

## Cassazione, Sez. Lav., n. 6420 del 2002

### LAVORO - ILLECITO DISCIPLINARE - UTILIZZAZIONE DI DOCUMENTI AZIENDALI PER LA LORO PRODUZIONE IN GIUDIZIO

#### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Pretore-Giudice del Lavoro di Ancona W.C. conveniva in giudizio la (omissis) esponendo: \*) che era stato assunto in data 1 gennaio 1994 alle dipendenze della banca convenuta in qualità di direttore della filiale di Ancona, "ritenendo che la sua esperienza e capacità professionale sarebbero state adeguatamente valorizzate"; \*) che, invece, aveva "subito una gravissima quanto ingiustificata dequalificazione da parte della Direzione della (omissis), consistita in atteggiamenti lesivi della sua figura professionale con conseguente grave perdita di autostima ed insorgenza anche di malesseri psicofisici"; \*) che aveva richiesto tutela giurisdizionale avverso tale forma di dequalificazione professionale proponendo ricorso davanti al Pretore di Ancona, in cui elencava undici casi più rilevanti di immotivato rifiuto delle sue iniziative professionali, e depositando copia fotostatica dei documenti ritenuti indispensabili ai fini della prova dei fatti allegati, consistenti in atti interni della banca relativi a pratiche per la concessione o l'ampliamento di fidi; \*) che a distanza di circa due mesi dalla notificazione del ricorso, la (omissis), con lettera in data 3 giugno 1997, gli aveva contestato di aver prodotto documentazione riservata in giudizio e, con successiva comunicazione del 26 giugno 1997, aveva disposto nei suoi confronti la dispensa dal servizio, con immediato allontanamento mediante monetizzazione del preavviso. Il ricorrente richiedeva, quindi, che fosse dichiarato nullo ed inefficace, o comunque annullato, il provvedimento di dispensa dal servizio irrogatogli e, per l'effetto, che la convenuta fosse condannata a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a corrispondergli a titolo di risarcimento del danno tutte le retribuzioni perdute dal giorno della dispensa a quello della effettiva reintegra.

Nel relativo giudizio si costituiva la società convenuta che impugnava integralmente la domanda attorea e ne chiedeva il rigetto con ogni relativa conseguenza.

L'adito Giudice del Lavoro - dopo essersi esaurita la procedura di urgenza (instaurata ex art. 700 cod. proc. civ. dal C.) con provvedimento di rigetto (confermato dal Tribunale di Ancona in sede di reclamo ex art. 669 terdecies cod. proc. civ.) - rigettava la domanda con condanna del ricorrente alle spese e il Tribunale di Ancona (quale Giudice del Lavoro di secondo grado) - su impugnativa della parte soccombente e ricostituitosi il contraddittorio anche con l'intervento volontario nel giudizio di appello dell'avv. P. A. (il quale aveva difeso il C. nel precedente giudizio) - così decideva: "dichiara l'inammissibilità dell'intervento P.A. con atto depositato in data 18 gennaio 2000; rigetta l'appello proposto da C. W.; condanna l'appellante ed il terzo intervenuto, in via solidale, a rifondere all'appellata le spese processuali del presente grado".

Per quanto rileva ai fini del presente giudizio il Giudice di appello ha rimarcato che: a) "è da rilevare preliminarmente l'inammissibilità dell'intervento spiegato dal terzo avv. P. A., il quale si è limitato a chiedere l'accoglimento dell'appello proposto dal C., senza far valere un'autonoma posizione giuridica, il che qualifica detto intervento come ad adiuvandum"; b) il C. ha prodotto in copia documenti aziendali riservati e "tale comportamento è idoneo a ledere in modo insanabile il rapporto di fiducia che deve intercorrere fra datore di lavoro e dipendente ex art. 2105 cod. civ."; c) "il contrasto fra il diritto della banca alla riservatezza delle notizie concernenti la propria attività e l'esercizio del diritto del dipendente ad agire in giudizio, costituzionalmente riconosciuto dagli artt. 24 e 36 Cost., non può essere risolto in modo unilaterale attribuendo al lavoratore il potere di divulgare notizie riservate, ma deve trovare il giusto temperamento attraverso lo strumento di tutela processuale apprestato dagli artt. 118 e 210 cod. proc. civ., che, da un lato, richiede l'intervento del giudice, dall'altro, conferisce al datore di lavoro, di fronte ad un ordine di ispezione o di esibizione, la facoltà di scegliere se ottemperare all'ordine del giudice ovvero non divulgare il documento riservato, rimanendo però esposto alle conseguenze che il giudice potrebbe trarre da siffatto comportamento ai sensi dell'art. 116, secondo comma, e 118 cod. proc. civ.".

Per la cassazione di tale sentenza W. C. propone ricorso affidato a quattro motivi e sostenuti da "memoria" ex art. 378 cod. proc. civ..

La (omissis) resiste con controricorso sostenuto da "memoria".

L'intimato avv. P. A. non si è costituito.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente - denunciando "omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia" - censura la sentenza impugnata per avere dichiarato inammissibile l'intervento ad adiuvandum dell'avo. Alleva perché non integrante gli estremi di un autonomo diritto ex art. 344 cod. proc. civ., senza, peraltro, "rendere edotte le motivazioni in forza delle quali l'interveniente non sarebbe stato portatore di un autonomo diritto nel giudizio di appello".
  2. Con il secondo motivo di ricorso sono addebitate al Tribunale di Ancona "violazione o falsa applicazione di norme di diritto e omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia" in quanto nella sentenza impugnata: a) "è stato dato per scontato che la produzione di documenti in giudizio integri gli estremi della divulgazione, senza fornire spiegazione alcuna su come questa affermazione potesse conciliarsi con il segreto professionale imposto a tutti gli operatori giuridici che, con quella documentazione, sarebbero, o sarebbero potuti, entrare in contatto, [sicché] a ben vedere, nella fattispecie per cui è causa, non c'è mai stata divulgazione di documenti, non sono mai stati integrati gli estremi di cui all'art. 2105 c.c., che stigmatizza espressamente quei comportamenti del dipendente finalizzati alla divulgazione di notizie attinenti l'organizzazione e i metodi di produzione dell'impresa datrice di lavoro e difettavano, ab origine, i presupposti di fatto per l'irrogazione di una sanzione disciplinare gravissima, qual è il licenziamento"; b) "il C. non ha mai sottratto alcunché avendo la piena disponibilità della documentazione depositata in giudizio ...mentre il comportamento legittimante il licenziamento non è legato alla produzione di documentazione dell'azienda in un giudizio ove si vuole tutelare un proprio diritto, bensì alla sottrazione di documenti al datore di lavoro".
  3. Con il terzo motivo il ricorrente - denunciando "violazione e, falsa applicazione degli artt. 24 e 36 Cost. e omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia" e sollevando all'uopo questione di legittimità costituzionale - rileva che "il diritto ad agire in giudizio per la tutela di diritti ed interessi legittimi, riconosciuto esplicitamente a tutti dall'art. 24 Cost., costituisce un principio supremo dell'ordinamento costituzionale, intimamente connesso con il principio di democrazia e consiste nell'assicurare a tutti e sempre, per qualsiasi controversia, un giudice ed un giudizio, ove poter, in concreto, difendere la propria posizione giuridica ... [sicché] il lavoratore, per poter effettivamente e concretamente tutelare in giudizio i propri diritti, deve essere ammesso alla produzione di documentazione aziendale, mentre il Tribunale di Ancona, diversamente ragionando, ha erroneamente ritenuto prevalente l'art. 2105 cod. civ. sull'art. 24 Cost." e, di conseguenza, solleva "eccezione di costituzionalità dell'art. 2105 cit., che prevede la sussistenza dell'obbligo di fedeltà in capo al lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro, nella parte in cui non consente al dipendente, oggetto di vessazioni datoriali, di produrre, in un giudizio, la documentazione aziendale probatoria del proprio diritto od interesse ingiustamente leso o pretermesso, nella sua disponibilità", rimarcando, da ultimo, che "la prevalenza del diritto alla tutela giudiziale dei propri diritti sul diritto alla riservatezza ha ricevuto compiuta regolamentazione nella legge 31 dicembre 1996 n. 675, che ha disciplinato in modo organico e protettivo il diritto alla c.d.. privacy".
  4. Con il quarto motivo il ricorrente - denunciando "violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 cod. civ. e 1 e 3 della legge n. 604/1966, nonché omessa e insufficiente motivazione circa un punto decisivo"- addebita al Giudice di appello di avere erroneamente ritenuto sussistente nella specie il requisito della "proporzionalità tra infrazione e sanzione" e, inoltre, di "avere desunto intrinsecamente e potenzialmente dannosa la produzione in giudizio di documentazione aziendale, a prescindere dal fatto, dimostrato, che, in concreto, la (omissis) non abbia sofferto alcun danno in conseguenza del predetto deposito giudiziale, e di avere pensato bene di "liquidare" la questione circa la sussistenza dell'elemento doloso o, almeno colposo, nella condotta del ricorrente, facendo riferimento al discutibile principio per cui il C., in considerazione della propria qualifica dirigenziale, non poteva non sapere che la diffusione di documenti avrebbe comportato, almeno potenzialmente, un danno alla Banca", rilevando, altresì, che "in merito alla liceità della produzione di documenti aziendali, aveva consultato un legale di fama nazionale e proprio da questi aveva ricevuto positive assicurazioni circa la possibilità di depositare in giudizio documentazione aziendale, purché la stessa si fosse trovata nella materiale disponibilità del dipendente ... tant'è vero che contro il cennato legale (idest, l'avv A.) ha instaurato una lite giudiziale culminata con l'emissione di un'ordinanza che obbligava tale legale a corrispondergli la somma di L. 250.000.000, quale risarcimento del danno dallo stesso subito a causa della sua responsabilità professionale".
- I. Il primo motivo di ricorso come dinanzi proposto si appalesa inammissibile, in quanto sul "capo" della sentenza impugnata concernente la declaratoria di inammissibilità dell'intervento spiegato dall'avv. P.A. sussisteva per il C. - così come esattamente eccepito dalla controricorrente - una carenza di interesse ex art. 100 cod. proc. civ., non essendo derivato al ricorrente medesimo un concreto ed apprezzabile pregiudizio per effetto di tale declaratoria.

II. Infatti, nella specie, non può verificarsi che la parte ricorrente, mediante il motivo in esame e attraverso la riforma del cennato "capo" della decisione, possa comunque conseguire un risultato utile e giuridicamente apprezzabile, essendo del tutto ininfluenza alla sua posizione processuale che l'avv. A. fosse legittimato, o meno, a intervenire in giudizio: per cui il primo motivo di ricorso deve essere respinto.

III/a Il secondo, il terzo ed il quarto motivo di ricorso - esaminabili congiuntamente in quanto intrinsecamente connessi - appaiono, invece, fondati.

In particolare (come si è già constatato e che qui si rimarca sinteticamente) il ricorrente: a) con il secondo motivo, addebita al Tribunale di Ancona di aver dato per scontato che il C. avesse divulgato documentazione riservata (recte, produzione in giudizio di fotocopia) riferentesi a clienti del proprio datore di lavoro e di aver così erroneamente statuito che il lavoratore avesse leso l'obbligo di fedeltà ex art. 2105 cod. civ. e fosse, pertanto, passibile della massima sanzione disciplinare, citando a conferma del decisum le non pertinenti sentenze di questa Corte nn. 2560/1993 e 6352/1998; b) con il terzo motivo, censura la sentenza per non avere considerato che il diritto di difesa sancito dall'art. 24 Cost. (e di cui alla recente specifica applicazione ex art. 12 della legge 675/1996) debba essere sempre assicurato ad ogni cittadino e, quindi, anche al lavoratore (e, nella specie, la produzione in giudizio della fotocopia dei documenti in questione erano indispensabili ai fini probatori per la tutela dei diritti giudizialmente azionati dal C.); c) con il quarto motivo, critica il Giudice di appello per aver ritenuto sussistente in modo apodittico e, comunque, irrazionale il requisito della proporzionalità tra infrazione e sanzione disciplinare e intrinsecamente e potenzialmente dannosa per la banca la cd. "divulgazione" della documentazione aziendale anche se effettivamente la datrice di lavoro non avesse in concreto subito alcun danno dalla produzione in giudizio delle fotocopie "incriminate".

III/b - . In relazione alle cennate censure si evidenzia, al fine della precisa individuazione della fattispecie, che nella stessa sentenza impugnata è stato precisato che: \*) "è pacifico che il C., allo scopo di dimostrare i fatti costitutivi della pretesa fatta valere nei confronti della banca davanti al Pretore di Ancona in relazione a condotte da parte della direzione di quest'ultima che egli riteneva lesive della sua posizione professionale, abbia prodotto in copia documenti aziendali, della cui natura riservata non sembra possibile dubitare, trattandosi di pratiche inerenti alla concessione e alla modifica di fidi a clienti della banca"; \*) "detto comportamento è idoneo a ledere in modo insanabile il rapporto di fiducia che deve intercorrere fra datore di lavoro e dipendenti ai sensi dell'art. 2105 cod. civ. e ciò sia in relazione alla potenzialità dannosa del fatto (per il pericolo di diffusione di dati concernenti la situazione economica di clienti della banca e l'esistenza di eventuali posizioni in sofferenza), sia per la posizione rivestita dal C., il quale era il direttore della filiale di Ancona"; \*) "la circostanza che nessun cliente abbia fatto rimostranze o che la conoscenza dei documenti sia in effetti rimasta circoscritta ai soggetti del processo nel quale sono stati prodotti, a loro volta tenuti al segreto, appaiono circostanze del tutto ininfluenti in quanto ai fini della rilevanza disciplinare della violazione dell'obbligo di riservatezza occorre prescindere dalla entità e dalla stessa esistenza in concreto del danno conseguente alla violazione"; \*) "quanto al rapporto di proporzionalità fra infrazione e la sanzione, nel rapporto di lavoro con un istituto di credito la violazione dell'obbligo di riservatezza comporta inevitabilmente la lesione dell'elemento fiduciario, a prescindere dall'entità e dalla stessa esistenza in concreto del danno conseguente a tale violazione, atteso il valore intrinseco, nell'attività bancaria, della segretezza e della riservatezza, valore non affidabile all'apprezzamento del singolo dipendente ... e considerato che il C. non era addetto a mansioni esecutive o impiegatizie, ma rivestiva una elevata posizione funzionale quale direttore della filiale di Ancona della (omissis), il che non può non determinare un giudizio di maggiore disvalore della condotta contestata".

III/c - Tanto precisato in merito alla posizione fattuale, si rileva - in merito alle "violazione e falsa applicazione dell'art. 2105" (denunziate dal ricorrente) in relazione al cui disposto il Tribunale di Ancona ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare de quo - che la cennata norma, sotto la rubrica "obbligo di fedeltà", ha previsto (a carico del lavoratore) il "divieto di concorrenza" e il "divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo di poter recare ad essa pregiudizio".

In base ad una rigorosa interpretazione della disposizione codicistica l'obbligo di fedeltà - pur nelle differenti ipotesi formalmente previste dalla norma - atterrebbe comunque al divieto per il lavoratore di svolgere attività concorrenziale con il proprio datore di lavoro e ciò di per sé o anche attraverso la divulgazione (non di ogni notizia di pertinenza dell'azienda, bensì solo) di quelle notizie "attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa".

Peraltro, in relazione al prevalente orientamento giurisprudenziale, l'obbligo di fedeltà è venuto ad assumere un contenuto più ampio di quello desumibile dal testo della norma essendo stato ricollegato ai generali principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ. (cfr., ex plurimis, Cass. n. 4952/ 1998).

In questo senso l' art. 2105 cod. civ. è stato fatto rientrare nell'ambito delle cd. "norme elastiche" [e di quelle (ad esse connesse ma con le stesse non confondibili) rientranti nella nozione di "clausola generale"], cioè delle norme il cui contenuto, appunto, elastico richiede giudizi di valore in sede applicativa, in quanto la gran parte delle espressioni giuridiche contenute in norme di legge sono dotate di una certa genericità la quale necessita, inevitabilmente, di un'opera di specificazione da parte del giudice che è chiamato a darvi applicazione.

Al riguardo deve precisarsi che l'applicazione delle disposizioni formulate in virtù dell'utilizzo di concetti giuridici indeterminati non coinvolge un mero processo di identificazione dei caratteri del caso singolo con gli elementi della fattispecie legale astratta e richiede, invece, da parte del giudice l'esercizio di un notevole grado di discrezionalità al fine di individuare nella specifica fattispecie concreta le ragioni che ne consentano la riconduzione alle nozioni usate dalla norma. Entro siffatta valutazione il giudice, oltre a risolvere la specifica controversia, partecipa in tal modo alla formazione del concetto (e, cioè, alla sua progressiva definizione in relazione al valore semantico del termine), con la precisazione che il significato adottato non può prescindere dalle convenzioni semantiche sussistenti all'interno di una data comunità in una certa epoca storica e, sotto concorrente profilo, dagli "attuali" principi generali (specie di rango costituzionale) propri dell'ordinamento positivo.

Applicando tali canoni interpretativi per precisare l'attuale contenuto dell'obbligo di fedeltà" nella specifica previsione codicistica sostanzialmente integrata (come si è dinanzi constatato) in via giurisprudenziale dai principi di "correttezza" e "buona fede" - in cui, pertanto, all'espressione sicuramente generica di "obbligo di fedeltà" si aggiungono le espressioni altrettanto generiche di "correttezza" e "buona fede", realizzandosi così l'ipotesi paventata in dottrina di "spiegare il contenuto di una clausola generale per mezzo di un'altra clausola generale"-, si deve prioritariamente tener conto che alla "solidarietà corporativa" caratterizzante l'art. 2105 cod. civ. (nella definizione, appunto, dell'obbligo di fedeltà) si è sostituita quella costituzionale nella proiezione economica e sociale ex art. 2 Cost.

In questa logica può considerarsi naturale, anzi dovuta, una rilettura della norma che presupponga il mutato contesto sociale e ordinamentale alla stregua di quanto indicato in dottrina, per analoga questione, che la clausola generale della buona fede deve abilitare il giudice a concedere spazi ed effettività, più che a valori etici e morali collocati fuori del "territorio positivo", ai valori sui quali si fonda il sistema giuridico e per tale ragione vantano un titolo poziore per influenzare ed orientare l'adempimento dell'obbligazione.

Sempre in dottrina è stato ritenuto che la cennata questione assume una speciale rilevanza nell'ambiente lavoristico, ove la normativa codicistica sembra assicurare a priori la prevalenza dell'interesse del datore di lavoro all'esercizio dei suoi poteri giuridici, con la conseguenza che anche nei casi nei quali permane una sfera di discrezionalità tecnica (e, dunque, sono ipotizzabili soluzioni diverse o alternative) il controllo giudiziario finalizzato ad accertare il rispetto della buona fede in executivis è stato in genere valutato negativamente.

Questo è stato ritenuto con riferimento specifico agli artt. 2094 e 2106 cod. civ. - relativo all'esercizio del potere disciplinare a proposito del quale il potere datoriale è più sensibile ai limiti indotti dalla buona fede che consente, appunto, al giudice di "governare" il procedimento disciplinare di modo che la supremazia giuridica di una delle parti contrattuali non trasmodi in forme di "ingiusto" esercizio dal potere (di per sé "eccezionale") di irrogare pene private ai danni della controparte -, ma anche in relazione all'obbligo di fedeltà deve essere usata una chiave di lettura dell'art. 2105 cod. civ. che tenga conto, non soltanto della posizione del datore di lavoro, ma anche di quella del prestatore di lavoro (e dei diritti ad esso connessi).

Conclusivamente, su questo punto, quanto ritenuto dalla giurisprudenza in merito all'estensione dell'obbligo di fedeltà mediante i principi di correttezza e buona fede ha da essere precisato nel senso che il giudice non può statuire sulle conseguenze derivanti dal generico "rapporto di fiducia" tra datore di lavoro e lavoratore nella considerazione unilaterale della posizione delle parti contrattuali, ma deve riferirsi alla nozione di "obbligo di fedeltà" nell'accezione semantica attualmente esistente nel contesto sociale ed alla stregua degli attuali principi generali dell'ordinamento (specie dell'art. 2 Cost.).

**III/d** - Tanto rimarcato in linea generale, vale ribadire, al fine di inquadrare la fattispecie nell'ambito dei cennati principi, che il Tribunale di Ancona ha ritenuto che il comportamento del lavoratore -che aveva prodotto in copia documenti aziendali nell'ambito di un giudizio dallo stesso instaurato - "è stato idoneo a ledere in modo insanabile il rapporto di fiducia che deve intercorrere fra datore di lavoro e dipendente e ciò sia in relazione alla potenzialità dannosa del fatto (per il pericolo di diffusione di dati concernenti la situazione economica di clienti della banca e l'esistenza di eventuali

posizioni in sofferenza), sia per la posizione rivestita dal C. il quale era il direttore della filiale di Ancona" e, di conseguenza, ha considerato legittimo il licenziamento disciplinare irrogato per tale ragione dalla Banca.

Per valutare l'esattezza di siffatta statuizione occorre, pertanto, operare una comparazione tra "l'obbligo di fedeltà" a carico del lavoratore (secondo l'accezione dinanzi precisata) e "il diritto di difesa" che deve essere riconosciuto ad ogni cittadino e, quindi, anche al lavoratore.

A. Anzitutto, per affermare la violazione dell'obbligo di fedeltà, il Tribunale di Ancona sembra riportarsi conclusivamente all'ipotesi di "Sottrazione di documenti aziendali", mentre - come si è dinanzi evidenziato - nella descrizione della fattispecie rileva "essere pacifico che il C. ha prodotto in giudizio copia di documenti aziendali": per cui l'infrazione asseritamente commessa dal C. deve essere fatta rientrare nell'ipotesi sicuramente più attenuata di allestimento di fotocopia e di successiva divulgazione (secondo modalità che verranno infra precisate) di documenti aziendali dei quali il lavoratore aveva normalmente la disponibilità, rispetto a quella di spossessamento e di sottrazione di documenti di proprietà dell'azienda datrice di lavoro. Che "la produzione in giudizio di fotocopie" configuri una ipotesi di gran lunga più lieve rispetto a quella di "sottrazione di documenti aziendali", oltre ad apparire *ictu oculi* evidente, viene confermato proprio dal Tribunale di Ancona che, in motivazione, si riporta alle sentenze di questa Corte nn. 2560/1993 e 6352/1998 riferite espressamente alle ipotesi più gravi di impossessamento e di sottrazione di documenti aziendali (e, nella seconda di tale decisione, con l'aggravante di successiva divulgazione degli stessi presso enti pubblici esercitanti funzioni di controllo sull'azienda). Mentre in tali casi è stata confermata la legittimità del licenziamento disciplinare irrogato dal datore di lavoro, nell'ipotesi più lieve (analoga a quella ricorrente nella specie) di produzione in giudizio di copia di documenti aziendali questa Corte ha considerato, invece, illegittimo un provvedimento disciplinare espulsivo (Cass. n. 1144/2000, Cass. n. 6328/1996).

In particolare, con la prima delle cennate sentenze, dopo aver rilevato che "il lavoratore non aveva sottratto documenti aziendali, ma si era limitato a trarne copia nel periodo in cui aveva avuto legittimamente accesso agli originali per ragioni di ufficio", viene statuito che "se il diritto del lavoratore a difendersi in giudizio per la tutela della propria posizione lavorativa deve avere un qualche contenuto, è difficilmente contestabile che lo stesso possa prendere nota, e in modo sufficientemente puntuale, di quella documentazione di cui abbia giustificata disponibilità" [Cass. n. 1144/2000 cit. e, all'incirca negli stessi termini, Cass. n. 6328/1996 per la fattispecie in cui "il dipendente aveva tratto arbitrariamente dagli archivi aziendali e prodotto mediante fotocopie (in numero di oltre quattrocento) in giudizio instaurato per il riconoscimento di qualifica superiore, documentazione riservata"].

Anche con la recente sentenza n. 13188/2000 questa Corte, pur qualificando "in tesi" legittimo il licenziamento disciplinare nell'ipotesi più grave di "sottrazione di documenti aziendali", ha confermato sotto il profilo della congruità della relativa motivazione - la decisione del giudice di merito "che aveva accertato l'illegittimità del comportamento del lavoratore, ma in conseguenza dell'assenza di conseguenze nocive del comportamento per il datore, aveva ritenuto non proporzionata la sanzione espulsiva adottata, con conseguente insussistenza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo".

B. Sempre per valutare la consistenza dei termini in comparazione, deve rimarcarsi che l'asserita divulgazione dei documenti aziendali è avvenuta mediante l'inserimento degli stessi nel fascicolo di parte del ricorrente-lavoratore in una controversia individuale di lavoro, per cui valevano le seguenti modalità tassativamente previste dal codice di rito: a) fascicolo depositato in cancelleria e consegnato al cancelliere (artt. 165 e 415 cod. proc. civ. e artt. 36 e segg. disp. att. c.p.c.), che poteva essere ritirato solo dalla stessa parte previa autorizzazione del giudice (art. 169 cod. proc. civ.); b) documenti in tal guisa prodotti, che dovevano essere "comunicati" esclusivamente a parte convenuta (artt. 165 e 414 n. 5 cod. proc. civ. e art. 87 disp. att. c.p.c.).

Di conseguenza - in base ad una corretta applicazione della normativa processuale valevole in materia - non può certo parlarsi, nella specie, di divulgazione (idest, di rendere noto a tutti, o ad una vasta cerchia di persone, un fatto o un contenuto di uno scritto) dei documenti aziendali in questione. Ciò a prescindere dal rilievo che - per le concrete modalità in cui si svolge il processo del lavoro (salvo diverse circostanze fattuali non indicate nella sentenza impugnata o dalla parte interessata) per il limitato numero dei soggetti che apprendono il contenuto dei documenti giudizialmente acquisiti (il giudice, il cancelliere ed i difensori: tutti tenuti al segreto di ufficio) - nell'ambito strettamente processuale è impossibile che la produzione di uno o più documenti abbia a comportare una loro divulgazione in senso proprio (Cass. n. 13188/2000 cit.).

C. Sull'esigenza di ritenere prevalente nella fattispecie considerata (nell'ambito delle precisazioni testé evidenziate) "il diritto di difesa", vale riportarsi - significativamente a conferma della cennata prevalenza - all'orientamento giurisprudenziale a mente del quale, a proposito dell'operatività di causa di giustificazione idonea a rendere legittima la rivelazione in giudizio di segreti di ufficio, è stata riconosciuta l'esigenza di riconoscere prevalente il diritto di difesa in giudizio rispetto alle esigenze di segretezza e buon funzionamento della pubblica amministrazione atteso che "la stessa dizione dell'art. 24 Cost. rivela la preminenza del diritto di difesa, 'inviolabile in ogni stato e grado del procedimento', sulla esigenza della riservatezza" (Cass. pen. 24 gennaio 1989).

E' stato rammentato che la questione affrontata nella sentenza era stata sollevata fin dal 1876, in seno alla commissione ministeriale per la riforma dei codici, dall'allora guardasigilli P. S. M., il quale osservò che, nell'ipotesi in cui il segreto di ufficio fosse stato violato "per una necessità della propria difesa in giudizio", non si poteva esigere che il funzionario sacrificasse se stesso ad un interesse pubblico; la commissione deliberò pertanto di integrare la disposizione incriminatrice con la frase: "e fuori del caso di necessità di difesa in giudizio"; ma i progetti successivi non conservarono tale riserva.

Riferimento storico che consente di rilevare che, specie alla luce del principio sancito dall'art. 24 Cost., il menzionato orientamento giurisprudenziale - che, valido per il "segreto di ufficio" nell'ambito del rapporto di pubblico impiego, appare ancor più condivisibile per i limiti dell'obbligo di fedeltà nell'ambito del rapporto di lavoro privatistico - non possa certo essere considerato eccessivamente "di tendenza".

E, passando dal "riferimento storico" alla più recente normativa di legge in materia di tutela della privacy (recte: "tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali"), l'art. 12 della legge n. 675/1996 prevede espressamente che il consenso dell'interessato per il "trattamento" di dati personali da parte di privati o di enti pubblici economici non è richiesto quando detto "trattamento" sia necessario "per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento".

Ciò a definitiva convalida della prevalenza del diritto di difesa in giudizio da riconoscersi al prestatore di lavoro rispetto ad un'accezione genericamente estesa dell'obbligo di fedeltà alla stregua del principio costituzionale sancito dall'art. 24.

IV - E', di conseguenza, incorso in un decisivo errore il Tribunale di Ancona nel circoscrivere illegittimamente il diritto di difesa nei confronti del C. e, quindi, nel ritenere la produzione di copia dei documenti aziendali (da questi effettuata nell'ambito della linea difensiva perseguita) passibile della grave sanzione del licenziamento: decisione assunta in base ad un'errata interpretazione dell'art. 2105 cod. civ. che ha comportato la conseguente errata applicazione dell'art. 2119 cod. civ. e degli artt. 1 e 3 della legge n. 604/1966, poiché non sussistevano ab imis i presupposti per l'adozione di un provvedimento disciplinare (in generale e specie) espulsivo.

Al riguardo la valutazione sulla gravità dell'infrazione - in particolare quando si tratti di giudizio di merito applicativo di "norme elastiche" - è soggetta sicuramente a controllo di legittimità al pari di ogni altro giudizio fondato su qualsiasi norma di legge: in adesione così all'orientamento giurisprudenziale di cui alla sentenze di questa Corte nn. 10514/1998 e 434/1999, non ritenendo condivisibile il contrario indirizzo espresso nelle sentenze nn. 2616/1990 e 154/1997 in quanto, nell'esprimere il giudizio di valore necessario per integrare una norma elastica (che, per la sua stessa struttura, si limita ad indicare un parametro generale), il giudice di merito compie un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa, per cui dà concretezza a quella parte mobile (elastica) della stessa che il legislatore ha voluto tale per adeguarla ad un determinato contesto storico sociale, non diversamente da quando un determinato comportamento viene giudicato conforme o meno a buona fede allorché la legge richieda tale elemento: di conseguenza, la valutazione di conformità dei giudizi di valore espressi dal giudice di merito per la funzione integrativa che essi hanno delle regole giuridiche spetta al giudice di legittimità nell'ambito della funzione nomofilattica che l'ordinamento ad esso affida.

Nella conclusione di cui al presente giudizio trova ulteriore conferma - vale aggiungere sul piano dell'inquadramento della statuizione nell'ambito dei principi generali - l'orientamento delle Sezioni Unite a mente del quale "la concezione puramente sinallagmatica del contratto di lavoro può dirsi superata" (Cass. sez. un. n. 7755/1998, Cass. sez. un. n. 14020/2000), essendo stata riscontrata la insufficienza della concezione sinallagmatica a rappresentare l'intera realtà del lavoro nell'impresa, attraverso cui il prestatore di lavoro non consegue soltanto il compenso per l'utilità economica resa al datore, ma realizza i valori indicati negli artt. 2, 4 e 36 Cost..

V - In definitiva, si deve concludere per l'illegittimità della sanzione disciplinare della "dispensa dal servizio" comminata a W. C. dalla (omissis) s.p.a. mediante la lettera datata 26 giugno 1997 e, quindi, per la reintegra del C. nel suo posto di lavoro, con ogni relativa conseguenza. Debbono, pertanto, essere accolti il secondo, il terzo ed il quarto motivo di ricorso (con la conferma del rigetto del primo motivo), sicché la sentenza del Tribunale di Ancona va cassata, A) decidendo "nel merito" ex art. 384, secondo alinea del primo comma, cod. proc. civ. (non essendo necessari sul punto ulteriori accertamenti di fatto) in ordine al capo dell'originaria domanda giudiziale dello odierno ricorrente concernente la declaratoria di illegittimità dell'impugnata "dispensa dal servizio" e la reintegra nel posto di lavoro - per cui deve essere dichiarata l'illegittimità del provvedimento disciplinare della dispensa dal servizio irrogata dalla (omissis), con lettera in data 26 giugno 1997, nei confronti di C. W. e deve essere disposta l'immediata reintegrazione (ex art. 18 della legge n. 300/1970) dello stesso nel suo posto di lavoro presso detta società - e B) rimettendo la causa ad altro giudice ex art. 384, primo alinea del primo comma, cod. proc. civ. limitatamente al "capo" dell'originaria domanda giudiziale concernente la richiesta di risarcimento del danno derivante dall'illegittima estinzione del rapporto lavorativo - per cui deve essere demandato al designato Giudice di rinvio di quantificare il risarcimento del danno (ai sensi della summenzionata normativa) derivato dalla statuita illegittimità del provvedimento disciplinare di "dispensa dal servizio".

Il Giudice di rinvio - che si designa nella Corte di Appello di Bologna - provvederà, inoltre, alla liquidazione delle spese dell'intero processo.

### PER QUESTI MOTIVI

La Corte accoglie il secondo, il terzo ed il quarto motivo di ricorso; rigetta il primo motivo di ricorso; cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e, decidendo "nel merito", dichiara illegittimo il provvedimento disciplinare di "dispensa dal servizio" comminato a C. W. dalla (omissis) con lettera in data 26 giugno 1997 e dispone l'immediata reintegrazione del C. nel suo posto di lavoro; rinvia la causa - limitatamente alla domanda relativa alle questioni economiche conseguenti alla statuita illegittimità di detto provvedimento disciplinare - alla Corte di Appello di Bologna, che provvederà anche alla liquidazione delle spese dell'intero processo.

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° motivo.

In relazione al 1° motivo osservava che il giudice del merito aveva ommesso 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 unità 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 è 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 delle 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. altresì 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 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.