1993). Legittima è stata anche reputata la condotta di un lavoratore, dirigente sindacale, che in una lettera inviata al CDA dell’azienda aveva espresso giudizi negativi sull’operato del Direttore Generale (Pret. Lecce, 18.12.1987)” (avv. Annarita Bove, <http://www.diritto-lavoro-bologna.it/approfondimenti/diritto-critica-lavoratore-esercizio-limiti-conseguenze-in-caso-superamento/>)

condotte messe in atto dai cinque licenziati, diventa vero e proprio elemento di accusa per il Tribunale di Nola, mentre invece lo stesso giudice avrebbe potuto cogliere nelle critiche espresse dai licenziati e nelle modalità da essi usate il pieno rispetto del vincolo della cosiddetta pertinenza, vale a dire della coerenza della manifestazione del pensiero agli scopi perseguiti. La completa accettazione e tutela degli interessi aziendali va anche oltre. Partendo dalla considerazione che Sergio Marchionne “è la “figura simbolo” in Italia e nel mondo del gruppo FIAT”⁶⁶, il giudice deduce che le critiche dei cinque licenziati “in quanto lesive degli interessi morali della società resistente abbiano provocato alla stessa un grave documento morale”⁶⁷, cosa che ne giustifica il licenziamento. Si badi bene, tanto per mettere in evidenza il contenuto ideologico filo padronale della posizione del giudice, che fra i danni morali che la Fiat avrebbe subito, viene anche indicata “la conseguente poca credibilità di una impresa avente in organico lavoratori che provano e palesano (mediante gravi accuse) una totale sfiducia nella conduzione manageriale al punto da attribuirne la responsabilità per i suicidi di altri lavoratori”⁶⁸. Il danno morale consisterebbe dunque nel fatto di avere fra i dipendenti persone capaci di una critica radicale, una critica che altri possono tranquillamente fare, ma che non è concessa agli operai dipendenti dell’azienda. L’attacco all’autonomia e libertà di critica e di pensiero degli operai viene così apertamente dichiarato.

In questa lunga digressione sulla sentenza, abbiamo verificato, a mo’ di esempio, fino a che punto i giudici stiano facendo proprio il punto di vista del singolo imprenditore contro gli operai. Abbiamo potuto vedere come, nelle pieghe della stessa tendenza anti operaia della giurisprudenza, il giudice del Tribunale di Nola, avrebbe potuto comunque accogliere il ricorso dei cinque operai licenziati, essendo sufficiente per questo un minimo di analisi obiettiva del dramma sociale da loro denunciato. La responsabilità che qui si è assunta il giudice è molto grave, perché la Cassazione non interviene in genere sul giudizio di merito, non decide cioè se la violazione della continenza sostanziale e formale si sia verificata, essendo questo accertamento di competenza dei giudici di merito⁶⁹. Affermando che tale violazione della continenza

⁶⁶ Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 15.

⁶⁷ Ibidem, p. 16. Si badi bene che nella sentenza non si fa alcun cenno ad improbabili danni economici, ma solo a non quantificabili ed aleatori danni morali, mentre i danni economici e morali subiti in questi anni dagli operai di Pomigliano e di Nola non vengono in alcun modo presi in considerazione, malgrado questi siano facilmente quantificabili sia nella misura del reddito perso che, purtroppo, nel numero di suicidi, di tentati suicidi e patologie psichiatriche presenti fra questi operai.

⁶⁸ Ivi.

⁶⁹ “Va premesso che il ricorso per cassazione non consente ai giudici di legittimità di riesaminare e valutare autonomamente il merito della causa ma solo quello di controllare sotto il profilo formale e della correttezza giuridica - in relazione ad un punto decisivo della controversia prospettato dalle parti o sollevato d’ufficio – le argomentazioni svolte dal giudice di merito, al quale spetta esclusivamente individuare le fonti del proprio convincimento, di esaminare le prove, controllarne l’attendibilità e la concludenza, scegliere tra le risultanze istruttorie quelle ritenute più idonee a dimostrare i fatti in discussione, dare la prevalenza all’uno o all’altro mezzo di prova, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge (cfr. ex plurimis: Cassazione 27 ottobre 1995 n. 11154; Cassazione 18 marzo 1995 n. 3205; Cassazione 29 novembre 1986 n. 7054” (Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 16 maggio 1998, n. 4952, p. 4). “Spetta al giudice di merito la valutazione del carattere diffamatorio o no dello scritto e di altra manifestazione del pensiero, che, da un lato, non può prescindere - come visto - da un accertamento sulla veridicità delle notizie rese pubbliche, e, dall’altro, non può non considerare le qualità personali ed il prestigio che in un certo contesto sociale gode il

c'è stata e negando il carattere sindacale della protesta, tutte affermazioni come abbiamo visto più che opinabili, il giudice non lascia alcuno scampo ai licenziati in Cassazione. Infatti, qualora questa sentenza fosse confermata nei successivi gradi di giudizio, con l'orientamento dominante della Cassazione che conosciamo, non possiamo che prevedere una conferma dei licenziamenti anche in quella sede. Per evitare la tagliola della Cassazione, bastava che il giudice si fosse limitato a valutare i fatti per come sono, cioè ad accettare che si trattava di una manifestazione sindacale, ad ammettere la fondatezza delle critiche rivolte alla Fiat, a sottolineare il carattere pacifico e satirico della protesta. Negando l'evidenza dei fatti la sentenza assume i caratteri netti di una scelta di parte, tesa a colpire ciò che viene giudicata come “*una consapevole e non misurata ribellione all'assetto organizzativo aziendale*”⁷⁰.

FONDAMENTO DI CLASSE DEL DIRITTO DEL LAVORO

Ripigliamo ora il filo del nostro ragionamento. Cosa ha determinato questo orientamento della magistratura? Perché mai ciò è avvenuto senza suscitare critiche aperte fra i magistrati?

Dicevamo che la giustificazione meramente sociologica non è assolutamente sufficiente, sia perché incapace di spiegarci perché questo orientamento della giurisprudenza ha preso piede a partire all'incirca dagli anni '90⁷¹, sia perché avremmo comunque dovuto avere il sorgere di una tendenza contraria, minoritaria quanto si vuole, ma capace di opporsi alla forzatura del quadro normativo rappresentata dall'interpretazione estensiva della semplice rubrica di un articolo di legge. Eppure ciò non è avvenuto. Diventa allora necessario estendere l'angolo delle nostre considerazioni oltre il semplicistico riferimento all'appartenenza di classe dei giudici ed il loro essere spesso ideologicamente servi dei poteri economici e politici. Queste prime ed immediate spiegazioni bastano forse a criticare una singola sentenza, o gruppi di sentenze, ma non un intero ed omogeneo orientamento della giurisprudenza. Inoltre, considerarle come le uniche possibili spiegazioni del fenomeno cela ed implica una valutazione tutto sommato positiva delle leggi che questi giudici devono applicare, per cui sarebbe unicamente da addebitare a loro la cattiva attuazione delle norme. Crediamo che invece la risposta alle nostre domande vada cercata altrove, iniziando dalla analisi del contenuto sociale proprio di queste norme che la magistratura è chiamata ad attuare, norme che disciplinano il rapporto

destinatario della critica. Per la natura dell'esame e delle indagini da effettuare, le conclusioni cui al loro esito perviene il giudice di merito non sono - come si è già ribadito - censurabili in cassazione se sorrette da motivazione congrua, priva di salti logici, e rispettosa dei principi di continenza sostanziale e formale cui deve sottostare il diritto di critica” (Ivi, p. 6).

⁷⁰ Tribunale di Nola, n. 18203/2015 del 04/06/2015, p. 14.

⁷¹ E' bene precisare che questa nostra datazione è puramente approssimativa e ciò per due motivi principali. Il primo è che purtroppo abbiamo sempre avuto uno stillicidio di pronunciamenti, anche se minoritari, a danno dei lavoratori per comportamenti extralavorativi. Il secondo è che questi pronunciamenti erano molto frequenti nell'immediato dopoguerra e negli anni '50. Abbiamo ad es. i licenziamenti del lavoratore sposato che intratteneva relazioni amorose extralavorative con collega nubile (App. Messina 24 maggio 1962), del convivente more uxorio (App. L'Aquila 26 giugno 1949), del lavoratore i cui familiari avevano tenuto atteggiamenti irriguardosi o proferito ingiurie nei confronti del di lui datore di lavoro (App. Roma 11 dicembre 1964), mentre dalla fine degli anni '60 in poi e per tutti gli anni '70, questo fenomeno si riduce di molto, e ciò coincide con l'approvazione sia della legge n. 604 del 1966 sulle norme dei licenziamenti individuali sia dello Statuto dei Lavoratori del 1970.

di lavoro e che rappresentano l'oggetto specifico di quella particolare branca del diritto che è il diritto del lavoro.

Il contratto di lavoro.

Il perno su cui ruota il diritto del lavoro è il contratto di lavoro, l'accordo fra il lavoratore, denominato "prestatore di lavoro" e l'imprenditore, denominato "datore di lavoro". Col contratto di lavoro il prestatore si obbliga a mettere a disposizione del datore di lavoro la sua attività lavorativa e questi si obbliga a corrispondergli una retribuzione adeguata. Un incontro tra volontà di soggetti giuridici liberi e indipendenti⁷², un accordo fra compratore e venditore di merce del tutto simile alle miriadi di diverse transazioni mercantili che avvengono ogni giorno⁷³. Come il venditore di orologi, computer, libri, pane, ecc., così il lavoratore vende la sua merce e ne riceve in cambio una somma di denaro in media corrispondente al suo valore. Il rapporto fra operaio e capitalista si presenta così come un rapporto sostanzialmente egualitario, lo stesso che innumerevoli volte incontriamo fra venditore e compratore nell'ambito della circolazione delle merci. Lo scambio, infatti, non può avvenire se non fra soggetti liberi ed uguali che ricavano dalla transazione un reciproco utile⁷⁴. L'assenza di questa condizione di libertà ed egualanza formale trasformerebbe lo scambio in qualcosa d'altro, una imposizione, una appropriazione unilaterale, un furto. La relazione fra capitalista ed operaio presenta invece tutte le caratteristiche proprie dello scambio. Marx così le descrive: "*Affinché il possessore della forza-lavoro la venga come merce, egli deve poterne disporre, quindi essere libero proprietario, della propria capacità di lavoro, della propria persona. Egli si incontra sul mercato con il possessore di denaro e i due entrano in rapporto reciproco come possessori di merci, di pari diritti, distinti solo per essere l'uno compratore, l'altro venditore, persone dunque giuridicamente uguali. La continuazione di questo rapporto esige che il proprietario della forza-lavoro la venga sempre e soltanto per un tempo determinato; poiché se la vende in blocco, una volta per tutte, vende se stesso, si trasforma da libero in schiavo, da possessore di merce in merce. Il proprietario di forza-lavoro, quale persona, deve riferirsi costantemente alla propria forza-lavoro come a sua proprietà, quindi come a sua propria merce; e può farlo*

⁷² "La norma giuridica ... presuppone una persona dotata di diritto e che, per di più esercita attivamente una pretesa" (Pasukanis, *La teoria generale del diritto e il marxismo*, De Donato, Bari, 1975, p. 124).

⁷³ "Per riferire l'una all'altra queste cose come merci, i tutori delle merci debbono comportarsi l'uno di fronte all'altro come persone la cui volontà risiede in quelle cose, cosicché l'uno si appropria la merce altrui alienando la propria, soltanto col consenso dell'altro; quindi, ognuno dei due compie quell'azione soltanto mediante un atto di volontà comune a entrambi. Quindi i possessori di merci debbono riconoscersi, reciprocamente, quali proprietari privati. Questo rapporto giuridico, la cui forma è il contratto, sia o no svolto in forme legali, è un rapporto di volontà nel quale si rispecchia il rapporto economico. Il contenuto di tale rapporto giuridico, ossia di volontà, è dato mediante il rapporto economico stesso" (Marx, *Il Capitale*, I, Einaudi, Torino, 1975, p. 103).

⁷⁴ "Nella misura in cui questa diversità naturale degli individui e delle loro merci (...) costituisce il motivo per l'integrazione di questi individui, per la loro relazione sociale in quanto soggetti di scambio, nella quale essi sono presupposti a se stessi e si confermano come uguali, alla determinazione dell'uguaglianza si aggiunge quella della libertà. Sebbene l'individuo A senta il bisogno della merce dell'individuo B, esso non se ne impadronisce con la violenza, né viceversa; essi si riconoscono invece reciprocamente come proprietari, come persone la cui volontà permea le loro merci. Ne consegue che qui entra innanzitutto in scena il momento giuridico della persona, e della libertà nella misura in cui vi è contenuta. Nessuno si impadronisce della proprietà dell'altro con la violenza. Ciascuno l'aliena di sua spontanea volontà" (K. Marx, *Grundrisse*, Einaudi, Torino, 1976, pp. 186-187).

*solo in quanto la mette a disposizione del compratore ossia gliela lascia per il consumo, sempre e soltanto, transitoriamente, per un periodo determinato di tempo, e dunque, mediante l'alienazione di essa, non rinuncia alla sua proprietà su di essa*⁷⁵.

Il diritto del lavoro si fonda proprio su questo tipo di relazione, le leggi l'esprimono e la regolano. Ed è bene sottolineare che limitandosi a concepire così il rapporto fra operai e capitale, ne scompare il carattere conflittuale. “*Operaio e capitalista si stanno di fronte come possessori di merci, cioè come persone libere e eguali, personalmente indipendenti l'una dall'altra, essi appartengono come tali alla medesima classe, essi sono fratelli. Operaio e capitalista scambiano reciprocamente eguali valori: il regno della giustizia, della libertà, della uguaglianza, e della fratellanza appare perciò spuntato con la signoria del sistema a salario, il millenario regno della felicità e della pace. Il lamento della schiavitù e della tirannia, dello sfruttamento e del diritto del più forte, è cessato. Così ci annunciano i dotti patrocinatori degli interessi del capitale*

⁷⁶. L'unico tipo di contrasto che può essere ammesso è quello che regola la misura della transazione, il salario percepito, oppure la modalità e la durata della prestazione, tutte questioni sottoposte alle leggi della domanda e dell'offerta. Ciò che invece deve essere e viene negata è l'opposizione irriducibile che esiste fra operai e capitalisti, opposizione irriducibile perché dietro la forma di un libero e normale scambio fra merci, in cui i principi di proprietà, libertà e uguaglianza dominano, esiste un brutale ed intenso sfruttamento. Dietro la libertà formale abbiamo assoggettamento ed oppressione. Dietro l'uguaglianza legale e l'indipendenza abbiamo la schiavitù moderna.

Marx descrive benissimo questo processo. Lo riportiamo qui grossolanamente. Partiamo innanzitutto dal suo contenuto. L'operaio vende non lavoro ma capacità di lavoro, la forza-lavoro. Il valore di questa merce è data dal valore dei mezzi di sussistenza necessari alla vita e alla riproduzione dell'operaio. Il consumo della forza-lavoro è invece il lavoro stesso e quindi, poiché il lavoro (astratto) è contenuto, sostanza del valore, il consumo della forza-lavoro è creazione di valore. Il valore creato dall'operaio eccede sistematicamente il valore che questi ha intascato vendendo la sua forza-lavoro. Questo valore in più, che Marx chiama plusvalore, viene intascato dal资本家. Dunque, malgrado nello scambio sembri che tutto il lavoro operaio sia retribuito, solo una parte del lavoro viene pagato ed il capitalista si appropria, senza pagare in cambio nessun equivalente, di buona parte del lavoro operaio. Il plusvalore o profitto del capitalista è furto di lavoro non pagato.

Ovviamente il diritto borghese è lontanissimo da questo orizzonte di ragionamento. Fra prestatore e datore di lavoro si stabilisce un contratto con reciproche obbligazioni. Il lavoratore ha l'obbligo della prestazione lavorativa e il datore di lavoro ha l'obbligo della retribuzione. L'obbligo in capo al prestatore di lavoro però non è generico, come ad esempio avviene fra un libero professionista ed un suo cliente. A differenza dell'avvocato o del medico che eseguono in piena autonomia il servizio per cui vengono pagati dal cliente, il lavoratore subordinato è tenuto a sottostare al

⁷⁵ K. Marx, *Il Capitale*, I, op. cit., p. 202.

⁷⁶ K. Kautsky, *Le dottrine economiche di Marx*, Samonà e Savelli, Roma, 1972, pp. 85-86.

potere direttivo del datore di lavoro, una volta definito il contratto egli è sottoposto alla volontà del capitalista. Il codice civile italiano è su questo punto molto chiaro, infatti il già citato articolo 2094 così recita: “È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”. E per essere più precisi, a scanso di equivoci, lo stesso codice, all'articolo 2086, ci dice che “L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori”. La caratteristica fondamentale del lavoro subordinato è dunque il suo assoggettamento alla volontà e alla direzione del datore di lavoro, come ribadito dal secondo comma dell'articolo 2104 dello stesso codice, secondo il quale il prestatore di lavoro “Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”⁷⁷. Il contratto di lavoro presenta allora subito due peculiarità già nell'atto della sua stipula. Esso stabilisce una durata del lavoro tale da garantire all'imprenditore che il valore creato dall'operaio col suo lavoro sia maggiore del suo salario e poi sancisce che durante la sua prestazione lavorativa egli sia sottomesso all'imprenditore⁷⁸. Abbiamo così che il contratto di lavoro, presentato come una transazione fra soggetti liberi e indipendenti si concretizza invece in un rapporto di sottomissione di un soggetto all'altro, con quest'ultimo che detiene il potere direttivo e disciplinare⁷⁹. La democrazia e la libertà si fermano allora davanti ai cancelli della fabbrica, mentre al suo interno vige la dittatura del capitalista⁸⁰, un

⁷⁷ Secondo la giurisprudenza il lavoro subordinato è caratterizzato dall'eterodirezione, cioè dal fatto che il lavoratore è sottoposto alle direttive del datore nell'esecuzione della prestazione concordata nel contratto di lavoro, e dalla dipendenza, cioè dal fatto che esso svolge la sua attività in un contesto organizzativo e produttivo deciso univocamente dal datore di lavoro e in vista di un risultato di cui solo il datore di lavoro è legittimato ad appropriarsi (cfr. ad esempio Corte Costituzionale, 5 febbraio 1996, n. 30).

⁷⁸ “Al rapporto di lavoro subordinato inerisce naturalmente, [...], un potere genericamente gerarchico del datore di lavoro nei confronti del lavoratore [...]. Questo potere si risolve in una irriducibile particolarità del rapporto di lavoro, quale rapporto che, a differenza di tutti gli altri interprivati di natura obbligatoria, presenta appunto la caratteristica della subordinazione di un soggetto ad altro soggetto che è giuridicamente investito del potere di comandare circa la condotta dell'altro contraente, la cui attività personale è dedotta, appunto, in obbligazione” (G. Pera, *Diritto del lavoro*, CEDAM, Padova, 1980, p. 544).

⁷⁹ Dopo i già citati articoli del codice civile 2104 (obbligo di diligenza e rispetto delle disposizioni impartite e della disciplina) e 2105 (obbligo di fedeltà), abbiamo l'articolo 2106 (sanzioni disciplinari), che così recita: “L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione”.

⁸⁰ Questo processo è egregiamente illustrato da Marx: “La sfera della circolazione, ossia dello scambio di merci, entro i cui limiti si muovono la compera e la vendita della forza-lavoro, era in realtà un vero Eden dei diritti innati dell'uomo. Quivi regnano soltanto Libertà, Eguaglianza, Proprietà e Bentham. Libertà! Poiché compratore e venditore d'una merce, per es. della forza-lavoro, sono determinati solo dalla loro libera volontà. Stipulano il loro contratto come libere persone, giuridicamente pari. Il contratto è il risultato finale nel quale le loro volontà si danno una espressione giuridica comune. Eguaglianza! Poiché essi entrano in rapporto reciproco soltanto come possessori di merci, e scambiano equivalente per equivalente. Proprietà! Poiché ognuno dispone soltanto del proprio. Bentham! Poiché ognuno dei due ha a che fare solo con se stesso. L'unico potere che li mette l'uno accanto all'altro e che li mette in rapporto è quello del proprio utile, del loro vantaggio particolare, dei loro interessi privati. E appunto perché così ognuno si muove solo per sé e nessuno si muove per l'altro, tutti portano a compimento, per una armonia prestabilita delle cose, o sotto gli auspici d'una provvidenza onniscialtra, solo l'opera del loro reciproco vantaggio, dell'utile comune, dell'interesse generale. Nel separarci da questa sfera della circolazione semplice, ossia dello scambio di merci, donde il liberoscambista vulgaris prende a prestito concezioni, concetti e norme per il suo giudizio sulla società del capitale e del lavoro salariato, la fisionomia delle nostre dramatis personae sembra già cambiarsi in qualche cosa. L'antico possessore del denaro va avanti come capitalista, il possessore di forza-lavoro lo segue come suo lavoratore; l'uno sorridente con aria d'importanza e tutto affaccendato, l'altro timido, restio, come qualcuno che abbia portato al

vero e proprio “*regime di fabbrica*”, come lo chiama Marx, con il suo “*codice della fabbrica, in cui il capitale formula come privato legislatore e arbitrariamente la sua autocrazia sugli operai, prescindendo da quella divisione dei poteri tanto cara alla borghesia e da quel sistema rappresentativo che le è ancor più caro*”⁸¹. L’operaio è tenuto a rispettare il contratto, perché gli obblighi da esso sanciti sono stati dall’operaio liberamente accettati. Questa idea della condizione di assoggettamento dell’operaio come frutto di una sua libera scelta comporta anche la possibilità che l’operaio sia penalmente o patrimonialmente perseguito per non aver rispettato quanto pattuito. Engels, nella *Situazione della classe operaia in Inghilterra*, cita da un articolo del giornale *Manchester Guardian* un passo di una sentenza di un giudice che rivolgendosi ad un operaio, cui ha dato torto, dice “*Voi eravate libero di decidere, non dovevate accettare quel contratto se non ne avevate voglia; ma ora che vi siete spontaneamente assoggettato a quel contratto, dovete rispettarlo*”⁸². Il commento di Engels al riguardo è lapidario: “*E così l’operaio deve subire anche gli scherni del giudice di pace, che è un borghese, e della legge, imposta dalla borghesia*”⁸³. Anche ne *Il Capitale* di Marx troviamo esempi simili, con gli operai condannati anche a mesi di carcere per non aver rispettato il contratto⁸⁴. La possibilità di essere costretto a risarcire il datore di lavoro in caso di inadempienze contrattuali a carico del lavoratore non è cosa passata, ma vige attualmente. Infatti, in più occasioni la Cassazione ha confermato che la violazione del dovere di eseguire la prestazione lavorativa nell’osservanza delle regole di correttezza e di diligenza costituisce un illecito, in conseguenza del quale il datore di lavoro può agire in giudizio chiedendo il risarcimento del danno⁸⁵. Naturalmente la prima immediata punizione che l’operaio

mercato la propria pelle e non abbia ormai da aspettarsi altro che la... conciatura” (K. Marx, *Il Capitale*, I, Einaudi, Torino, 1975, pp. 212-213).

⁸¹ K. Marx , *Il Capitale*, I, op. cit., p. 519.

⁸² F. Engels, *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, in Marx – Engels, *OO. CC.*, vol. IV, Editori Riuniti, Roma, 1972, p. 404.

⁸³ Ivi.

⁸⁴ Cfr. K. Marx , *Il Capitale*, I, op. cit., pp. 520-521, Nota 190.

⁸⁵ Cfr. ad es. Cassazione del 20 luglio 1966, n. 1964, in cui leggiamo: “*La violazione dell’obbligo di diligenza, specificatamente imposto al lavoratore subordinato dall’art. 2104 del c.c., importa, indipendentemente da eventuali sanzioni disciplinari, l’obbligo del medesimo al risarcimento del danno, che dalla sua condotta negligente o imprudente sia derivato al datore di lavoro, giacché il principio secondo cui quest’ultimo, in quanto trae vantaggio dall’attività svolta in suo favore dal prestatore di lavoro, deve subire i rischi e le conseguenze sfavorevoli, vale nei confronti dei terzi danneggiati ma non nei rapporti fra le parti*”. Concetto in più occasioni confermato dalla Suprema Corte, ad es. in Cassazione civile Sezione lavoro del 26 giugno 2000, n. 8702, i giudici così scrivono: “*La giurisprudenza è ormai convinta da tempo (v. Cass., 20 luglio '66, n. 1964) che la violazione degli obblighi di fedeltà e diligenza non esaurisca il potere (gerarchico) di reazione del datore di lavoro con l’applicazione delle sanzioni disciplinari, ma coesista, sul piano contrattuale, con la pretesa risarcitoria, quale conseguenza dell’inadempimento. La questione che si pone, allora, in questa diversa ottica, riguarda l’analisi della condotta colposa, non in funzione del venir meno dell’elemento fiduciario, che permea e supporta il rapporto di collaborazione in un determinato contesto dell’attività aziendale e dà luogo all’esercizio del potere disciplinare, ma in funzione dell’adempimento / inadempimento delle reciproche obbligazioni contrattuali. Questa valutazione, pertanto, si pone su un piano distinto, anche se parallelo rispetto all’altra, poiché l’evento deve essere calibrato non più sul versante della fiducia, emergente nel rapporto di lavoro sotto il profilo dell’art. 2119, cod. civ., ma sull’accertamento della condotta colposa, in funzione della prestazione pattuita, per violazione degli obblighi di diligenza e correttezza, la cui dimostrazione, che non può essere presunta sulla base della prova del venir meno dell’elemento fiduciario, fa integralmente, e distintamente, rispetto all’altra vicenda, carico al datore di lavoro, costituendo elemento costitutivo della sua ulteriore pretesa, e, come tale, va analizzata, nei limiti della prevedibilità (art. 1225, cod. civ.), secondo un criterio di normalità, che si*

può subire è il licenziamento, che scatta ancora più frequentemente nei casi di insubordinazione, cioè nei casi il cui l'operaio mette in discussione, nega il potere di direzione e di organizzazione del datore di lavoro. Come quindi possiamo vedere, il quadro normativo sancisce e difende la condizione di totale sottomissione dell'operaio rispetto al padrone.

L'operaio libero venditore della capacità lavorativa.

Ma se tale sottomissione risulta dimostrata a valle del “libero” contratto, dobbiamo adesso considerare ciò che sta a monte del contratto stesso, cioè quale è la reale condizione dei due soggetti contraenti. Su questo il diritto del lavoro, in quanto branca specifica del diritto, dice ben poco, limitandosi a presupporre l'esistenza di due liberi contraenti. Può venirci in aiuto qui il diritto in generale, con la sua affermazione della proprietà privata. Ebbene, l'esistenza dei due soggetti stipulanti il contratto di lavoro, cioè datore e prestatore di lavoro, è il frutto diretto di una crescente polarizzazione della società, per cui da un lato troviamo chi è proprietario delle condizioni del lavoro e dall'altro chi possiede oramai solo la propria forza lavoro, che deve vendere se vuole campare. Infatti, se il venditore della forza lavoro possedesse anche le condizioni del lavoro (mezzi di produzione e di sussistenza), invece di lavorare al soldo di un proprietario preferirebbe lavorare in proprio e vendere i prodotti del suo lavoro. L'evoluzione economica in tutti i paesi capitalistici porta alla progressiva scomparsa di questi lavoratori indipendenti. Al loro posto si creano due classi opposte. Da un lato chi possiede tutto ciò che è necessario per produrre e dall'altro chi non ha niente e che perciò deve vendere tutto ciò che gli rimane, cioè la sua capacità di lavorare, per poter sopravvivere. In questo senso Marx dice che il termine “libero” assume per gli operai un duplice significato, indicando da un lato il fatto che egli è un libero venditore della propria merce e dall'altro che egli è libero, cioè privo di tutte le altre cose che gli consentirebbero di lavorare in proprio⁸⁶. Dunque, l'esistenza del lavoratore come soggetto libero e indipendente in realtà nasconde la separazione di questi lavoratori da tutte le condizioni di produzione, che sono proprietà dei non lavoratori, i quali, in virtù di questa loro condizione di dominio, costringono i lavoratori a produrre per loro⁸⁷. Il diritto borghese sancisce e difende questa situazione. La tanto decantata Costituzione, ad es., all'articolo 42 afferma a chiare lettere che “*La proprietà privata è riconosciuta e garantita dalla legge*” e all'articolo 41 chiarisce che “*L'iniziativa economica privata è libera*”⁸⁸.

pone come misura del danno risarcibile”. Segnaliamo su questa questione del risarcimento del danno anche Cassazione, Sezione lavoro, 16 maggio 2000, n. 6356.

⁸⁶ “Dunque, per trasformare il denaro in capitale il possessore di denaro deve trovare sul mercato delle merci il lavoratore libero; libero nel duplice senso che disponga della propria forza lavorativa come propria merce, nella sua qualità di libera persona, e che, d'altra parte, non abbia da vendere altre merci, che sia privo ed esente, libero di tutte le cose necessarie per la realizzazione della sua forza-lavoro” (K. Marx, *Il Capitale*, I, op. cit., pp. 203-204).

⁸⁷ Marx ed Engels parlando della società borghese, fanno notare come “in essa chi lavora non guadagna e chi guadagna non lavora” (Marx-Engels, *Manifesto del partito comunista*” in OO. CC., VI, Editori Riuniti, Roma, 1973, p. 501).

⁸⁸ Il richiamo ad una presunta *utilità sociale* della iniziativa privata da un lato è solo un esempio della retorica di cui è impregnata la costituzione, si veda, come altro esempio di questo, il riconoscimento, in realtà mai realizzato, a tutti del diritto al lavoro (art. 4, comma 2), dall'altro è la affermazione che gli interessi del singolo capitale individuale sono sempre subordinati a quelli del capitale collettivo.

Ovviamente questa condizione di separazione degli operai dalle condizioni di lavoro modifica completamente l'immagine del contratto di lavoro rispetto a quella che finora, nel ragionamento fin qui svolto, avevamo avuto, come incontro cioè tra due volontà libere e indipendenti. La questione in sintesi è questa: il contratto di lavoro presuppone l'esistenza di un possessore della merce forza-lavoro da un capo e di un possessore delle condizioni della produzione dall'altro, ma è proprio questa polarizzazione, indispensabile all'esistenza stessa del contratto, a determinare una situazione di dipendenza dell'operaio rispetto al capitalista, esattamente il contrario di quella relazione egualitaria che era stata posta come caratteristica essenziale del rapporto che intercorre fra operaio e capitalista. Il diritto del lavoro non può nascondere l'esistenza di questo problema, ma lo interpreta, in virtù del ristretto orizzonte borghese che lo caratterizza, in maniera riduttiva, restringendo l'analisi al solo contratto individuale. La dottrina del diritto del lavoro riconosce cioè l'esistenza di una dipendenza del prestatore di lavoro rispetto al datore di lavoro, ma la tratta in guisa di una semplice prevalenza di un lato del mercato, la domanda, il compratore, rispetto all'altro lato, l'offerta, il venditore. Il tutto si riduce cioè a quei casi generali in cui nel mercato abbiamo un eccesso cronico della merce offerta rispetto alla domanda. Il lavoratore viene così visto come un soggetto debole da tutelare e il diritto del lavoro come la risposta legislativa a questa esigenza. Ad es. Giuseppe Pera, considerato fra i padri in Italia del diritto del lavoro, parla di "*dittatura contrattuale*"⁸⁹ dell'imprenditore, che viene però evitata sia per intervento delle leggi dello Stato sia in virtù dell'azione di tutela dei sindacati⁹⁰. Insomma, sul piano della dottrina si afferma che il diritto del lavoro tratta della relazione giuridica fra prestatore e datore di lavoro, riconoscendo l'esistenza di una peculiarità di questa relazione rispetto alla generalità dei rapporti giuridici, in quanto, se da un lato le parti operano formalmente sullo stesso piano di parità (entrambi sono cioè soggetti liberi ed eguali), dall'altro lato, sul piano economico, il prestatore di lavoro, sia a causa della disoccupazione strutturale, sia a causa della subordinazione al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, rappresenta il contraente più debole⁹¹. Il diritto del lavoro viene definito così come il complesso di norme che non solo disciplinano il rapporto di lavoro ma che tutelano anche l'interesse economico, la libertà, la dignità e la personalità del lavoratore⁹². In buona sostanza, si accetta come elemento fondamentale che sul piano giuridico operaio e capitalista sono eguali e si considera l'asservimento dell'operaio come una semplice debolezza contrattuale, i cui effetti deleteri sono impediti dal legislatore e dai sindacati. In questo quadro si legittima la favola che il diritto del lavoro è a favore degli operai in realtà proprio per dare al rapporto di sfruttamento un valore sociale universalmente valido si è reso necessario

⁸⁹ G. Pera, *op. cit.*, p. 16.

⁹⁰ "La sostanza del sindacalismo operaio (...) consiste nel tentativo di superare la dittatura contrattuale dell'imprenditore innanzi al lavoratore isolato, contrapponendosi al meccanismo in blocco («tutti per uno, uno per tutti»). Non più il «libero» incontro della volontà dei singoli, nel quale il singolo lavoratore è del tutto sprovvveduto, ma regolamentazione delle condizioni di lavoro a livello collettivo, cioè nella trattativa con l'organizzazione rappresentativa dei lavoratori e con la stipula del contratto collettivo di lavoro" (*Ibidem*, p. 18).

⁹¹ Cfr. Santoro Passarelli, *Diritto sindacale*, Laterza, Bari, 2007.

⁹² Cfr. Carinci - De Luca Tamajo - Tosi - Treu, *Diritto del lavoro, vol. I, Il diritto sindacale*, Utet, Torino, 2012.

imporre per legge dei limiti, sempre mobili, all'arbitrio individuale di un qualunque padrone. Limiti sempre mobili che si adeguano di volta in volta alle necessità del padrone individuale che interpreta in quel momento il rapporto di sfruttamento adeguato per quella fase economica. Certo alcuni aspetti di questo ragionamento utilizzano elementi oggettivi. Ad esempio, l'esistenza della disoccupazione, quello che Marx chiama esercito industriale di riserva, è funzionale allo sviluppo capitalistico, in quanto incatena il movimento dei salari alle mutevoli esigenze dell'accumulazione capitalistica⁹³, oppure è noto che gli operai hanno interesse ad una legislazione sul lavoro il più favorevole possibile, tanto che la limitazione per legge della giornata lavorativa è stata frutto di grandi lotte operaie⁹⁴. Il quadro generale di manifestazione di questi fatti è però sempre lo sfruttamento degli operai da parte dei capitalisti. La cosa ci apparirà più chiaramente se abbandoniamo il ristretto punto di vista del diritto del lavoro e invece di limitarci a considerare l'angusto ambito del rapporto fra il singolo operaio ed il capitalista individuale, quant'anche regolato dalla contrattazione collettiva, ci rivolgiamo alla relazione che gli operai hanno in generale con l'intera classe dei capitalisti. Ciò che appare del tutto evidente è che se all'operaio, sia pure con le dovute limitazioni legate alla concorrenza dei disoccupati, è concesso scegliere alle dipendenze di quale padrone lavorare, non potrà mai, però, scegliere di non assoggettarsi a nessun capitalista. Ciò che è innanzitutto certo, prima ancora della stipula del contratto individuale è che l'operaio, se vuole sopravvivere, deve vendersi ad un capitalista, qualunque esso sia. In questo senso, egli è già asservito prima della vendita della sua forza-lavoro, alla classe dei capitalisti. *"In realtà, l'operaio appartiene al capitale anche prima di essersi venduto al capitalista. La sua servitù economica è mediata e insieme dissimulata dal rinnovamento periodico della sua vendita di se stesso, dal variare del suo padrone salariale individuale e dall'oscillazione nel prezzo di mercato del lavoro"*⁹⁵. Dunque, se allarghiamo lo sguardo oltre il contratto e analizziamo la relazione che intercorre fra l'operaio e la classe dei capitalisti, la situazione assume una luce diversa da come ce la presenta il diritto del lavoro. L'operaio non è più il lato debole del contratto, ma è letteralmente in pugno alla borghesia. Può al massimo scegliere quale singolo capitalista deve sfruttarlo, ma non può evitare di essere sfruttato dai borghesi, egli è *"proprietà per così dire dell'intera classe dei borghesi"*⁹⁶. Il contratto, perno del diritto del lavoro, si riduce così ad un semplice momento di mediazione, che ad un tempo da un lato raccorda, collega la condizione di totale soggezione degli operai al capitale (condizione data dalla privazione di questi dei mezzi di sussistenza e di produzione) alla reale estrinsecazione di questo dominio del capitale nel processo produttivo, in cui il capitalista è autocrate indiscusso, e dall'altro mistifica questo generale rapporto di asservimento come un

⁹³ "La legge infine che equilibra costantemente sovrappopolazione relativa, ossia l'esercito industriale di riserva da una parte e volume e energia dell'accumulazione dall'altra, incatena l'operaio al capitale in maniera più salda che i cunei di Efesto non saldassero alla roccia Prometeo" (K. Marx, *Il Capitale*, I, op. cit., p. 795).

⁹⁴ "La creazione della giornata lavorativa normale è dunque il prodotto di una guerra civile, lenta e più o meno velata, fra la classe dei capitalisti e la classe degli operai" (Ibidem, p. 363).

⁹⁵ K. Marx, *Il Capitale*, I, op. cit., p. 710.

⁹⁶ F. Engels, *Principi del comunismo*, in Marx-Engels, *OO. CC.*, VI, op. cit., p. 363.

rapporto fra liberi ed eguali. La compra-vendita della forza-lavoro dell'operaio è così “forma mediatrice *del suo soggiogamento al capitale*”⁹⁷ che possiede “l'apparenza *di un mero rapporto fra possessori di merci*”⁹⁸. Non è vero che l'operaio è un semplice libero ed indipendente possessore di merci, in quanto la stessa relazione sociale che lo rende mero venditore di forza-lavoro lo rende completamente dipendente ed asservito al capitale. Mentre “*lo schiavo romano era legato da catene al suo proprietario, il salariato è legato al suo da fila invisibili. L'apparenza della sua autonomia viene mantenuta dal costante variare del padrone individuale e dalla fictio juris del contratto*”⁹⁹. In questo senso, il contratto fra operaio e capitalista è una “*parvenza ingannevole*”¹⁰⁰, che “maschera come puro rapporto monetario la vera transazione e quella dipendenza che la mediazione della compra-vendita rinnova di continuo. ... Il rinnovo continuo di questo rapporto di compra-vendita non fa che mediare la continuità dello specifico rapporto di dipendenza e conferirgli l'apparenza ingannatrice della stipulazione di un contratto fra possessori di merci dotati di eguali diritti e parimenti liberi l'uno di fronte all'altro”¹⁰¹.

Carattere borghese del diritto del lavoro.

Limitandosi al mero piano normativo, il diritto del lavoro non può comprendere che l'apparenza del rapporto egualitario fra lavoratore e capitalista nasconde il suo opposto, cioè che dietro la libertà e l'uguaglianza si celano l'oppressione e la disuguaglianza¹⁰². Così facendo, il diritto del lavoro è la proiezione in forma di diritto del rapporto sostanziale di sfruttamento dell'operaio individuale da parte del capitale collettivo¹⁰³, confermando in pieno il suo carattere borghese. Le stesse leggi a tutela dei lavoratori assumono in questo quadro un significato diverso da quello che i giuristi del lavoro ci presentano. Invece di essere l'intervento dello Stato a difesa dei più deboli, esse servono essenzialmente a regolamentare lo sfruttamento capitalistico, limitando anche la vorace e distruttiva brama di profitto dei singoli capitalisti individuali, pronti a minare le stesse basi della riproduzione sociale pur di perseguire il proprio particolare interesse¹⁰⁴. Come lo Stato interviene contro l'inquinamento,

⁹⁷ K. Marx, *Il Capitale, I, Capitolo VI inedito*, op. cit., p. 1287.

⁹⁸ Ivi.

⁹⁹ K. Marx, *Il Capitale, I*, op. cit., pp. 704-705.

¹⁰⁰ K. Marx, *Grundrisse*, op. cit., p. 443.

¹⁰¹ K. Marx, *Il Capitale, I, Capitolo VI inedito*, op. cit., p. 1288.

¹⁰² “Le due parti si stanno di fronte come persone. Formalmente il loro rapporto è quello, uguale e libero, tra soggetti di scambio in generale. Che questa forma sia una parvenza, e una parvenza ingannevole, è un fatto che, finché si considera il rapporto giuridico, sembra rimanere esterno al rapporto stesso” (K. Marx, *Grundrisse*, op. cit., p. 443).

¹⁰³ “Sbagliano ... coloro che vedono in questo rapporto superficiale, in questa formalità essenziale, in questa apparenza del rapporto capitalistico, la sua sostanza, e conseguentemente pretendono di caratterizzare il rapporto sussumendo operai e capitalisti sotto il rapporto generale fra possessori di merci, facendone così l'apologia e cancellandone la differentia specifica” (K. Marx, *Il Capitale, I, Capitolo VI inedito*, op. cit., p. 1288).

¹⁰⁴ “Quindi il capitale non ha riguardi per la salute e la durata della vita dell'operaio, quando non sia costretto a tali riguardi dalla società” (K. Marx, *Il Capitale, I*, op. cit., p. 327). “Queste leggi frenano l'istinto del capitale a smungere smodatamente la forza-lavoro; esse lo frenano mediante la limitazione coatta della giornata lavorativa in nome dello Stato e, invero, da parte di uno Stato dominato da capitalisti e proprietari terrieri. Astrazion fatta da un movimento operaio che cresce sempre più minaccioso di giorno in giorno, la limitazione del lavoro nelle fabbriche è stata dettata dalla stessa necessità che ha sparso il guano sui campi d'Inghilterra. La stessa cieca brama di rapina che aveva esaurito la terra, in questo caso, aveva colpito alla radice, nel primo caso, l'energia vitale della nazione” (Ibidem, p. 289).

limitandosi a contenerlo e tenendo sempre nella massima cura gli interessi delle imprese, così è storicamente intervenuto per limitare la giornata lavorativa normale e il lavoro minorile oppure per la sicurezza sul lavoro, tollerando le innumerevoli violazioni delle norme, rendendole difficilmente applicabili, ecc. La stessa legislazione sul lavoro, pur venendo in sostanza incontro all'esigenza capitalistica di assicurare eguali condizioni di sfruttamento del lavoro per tutti i capitali¹⁰⁵, è il frutto di epiche lotte operaie, ma ciò non toglie il fatto che il diritto del lavoro è la regolamentazione capitalistica dello sfruttamento operaio. Pur ponendo, in maniera blanda ed elastica, dei paletti alle condizioni di utilizzo della forza-lavoro, esso deve principalmente garantire la sottomissione degli operai al capitale. Lo Statuto dei lavoratori, ad es., decantato come la carta fondamentale dei diritti del lavoratore è stato in tutti questi anni la cornice legislativa in cui si sono verificati il massimo incremento dell'intensità e dello sfruttamento del lavoro, un numero impressionante di licenziamenti, migliaia di morti sul lavoro, il genocidio per amianto di schiere di operai. Il compito allora dei giudici, in particolare qui quelli del lavoro, è di applicare queste leggi e quindi di far funzionare il meccanismo di sfruttamento capitalistico. I giuristi del lavoro negli anni passati potranno essersi illusi di svolgere una funzione a difesa degli operai, ma in realtà erano e sono, in certi casi loro malgrado, l'impersonificazione nelle aule dei tribunali degli interessi del capitale come rapporto sociale. Per dirla volgarmente, lavoratori togati sono a stipendio dello stato, anche quando danno eccezionalmente torto al singolo padrone. Certo che difendere gli interessi del capitale come rapporto sociale vuole dire seguirne tutta l'evoluzione economica. È la crisi economica che riplasma continuamente l'applicazione del diritto del lavoro fino a rendere manifesto il suo specifico fondamento. Del resto la collocazione di classe dei giuslavoristi è dimostrato da tanti episodi ed esempi, di cui le posizioni di un Pietro Ichino sono solo il lato più plateale e volgare, basti pensare che il già citato Giuseppe Pera non esitò nel 1979 a difendere la Fiat nel corso del processo sui 61 licenziamenti politici che prepararono il terreno ai licenziamenti di massa dell'anno seguente. Considerando il diritto in senso lato, cioè come *"un certo ordine, un determinato sistema di rapporti sociali o di relazioni mutue degli uomini e non soltanto un insieme di articoli che regolano quei rapporti o un istituto giuridico formalmente definito"*¹⁰⁶, tutto il nostro ragionamento dimostra la giustezza di quanto espresso nel 1919 dal Collegio del Commissariato del popolo per la giustizia della Repubblica Socialista Federativa Sovietica Russa (RSFSR), che affermò che *"il diritto è un sistema (o ordinamento) di rapporti sociali corrispondente agli interessi della classe dominante e tutelato dalla forza organizzata di questa classe"*¹⁰⁷.

¹⁰⁵ *"E il primo diritto innato del capitale è l'eguale sfruttamento della forza-lavoro"* (Ibidem, p. 355).

¹⁰⁶ P. I. Stučka, *La funzione rivoluzionaria del diritto e dello Stato*, Einaudi, Torino, 1976, p. 19. *"Il diritto è la mediazione formale dei rapporti sociali"* (Ibidem, p. 183).

¹⁰⁷ Ibidem, p. 16. *"Il diritto è un sistema (o ordinamento) di rapporti sociali che corrisponde agli interessi della classe dominante e che è tutelato dalla sua (cioè di tale classe) forza organizzata, in altre parole dallo Stato"* (Ibidem, p. 177).

CONCLUSIONI.

Possiamo perciò adesso dare una risposta alla domanda che c'eravamo fatto sul perché i magistrati stanno applicando senza praticamente opporre alcuna resistenza la sostanziale forzatura del quadro normativo rappresentata dall'estensione del campo di applicazione dell'obbligo di fedeltà. Al di là della loro provenienza e collocazione sociale, al di là delle loro inclinazioni culturali e personali, la loro professione è quella di servire e tutelare gli interessi del capitale quali sono espressi dalle leggi e seguirne le necessità conseguenti la crisi economica in atto¹⁰⁸. Non hanno bisogno di esserne consapevoli, anche se spesso il loro istinto di classe emerge prepotente, come nella sentenza che abbiamo analizzato. Possono anche illudersi di star applicando una neutrale e asettica giustizia, ma la realtà è che il contenuto della loro attività è la preservazione dell'ordine sociale esistente. Questo comporta anche che siano estremamente sensibili alle esigenze che l'evoluzione economica pone. Nella crisi il primo, più impellente ed immediato bisogno del capitale è di accrescere lo sfruttamento operaio. Il profitto è diventato insufficiente a garantire livelli adeguati di accumulazione, il suo tasso percentuale rispetto al capitale investito è calato. La prima cosa da fare è torchiare di più gli operai per aumentare la massa di profitto. Per fare questo le sole costrizioni economiche non bastano, bisogna ricorrere ad ogni mezzo per piegare l'inevitabile resistenza operaia e la leva legale è una delle principali fra queste. L'orientamento sempre più "severo" della magistratura si generalizza in breve tempo. In attesa di una codifica successiva del legislatore, i giudici solerti non esitano anche ad ampliare l'interpretazione delle stesse norme scritte, anche se tale interpretazione è in aperta collisione con altri principi generali del quadro normativo. L'obbligo di fedeltà viene invocato e generalizzato anche se è evidente che esso è del tutto estraneo alla configurazione del rapporto di lavoro quale rapporto di scambio¹⁰⁹. La stipula di un contratto di lavoro vincola il lavoratore all'esecuzione della prestazione lavorativa ma di per sé non lo vincola nei comportamenti extralavorativi, altrimenti anche sul piano formale si finisce con il relegare il lavoratore al rango di cittadino di secondo o terzo ordine, privandolo dei diritti che la Costituzione formalmente garantisce a tutti i cittadini. Pur di limitare e soffocare la protesta operaia non si ha timore, invece, di violare gli stessi principi generali di uguaglianza e libertà formali del diritto borghese.

E' indispensabile che fra gli operai si generalizzi la consapevolezza della natura di questo processo affinché sempre di più si comprenda la necessità di una risposta di lotta e di massa ai licenziamenti degli operai combattivi e la limitatezza di una risposta meramente sul piano legale, sempre più condannata ad essere fallimentare.

¹⁰⁸ "La legge, dunque, è lo stesso sistema dei rapporti di classe, l'insieme degli interessi della classe dominante" (Ibidem, p. 182).

¹⁰⁹ "Invero non sembra che un obbligo di fedeltà, nella vasta ed extrapositiva accezione che ad esso viene attribuita dalla giurisprudenza prevalente e da una parte della dottrina, possa essere desunta dalle norme che regolano il rapporto di lavoro" (Italo Inglese, *op. cit.*, p. 71).