

Cassazione Sez. Lav., 8173/2001

Alla ricorrente, con lettera del 13/1/1992, veniva contestato di avere nei locali aziendali verbalmente aggredito, con atteggiamento minaccioso e con frasi ingiuriose, il datore di lavoro, accusandolo di essere un "ladro", per non aver corrisposto in busta paga quanto dovuto a titolo di integrazione indennità di malattia e di essersi spesso comportato in modo illegale; di non aver aderito all'invito rivoltole di andare ad esporre nell'ufficio di direzione le proprie ragioni, e di aver continuato ad inveire in presenza delle maestranze. Le veniva altresì contestato di avere nella stessa occasione colpito con la testa il titolare dell'azienda.

A tale contestazione e alle successive giustificazioni seguiva il provvedimento di licenziamento.

Con ricorso ex art 414 c.p.c. A. C. conveniva in giudizio, innanzi al Pretore di Bergamo, sez. distaccata di Treviglio, la Simy s.r.l., per sentir dichiarare la illegittimità del provvedimento espulsivo.

Sosteneva la C. che, rientrata in azienda il 7/1/92, a seguito di un lungo periodo di malattia, era stata ripetutamente apostrofata, in presenza delle colleghe, con termini ingiuriosi. quali "lavativa" e "disgraziata, dal titolare dell'azienda G. B. e dalla caporeparto A. L.; e che non le erano state affidate le sue precedenti mansioni, ma le era stato ordinato di sedersi ad una macchina per cucire dove era rimasta pressoché inoperosa. Precisava che tale mortificante situazione si era protratta sino al 13/1/92, quando, dopo aver ricevuto l'ulteriore umiliante rifiuto alla richiesta che le venisse assegnata una posizione lavorativa effettiva, era avvenuto il contestato diverbio con il B. (titolare dell'azienda), che nel frattempo era sopraggiunto. Osservava che, se anche aveva replicato in termini polemici al Bona, tale comportamento andava inquadrato e valutato nel contesto delle continue vessazioni cui era da giorni sottoposta. Rilevava che nel corso del diverbio era stata violentemente aggredita dal Bona, subendo una lesione alla testa per la quale aveva perso conoscenza, ed era stata trasportata con l'ambulanza in ospedale, dove le era stato riscontrato trauma cranico.

La società convenuta si costituiva, sostanzialmente ribadendo la versione dei fatti come descritta nella lettera di contestazione.

Il Pretore rigettava la domanda.

Il Tribunale di Bergamo confermava la sentenza pretorile.

Osservava il Tribunale che il pregresso atteggiamento persecutorio e mortificante del datore di lavoro non giustificava il comportamento ingiurioso e di sostanziale insubordinazione della lavoratrice, che, anziché contestare le condotte illecite del datore di lavoro nelle sedi opportune, tenne a sua volta un illegittimo aggredendo verbalmente, in modo reiterato, il B. senza che costui avesse detto o fatto qualcosa per ingenerare tale comportamento. Insomma, rilevava il tribunale, la C. aveva posto in essere una sorta di esercizio arbitrario delle proprie ragioni al fine di screditare la immagine e correttezza del datore di lavoro innanzi alle maestranze.

La C. proponeva ricorso per cassazione a) per non aver il giudice del merito dato conto delle fonti di convincimento in base alle quali aveva ritenuto provata la sussistenza di ingiurie espresse a più riprese dalla lavoratrice; b) per aver il giudice di merito ritenuta raggiunta la prova a carico del datore di lavoro, nonostante la nebulosità del dato probatorio; c) per aver il giudice del gravame valutato la gravità dell'illegittimo comportamento della C., senza tener conto che detto comportamento era stato preceduto da comportamenti altrettanto scorretti e illegittimi del datore di lavoro e tali da costituire indubbia provocazione.

La Corte di cassazione accoglieva il 1° e il 3° mo tivo.

In relazione al 1° motivo osservava che il giudice del merito aveva omesso di specificare da quali fonti prova risultava che la C. avesse pronunciato "in più riprese" parole ingiuriose nei confronti del Bona.

In relazione al 3° motivo rilevava che il giudice del merito si era preoccupato soprattutto di evidenziare quale avrebbe dovuto essere il comportamento della C. a fronte del comportamento illegittimo del datore di lavoro, più che di valutare il comportamento tenuto e la incidenza che sulla assunzione dello stesso poteva aver avuto il comportamento a sua volta illegittimo del datore di lavoro. E che inoltre non aveva considerato se e quale incidenza potesse avere ai fini del giudizio

di gravità dei fatti la mancata prova relativa all'addebito, anch'esso addotto a giustificazione del licenziamento, di avere la C. colpito con la testa il Bona.

Il Tribunale di Brescia, innanzi al quale la causa è stata riassunta dalla C., ha rigettato l'appello.

Nella motivazione il giudice del rinvio osserva:

- a. Dalle risultanze testimoniali emerge con chiarezza che il comportamento censurato della C. si è manifestato nel contesto di una unita spaziale e temporale, senza significative soluzioni di continuità. Pertanto esso non può essere configurato come pluralità di episodi ovvero come atteggiamento offensivo protratto nel tempo.
- b. E' vero che la ricorrente, al suo rientro in azienda, ha stabilito un atteggiamento datoriale dispotico e mortificante e stata accolta con offese e ingiurie non solo dal B.ma anche dalla capo reparto, è stata adibita a mansioni dequalificanti, non le è stato corrisposto integralmente al trattamento di malattia, è stata sollecitata a "vergognarsi" per aver costretto le sue compagne a lavorare anche per lei. Ed è pertanto ben facilmente ipotizzabile un suo stato d'animo di rancore, di risentimento, di amarezza, di turbamento.
- c. Ma è vero altresì che tale situazione e i menzionati comportamenti datoriali non hanno spiegato alcun peso nel determinare la condotta oggetto del licenziamento. La condotta in esame non può ricondursi ai comportamenti datoriali denunciati come illeciti, riferendosi a fatti diversi (il mancato pagamento della integrazione della indennità di malattia) inidonei a giustificare l'accusa di "ladro", peraltro pronunciata in presenza di tutti i dipendenti.
- d. Inoltre, la circostanza che la iniziativa del diverbio è attribuibile alla C., nonché il rifiuto di quest'ultima all'invito del B.di discutere della questione sollevata nel suo ufficio, anziché in presenza della altre lavoratrici, nonché il rivolgersi della ricorrente a queste ultime, l'esprimere il desiderio che anch'esse ascoltassero, dimostra che si è trattato di un comportamento volontario e premeditato, inteso a screditare il datore di lavoro presso le maestranze, a sfidarlo platealmente, indicandolo alle compagne di lavoro come persona non degna di affidamento, così consapevolmente negando la supremazia datoriale.
- e. Tale comportamento integra gli estremi della insubordinazione all'autorità datoriale e giustifica il licenziamento.
- f. Del tutto irrilevante risulta invece la mancata conferma dell'episodio per il quale la ricorrente avrebbe colpito con la testa il datore di lavoro. Infatti, anche ove tale episodio fosse risultato accertato, esso sarebbe stato l'espressione di uno stato d'animo di furore, privo del connotato della consapevolezza e della lucidità, necessario per l'attribuzione alla condotta del lavoratore del valore di deliberata contestazione della autorità datoriale, che costituisce il fulcro della insubordinazione, nella quale si è concretizzato il comportamento della ricorrente.

Avverso la decisione C. A. propone ricorso per cassazione affidato a tre motivi, ed illustrato con successiva memoria.

La Simmy srl resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il 1° motivo del ricorso A. C., denuncia violazione degli artt. 1 e 5 legge 604 del 15/7/1966, nonché omessa e insufficiente motivazione

In particolare, la ricorrente, premesso che questa Corte aveva demandato al Tribunale di Brescia compito di determinare, con individuazione delle relative fonti di prova, le singole condotte del lavoratore e del datore di lavoro, avendo rilevato frammentarietà e incompletezza negli accertamenti del giudice di appello, lamenta che gli stessi errori, ancor più evidenti, sono contenuti nella sentenza impugnata.

In particolare, il giudice del merito, nell'affermare che il comportamento censurato era stato determinato esclusivamente dalla illegittima omessa corresponsione della integrazione della indennità di malattia, dimostra di non aver preso visione della stessa lettera di contestazione dalla quale risulta imputato alla ricorrente di aver accusato il B.altrès di reiterati comportamenti illegali. E tali comportamenti erano proprio quelli offensivi e mortificanti verificatisi all'atto e a seguito del suo rientro in azienda dopo la malattia.

Inoltre, il Tribunale perviene a ritenere il comportamento della ricorrente come premeditato e indipendente dalle vessazioni subite, senza tenere in alcuna considerazione che tali vessazioni non erano una vicenda trascorsa e cessata, ma tuttora perdurante, come risulta pacificamente accertato.

Con il 2° motivo del ricorso, la C. denuncia violazione dell'art. 1 legge 604 del 15/7/1966, nonché omessa e insufficiente motivazione.

La ricorrente denuncia la sconcertante illogicità e contraddittorietà della affermazione per quale il comportamento contestato dovrebbe ritenersi totalmente scollegato e indipendente rispetto agli illegittimi e provocatori comportamenti del datore di lavoro, quando esso, invece, come emerge dal dato temporale, ha l'evidente significato di reazione ad una perdurante e intollerabile serie di atteggiamenti discriminatori e ingiuriosi.

Con il 3° motivo del ricorso, la ricorrente denuncia la violazione dell'art. 112 cpc, dell'art. 1 legge 604 del 15/7/1966, dell'art. 7 legge 3000 del 20/5/1970 e dell'art. 1362 c.c.

Con tale motivo di ricorso la C. sostiene che il Tribunale di Brescia, nel qualificare il comportamento censurato come ipotesi di insubordinazione prevista dall'art. 64 del CCNL del settore, ha introdotto una nuova prospettazione della vicenda in un giudizio nel corso del quale il comportamento censurato era sempre stato dedotto come atteggiamento ingiurioso.

Osserva che in ogni caso di insubordinazione non può parlarsi, mancando l'ordine datoriale che della insubordinazione costituisce il presupposto di fatto.

Va innanzitutto esaminato, per il suo carattere preliminare, il 3° motivo del ricorso con il quale la ricorrente sostiene che il giudice del gravame avrebbe valutato la legittimità del licenziamento con riferimento ad un comportamento (la insubordinazione) mai contestato e mai preso in considerazione nelle precedenti fasi del giudizio.

Il motivo è infondato, non avendo il giudice del merito posto a fondamento della decisione fatti o circostanze non contestati, ma essendosi limitato a qualificare e definire quei fatti, anche in relazione alla individuazione del rapporto fra gli stessi e l'asserito comportamento illegittimo del datore di lavoro.

Appaiono invece meritevoli di accoglimento, nei limiti che saranno indicati, il primo ed il secondo motivo del ricorso, che possono esaminarsi congiuntamente, per la loro stretta connessione logica e argomentativa.

In particolare appare insufficientemente e contraddittoriamente motivata l'affermazione con la quale il giudice del rinvio esclude che la condotta della ricorrente possa essere stata in qualche misura influenzata dal risentimento provocato dalle vessazioni subite, sostenendo a giustificazione di tale convincimento, che la ricorrente, nel diverbio che ha causato il licenziamento, non avrebbe fatto alcun riferimento al comportamento datoriale denunciato come illecito (ingiurie e dequalificazione), ma esclusivamente al diverso fatto del mancato pagamento della indennità di malattia.

Tale argomentazione non solo è del tutto inidonea a sorreggere il convincimento espresso (quand'anche la reazione della ricorrente fosse effettivamente riferibile ad un fatto diverso ed estraneo alle vessazioni subite, risulta poi del tutto omesso il percorso argomentativo attraverso il quale il giudice del rinvio ritiene che, per effetto di tale circostanza, lo stato di collera e di mortificazione provocato dal fatto ingiusto del datore di lavoro non possa avere influenzato i modi di una reazione, diretta peraltro nei confronti dello stesso soggetto che aveva provocato quello stato d'animo perturbato e rivolta comunque ad un suo comportamento (ritenuto) illecito), ma è altresì intimamente contraddittoria.

Il giudice del rinvio infatti, nell'individuare, nella motivazione della impugnata decisione, i comportamenti illeciti (o comunque vissuti come tali dalla ricorrente) che hanno costituito la reazione del datore di lavoro all'assenza per malattia, vi ricomprende, oltre le ingiurie e la dequalificazione, altresì il non averle corrisposto la indennità integrativa di malattia. Dunque, il giudice del rinvio ritiene corresponsione della integrazione di malattia vada complessivo che la omessa della indennità nell'ambito del illecito comportamento datoriale attuano a danno della ricorrente. Appare allora contraddittorio da un lato affermare che l'illecito comportamento con cui il datore di lavoro ha reagito all'assenza della ricorrente, provocando un presumibile stato di mortificazione e di collera, non ha in alcun modo influenzato la censurata condotta, riferendosi quest'ultima ad un fatto diverso (la mancata corresponsione della integrazione di malattia), e dall'altro affermare che quello stesso fatto ha costituito uno dei modi attraverso cui si è manifestato l'illecito comportamento datoriale, subito dalla C..

Il giudice del rinvio escludere ogni rinvio sostiene ancora, efficacia giustificativa vessazioni subite, che la condotta della ricorrente, non determinata né influenzata dallo stato di collera e di mortificazione provocato dall'illegittimo fatto altrui, si è

piuttosto concretizzata in un comportamento screditare il datore di per alle finalizzato a lavoro presso le maestranze, a negare la supremazia datoriale, e quindi in una ipotesi di insubordinazione.

A fondamento di tale convincimento, il giudice del rinvio pone le seguenti circostanze: che si è trattato di un comportamento forse premeditato e comunque consapevole della valenza infamante della precisa accusa rivolta con riferimento ad uno specifico fatto; che tale comportamento è stato volutamente attuato in presenza delle maestranze; che l'iniziativa è stata assunta dalla ricorrente.

Anche sotto tali profili il vizio motivazionale è evidente, per la palese inidoneità delle argomentazioni a giustificare le conclusioni cui pervengono.

Innanzitutto vi è da osservare che la consapevolezza, o anche la premeditazione, del comportamento ingiurioso e dei suoi effetti costituiscono un dato neutro rispetto alle finalità che eventualmente, attraverso quel comportamento, si vogliono conseguire. Il comportamento ingiurioso, soprattutto proveniente da un lavoratore, che ha subito, continua a subire, in presenza delle maestranze, iniziative offensive e mortificanti, può essere consapevolmente, ed anche premeditatamente, adottato anche al fine di ripristinare la dignità lesa. In altre parole, la consapevolezza o premeditazione del comportamento non è elemento che da solo possa individuare la finalità eventualmente perseguita, essendo a tal fine necessaria la sussistenza di ulteriori, elementi, la cui indicazione nella decisione impugnata è del tutto omessa.

Analogo ragionamento va fatto per la voluta presenza delle maestranze. Ancora una volta il giudice del rinvio pone una premessa per trarne una conclusione che quella premessa, da sola, non è idonea a giustificare, per cui il discorso argomentativo che dall'una conduce all'altra appare viziato da un salto logico, che determina una incompiutezza e insufficienza motivazionale.

La voluta presenza delle maestranze è vero che può essere indicativa di una volontà di screditare pubblicamente il datore di lavoro, ma può anche significare la volontà di reagire al cospetto di quello stesso pubblico, la cui presenza aveva amplificato l'effetto mortificatorio e umiliante del comportamento datoriale, così come potrebbe essere indice (secondo quanto sostenuto dalla ricorrente) del timore fisico di un incontro da adottato anche al fine di ripristinare la dignità lesa. In altre parole, la consapevolezza o premeditazione del comportamento non è elemento che da solo possa individuare la finalità eventualmente perseguita, essendo a tal fine necessaria la sussistenza di ulteriori elementi, la cui indicazione nella decisione impugnata è del tutto omessa.

Analogo ragionamento va fatto per la voluta presenza delle maestranze. Ancora una volta il giudice del rinvio pone una premessa per trarne una conclusione che quella premessa, da sola, non è idonea a giustificare, per cui il discorso argomentativo che dall'una conduce all'altra appare viziato da un salto logico, che determina una incompiutezza e insufficienza motivazionale.

La voluta presenza delle maestranze è vero che può essere indicativa di una volontà di screditare pubblicamente il datore di lavoro, ma può anche significare la volontà di reagire al cospetto di quello stesso pubblico, la cui presenza aveva amplificato l'effetto mortificatorio e umiliante del comportamento datoriale, così come potrebbe essere indice (secondo quanto sostenuto dalla ricorrente) del timore fisico di un incontro da sola con il datore di lavoro (timore che peraltro non può considerarsi come "eccessivo" o poco credibile, considerato che proprio in occasione del diverbio in esame il datore di lavoro, nonostante la presenza delle maestranze, non ha evitato il ricorso alla violenza fisica).

Il giudice del rinvio avrebbe dovuto pertanto precisare le ragioni della scelta in un senso, piuttosto che nell'altro, e non limitarsi ad indicare la scelta.

Per quanto riguarda la affermazione secondo cui il diverbio sarebbe sorto per "iniziativa" della ricorrente, bisogna osservare che la condotta della ricorrente segue ai comportamenti del datore di lavoro, che aveva, fra l'altro, omesso la corresponsione della integrazione di malattia, per cui appare improprio, o quanto meno impreciso, il termine utilizzato, con riferimento ad una condotta che si pone, comunque, come reazione, certo eccessiva, ad un comportamento avvertito come illegittima ritorsione all'assenza per malattia.

Ma ancora una volta è da rilevare che, in ogni caso, si tratta di circostanza la cui valenza appare neutra rispetto alle eventuali finalità perseguite, la cui indicazione avrebbe dovuto essere sorretta dalla esposizione di ragioni idonee a manifestare il percorso logico giuridico attraverso il quale il giudice del rinvio è pervenuto all'esposto convincimento.

Il ricorso dunque merita accoglimento nei limiti evidenziati, con riferimento al 1° ed al 2° motivo.

La sentenza va pertanto cassata, con rinvio, per nuovo esame, alla Corte di Appello di Brescia, che provvederà anche alla regolamentazione delle spese.

PER QUESTI MOTIVI

Accoglie il ricorso per quanto di ragione;

Cassa la impugnata sentenza e rinvia alla Corte di Appello di Brescia, anche per la regolamentazione delle spese.