

SENTENZA

Cassazione civile sez. lav. - 19/12/1998, n. 12717

Intestazione

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Sergio	MATTONE	Presidente
Dott. Pietro	CUOCO	Rel. Consigliere
Dott. Luciano	VIGOLO	Consigliere
Dott. Guido	VIDIRI	Consigliere
Dott. Paolo	STILE	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

FIAT AUTO SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA CORSO VITTORIO EMANUELE II 326, presso lo studio dell'avvocato RENATO SCOGNAMIGLIO, che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati FRANCO BONAMICO e GIAN PIETRO BORSOTTI, giusta delega in atti;

Ricorrente

contro

TUMMINELLO MARIA, RUSSO LUIGI, elettivamente domiciliati in ROMA VIA FLAMINIA 195, presso lo studio dell'avvocato SERGIO VACIRCA, che li rappresenta e difende, giusta procura per atto Notaio GUIDO GILI rep n. 22961 del 20-02-98;

Controricorrente

avverso la sentenza n. 6722-97 del Tribunale di TORINO, depositata il 24-01-96 R.G.N. 649-94;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 22-04-98 dal Consigliere Dott. Pietro CUOCO;

udito l'Avvocato SCOGNAMIGLIO;

udito l'Avvocato VACIRCA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Antonio MARTONE che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 16 dicembre 1992 Marilena Tumminello e Luigi Russo esposero che lavoravano alle dipendenze della FIAT AUTO S.p.a., la prima dal 1979 (e dal Marzo del 1992 con funzioni di R.S.A.) ed il secondo dal 1975, e che da circa un anno la Tumminello era oggetto di attenzioni irraguardose e lesive della dignità di lavoratrice e di donna da parte del diretto superiore Giuseppe Del Tasso, che le si rivolgeva con epiteti spesso accompagnati da gesti offensivi, fatti dei quali erano state rese edotte le OO. SS. e l'Azienda, che nulla aveva tuttavia fatto; aggiunsero che il 30 settembre 1992, avendo il Del Tasso rinnovato il proprio offensivo comportamento, la Tumminello ed il marito Luigi Russo (cui ella aveva comunicato l'episodio) al termine del turno si erano recati al cancello "16" per ottenere chiarimenti dal Del Tasso, che li aveva investiti con pesanti insulti, ai quali il Russo aveva reagito solo con altri insulti; e successivamente la Tumminello, raggiunta l'auto del Del Tasso, ne aveva colpito con la mano il parabrezza. I lavoratori sostennero in particolare che non avevano commesso atti loro addebitati con la contestazione datorile del 5 ottobre 1992; che i fatti non integravano l'ipotesi prevista dall'art. 25 lettera "b" del c.c.n.l.; che il licenziamento era nullo poiché diretto ad escludere una lavoratrice scomoda in quanto sindacalmente attiva; che la sanzione era comunque sproporzionata al fatto commesso; e che la stessa SOCIETÀ, non attivandosi per ovviare alla situazione lamentata, aveva violato l'obbligo della buona fede.

Ciò premesso, gli stessi chiesero che il Pretore di Torino in funzione di giudice del Lavoro

accertasse la responsabilità datorile per la lesione della dignità e personalità morale della Tumminello e la conseguente nullità del licenziamento, condannando la SOCIETÀ al risarcimento dei danni e dichiarasse comunque (in subordine per la Tumminello, ed in via principale per il Russo) l'illegittimità dei licenziamenti e la condanna a quanto previsto dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, anche per il rapporto assicurativo.

Costituitasi in giudizio, la SOCIETÀ, sostenendo che non era a conoscenza delle pretese molestie subite dalla Tumminello, spesso redarguita dal Del Tasso in quanto sorpresa ad oziare, e sostenendo che i fatti addebitati ai due lavoratori e da costoro effettivamente commessi (bloccare l'autovettura del Del Tasso, colpirla con calci e pugni cercando di aprirne portiera e di colpire il Del Tasso al viso, insultarlo pesantemente, graffiarlo al volto, ed inseguire l'auto fino al Corso Settembrini) integravano delitti connessi con il rapporto di lavoro e rientravano nell'ipotesi contrattuale delinquente dall'art. 25 lettera "b" del c.c.n.l., chiese che il ricorso fosse respinto.

Il Pretore dichiarò l'illegittimità dei licenziamenti e condannò la SOCIETÀ alla reintegrazione ed al risarcimento del danno. E con sentenza del 24 gennaio 1996 il Tribunale respinse l'appello. A questa decisione il Tribunale giunge affermando che 1. come era emerso attraverso le convergenti dichiarazioni di molteplici testimoni (analiticamente indicati per le singole circostanze), il comportamento del Del Tasso, come regola immutata negli anni, era caratterizzato da assoluta arroganza che, per gli insulti resi frequentemente e gratuitamente ed innanzi a tutti, ledeva la dignità dei lavoratori; ciò ne aveva precedentemente determinato (su espressa segnalazione del lavoratore Casu alla direzione) lo spostamento ad altra squadra; in particolare, il suo comportamento era persecutorio e comunque discriminatorio nei confronti di coloro che avevano scioperato, di coloro che "erano stati alcuni giorni in mutua", di coloro che "non sottostavano ai suoi comandi", e spesso delle donne (alle quali rivolgeva frasi irripetibili, strettamente riferibili alla sfera sessuale, e letteralmente riportate dai testimoni: sentenza, p. 18); egli usava degradare moralmente i suoi dipendenti, ricercando le occasioni per umiliarli, e manifestava "al massimo grado" questo comportamento nei confronti della Tumminello, al pari degli altri insultata e più degli altri discriminata con l'assegnazione di lavori più pesanti e mansioni deteriori (pp. 16, 19); e tuttavia nulla era emerso in ordine ad asserite negligenze della stessa od abusi della sua posizione di esperta sindacale, che in termini generali aveva sollecitato la definizione del "problema Del Tasso", a conoscenza dell'azienda e delle OO. SS. (p. 17);

2. le espressioni che il Del Tasso usava, essendo riferibili alla sfera sessuale ed alla libertà e dignità della donna, integravano molestia sessuale;

3. i ricorrenti sostenevano che il Del Tasso infastidisse la Tumminello anche con specifiche materiali molestie, che per la sufficienza degli elementi raccolti al fine della decisione apparivano irrilevanti; avendo la SOCIETÀ richiesto incidentale accertamento sull'episodio, la pur isolata testimonianza (teste Ielapi) era tuttavia sufficiente prova del fatto;

4. la presunta aggressione fisica ed in particolare i lamentati graffi al volto, pur denunciati dal Del Tasso, non erano oggetto della contestazione datorile (pp. 22, 23): e pertanto i fatti contestati e confermati dalle testimonianze (i lavoratori bloccarono l'auto, le parti si insultarono reciprocamente, la vettura prese qualche colpo senza danni apparenti), pur biasimevole episodio di inammissibile privata autotutela, non integravano materiale violenza sulla persona, ed erano caratterizzati da una superficiale violenza sulle cose e da una relativa condizione di inferiorità del Del Tasso nei confronti di tre persone;

5. l'insubordinazione, lesione del diritto del datore all'ordinato svolgimento della prestazione e del prestigio che a questi discende dal buon andamento dell'azienda, è costituita dall'aperta contestazione dei relativi poteri in quanto riferibili al contratto di lavoro, e pertanto la reazione del lavoratore ad atti estranei al contenuto contrattuale non costituisce inadempimento né insubordinazione; nel caso in esame la Tumminello aveva costantemente obbedito agli ordini, anche illegittimi, del superiore gerarchico; e gli atti in controversia, esterni al rapporto in quanto diretti non contro il datore bensì contro colui che usava in modo distorto dei relativi poteri, non avendo determinato lesione del diritto né del prestigio datorile, non costituivano insubordinazione;

6. nell'episodio era emerso l'inadempimento datorile degli obblighi contrattuali previsti dall'art. 18 del c.c.n.l., per non aver posto rimedio a situazione da tempo nota; l'assenza di insubordinazione, i limitati danni alle cose, l'esimente (o quantomeno attenuante) della ribellione ad intollerabili comportamenti, e la preventiva ricerca di tutela sindacale ed aziendale, escludevano l'ipotizzabilità d'un impedimento alla prosecuzione del rapporto di lavoro e pertanto la legittimità della risoluzione.

Per la cassazione di questa sentenza ricorre la FIAT AUTO S.p.a. percorrendo le linee d'un unico articolato motivo, poi coltivato con memoria. Resistono Marilena Tumminello e Luigi Russo con controricorso, poi coltivato con memoria.

Motivi della decisione

Con l'unico articolato motivo del ricorso, denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 2119, 2104, 2106, 2697 e 1362 e segg, cod. civ. nonché carenza e contraddittorietà della motivazione, la SOCIETÀ censura la sentenza da molteplici angolazioni, che devono essere analiticamente esposte e con eguale cadenza esaminate.

Con il controricorso Marilena Tumminello e Luigi Russo, rilevando che l'oggetto del ricorso si risolve "negli accertamenti di fatto impietosamente compiuti dal Tribunale", deducono che la datorile "pretesa di risolvere il rapporto di lavoro per la reazione ad una situazione che la stessa SOCIETÀ aveva contribuito a determinare o quantomeno a perpetuare" era palesemente infondata.

Il ricorso è infondato. Esaminandone i singoli aspetti si osserva quanto segue.

1. La prima censura esposta con il ricorso ha per oggetto il concetto di insubordinazione che avrebbe condotto il Tribunale ad erroneamente escludere la violazione dell'art. 25 lettera "b" del contratto collettivo nazionale di lavoro (nell'aspetto della specifica esemplificazione ivi prevista) e comunque l'esistenza della giusta causa di licenziamento. Sostiene la ricorrente che è insubordinazione la "condotta contrastante con le regole per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa e delle relazioni all'interno dell'azienda, e pertanto lesiva degli interessi datorili"; ed in questo quadro "l'aggressione perpetrata da due lavoratori, in combutta con una terza persona, nei confronti del caposquadra per contestare il suo modo di esprimersi e realizzarsi nella gestione del potere gerarchico", integra indubbiamente un'insubordinazione, ed essendo attinente alle modalità di esercizio del potere gerarchico non è un fatto esterno al rapporto di lavoro (pp. 12, 14); la censura non investe la proporzionalità fra trasgressione e sanzione bensì il fatto che "il Giudice d'appello sia stato indotto, dalle violazioni di legge e dai vizi di motivazione, a negare che i gravi fatti di insubordinazione e violenza, disciplinarmente contestati ed in larga misura ammessi, valessero ad incrinare alla radice l'elemento fiduciario che permea di sé il rapporto di lavoro" (pp. 26, 27).

La censura è infondata. Il Tribunale ha esattamente qualificato il concetto di insubordinazione come negazione della subordinazione, delineandola attraverso l'aperta contestazione dei poteri del datore, la lesione del diritto del datore all'ordinato svolgimento della prestazione e del suo prestigio derivante dal buon andamento dell'azienda, e, in generale, la riferibilità del comportamento al contratto di lavoro (peraltro la stessa ricorrente, pur inizialmente qualificando questo parametro come "angusto", vi ritrova poi "formule descrittive ed esemplificative dei comportamenti del lavoratore riferibili al fenomeno dell'insubordinazione", e generalizzabili in una "condotta contrastante con le regole che devono essere osservate per il corretto svolgimento dell'attività e delle relazioni all'interno dell'azienda, e pertanto lesiva degli interessi" aziendali).

Sostiene tuttavia la ricorrente che in questo modulo sia da inquadrare anche il comportamento in esame in quanto contestazione nei confronti del capo squadra per il suo modo di esprimersi e di realizzarsi nella gestione del potere gerarchico, e pertanto non esterno al rapporto di lavoro (pp. 12, 14).

Giova tuttavia osservare che il rapporto di subordinazione investe lo spazio del potere

assegnato al superiore (e dei simmetrici obblighi del dipendente a questi subordinato): non gli atti del superiore palesemente ed incontrovertibilmente (anche per illegittima forma) esterni a questo spazio. E pertanto la (pur non legittima) reazione ad atti caratterizzati da questa palese misura di estraneità (al rapporto di subordinazione) non costituiscono insubordinazione. E nel caso in esame il lamentato comportamento del Del Tasso (e non solo, com'è ovvio, le molestie sessuali bensì le "espressioni particolarmente odiose" analiticamente riferite dai testimoni e riportate in sentenza, p. 18), il linguaggio intessuto di insulti, particolarmente nei confronti delle donne, ed il fatto di "degradare moralmente i dipendenti attentamente ricercando le occasioni di umiliazione", non costituendo un modo di esprimersi e realizzarsi del superiore nella gestione del potere gerarchico, erano palesemente estranei al rapporto di lavoro: ciò, non solo in quanto non risulta in alcun modo che il comportamento fosse materialmente attuato in occasione dell'effettivo esercizio delle mansioni di capo squadra, bensì in quanto anche ove questo materiale rapporto di occasionalità talora vi fosse, il comportamento restava ovviamente esterno alle normative mansioni di capo squadra (ed in tal modo non riferibile ai simmetrici obblighi del subordinato dipendente). E la reazione a questo comportamento, esterna non solo cronologicamente e topograficamente bensì casualmente al rapporto di lavoro, non costituiva insubordinazione (peraltro disciplinarmente rilevante ai fini della controversia solo ove assuma grave misura).

E pertanto la decisione del giudice di merito, che escludendo la lesione dei diritti e del prestigio del datore e la violazione degli obblighi di diligenza e nel contempo rilevando che la Tumminello "aveva costantemente obbedito agli ordini del superiore" (anche a quelli "illegittimamente resi") ha dedotto che il comportamento in controversia, non diretto contro il datore di lavoro bensì contro colui che usava in modo distorto dei relativi poteri, non era riferibile al sinallagma contrattuale (sentenza, pp. 24, 25), appare normativamente fondata ed adeguatamente motivata.

2. La seconda censura ha per oggetto l'omessa valutazione dell'idoneità dei fatti ad integrare da più generale angolazione la contestata violazione disciplinare; il Giudice d'appello avrebbe dovuto accertare se, indipendentemente dall'insubordinazione, l'aggressione integrasse la generale ipotesi prevista dall'indicata norma, per cui "costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento del lavoratore che provochi grave nocumento morale o materiale o compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto": p. 13); ed invero, i fatti addebitati (premeditata e prolungata aggressione nei confronti del capo squadra, con blocco d'una autovettura in movimento, colpi inferti all'auto stessa, pesanti ingiurie e lesioni fisiche), costituendo reati contro la persona e gravi infrazioni disciplinari in quanto commessi con prava intenzionalità nei confronti di un superiore gerarchico per motivi attinenti all'esercizio del suo potere, integravano la giusta causa del licenziamento (pp. 25, 26).

Anche questa censura è infondata. Nella sua più generale formulazione, l'invocata ipotesi disciplinare (art. 25 del contratto collettivo) esige il "grave nocumento morale o materiale" dell'azienda ovvero azioni delittuose attuate "in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro". In ordine al primo aspetto dell'ipotesi, nel caso in esame il grave nocumento morale o materiale che l'azienda avrebbe subito, non immanente ad un episodio svoltosi all'esterno dello spazio aziendale, e non indicato in misura autosufficiente (Cass. 11 ottobre 1995 n. 10611), è inesistente.

Il secondo aspetto dell'ipotesi (natura delittuosa degli atti) esige la connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Indipendentemente dall'esistenza di esimenti od attenuanti (affermata dal giudicante, ed idonea ad escludere e comunque ridimensionare la penale illiceità del contestato comportamento e pertanto la sua disciplinare potenzialità sul piano dell'art. 25 del contratto collettivo), il fatto in esame non è connesso in alcun modo (non solo cronologico e topografico bensì causale) con lo svolgimento del rapporto di lavoro; e pertanto la decisione del giudicante, che affermando l'estraneità del fatto al sinallagma contrattuale ha negato la base stessa della connessione, appare adeguatamente motivata.

3. Attraverso una terza censura la ricorrente lamenta che in applicazione d'un giurisprudenziale principio il Tribunale avrebbe dovuto accertare se l'aggressione, pur valutata nel quadro d'un

comportamento meramente privato del lavoratore e tuttavia producendo effetti riflessi nell'ambiente di lavoro (scuotendo la serenità e la normalità dei rapporti di colleganza fra lavoratori e di collaborazione con il datore), costituisse comunque un fatto talmente grave da ledere irreversibilmente la fiducia datorile (pp. 12, 13, 14).

Anche questa censura è infondata. Da una generale angolazione è da affermare che secondo il pensiero di questa Corte (ex plurimis, Cass. 10 gennaio 1997 n. 154) la valutazione della gravità del fatto e della sua idoneità ad integrare gli estremi del licenziamento per giusta causa (previsto dall'art. 2119 cod. civ.) spetta unicamente al giudice del merito (ed ove sorretta da congrua motivazione non può essere sindacata in sede di legittimità).

E nel caso in esame, il giudice di merito giunge ad escludere questa idoneità attraverso l'esame di molteplici elementi (assenza di insubordinazione, pochezza dei danni alle cose, mancata contestazione di danni alla persona, esimente od attenuante della reazione a comportamenti intollerabili, preventiva ricerca di aziendale tutela). L'analiticità e l'adeguatezza degli elementi (che essendo oggetto di specifiche autonome censure sono oggetto di specifico esame) consentono di ritenere, da una generale angolazione, che il percorso della logica del giudicante sia corretto.

Da una più specifica angolazione, come questa Corte ha affermato (Cass. 8 febbraio 1993 n. 1519), la giusta causa che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro è ravvisabile anche in fatti e comportamenti estranei alla sfera del contratto e diversi dall'inadempimento, purché producano effetti riflessi nell'ambiente di lavoro e siano tali da far venir meno la fiducia che impronta di sé il detto rapporto; ed è tale l'atto di violenza del lavoratore in danno di altro lavoratore, ancorché attuato fuori dell'ambito aziendale, quando sia connesso a motivi di lavoro ed idoneo a scuotere la serenità e la normalità dei rapporti di colleganza fra i lavoratori e di collaborazione con il datore di lavoro.

Nell'ambito di questa ipotesi la cessazione della fiducia datorile esige tuttavia che il comportamento del lavoratore sia caratterizzato da un aspetto causale (la connessione a motivi di lavoro) e da un aspetto consequenziale (effetti nell'ambiente di lavoro: il turbamento della serenità e della normalità del rapporto di colleganza fra i lavoratori e di collaborazione con il datore di lavoro); e nel caso in esame questi aspetti, ed in particolare gli effetti riflessi nell'ambiente di lavoro non solo non sono stati in alcun modo indicati e specificati nel ricorso (che in questa misura resta non autosufficiente) bensì appaiono palesemente insussistenti.

La lamentata omissione resterebbe pertanto priva del carattere della decisività.

4. La ricorrente lamenta poi che il Tribunale abbia insufficientemente valutato alcune circostanze di fatto attinenti ai fatti precedenti la contestata aggressione, ed in primo luogo l'inesistenza d'un fatto che, precedendo la contestata aggressione, fosse idoneo ad attenuarne l'illeceità. Rileva a tal fine che la provocazione è configurabile come attenuante (non come esimente, ipotizzabile solo per legittima difesa o stato di necessità) solo ove sia in rapporto di pur relativa immediatezza con l'aggressione; e nel caso in esame ciò era da escludere in quanto da un canto il lamentato comportamento del Del Tasso si sarebbe lungamente protratto nel tempo senza determinare richiami da parte dell'azienda né contestazioni da parte dei dipendenti; d'altro canto la stessa Tumminello, ammettendo che il problema tra lei ed il capo squadra "poteva essere risolto con un po' di buona volontà", aveva rifiutato di cambiare reparto (pp. 17, 18). Rileva in secondo luogo la ricorrente che, affermando che il 30 settembre 1992 la Tumminello non aveva avuto litigi o discussioni con il Del Tasso e che tuttavia "si mise a piangere", il Tribunale non aveva indicato le ragioni di questa reazione, giustificabile solo con il rilievo di inoperosità formulatole dal Del Tasso e confermato dalle dichiarazioni dei testi Carbone e Brucato (pp. 19, 20).

Anche in questo pur ampio aspetto il motivo è infondato. Le articolate censure attengono tutte all'omessa od inadeguata valutazione di alcune circostanze. E questo oggetto appare talora al limite dell'insindacabilità.

È tuttavia necessario osservare che i singoli rilievi sono infondati. Come è noto, il difetto di motivazione è la patologia del percorso logico che conduce dagli elementi della causa alla

decisione, in quanto potenzialmente idonea a condurre ad una diversa decisione. In particolare, la valutazione delle risultanze della prova testimoniale ed il giudizio sull'attendibilità dei testi (e di alcuni in luogo di altri) e la scelta (fra varie risultanze probatorie) di quelle (che si ritengano) più idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice di merito; il quale, nel porre a fondamento una fonte di prova con esclusione di altre incontra solo il limite della necessità di indicare le ragioni del convincimento (necessità che non esige peraltro la discussione d'ogni singolo elemento e la confutazione di ogni difensiva deduzione: Cass. 21 ottobre 1994 n. 8652, 14 aprile 1994 n. 3498). In questo quadro, il sindacato di legittimità investe i fatti nell'esterna misura della loro logica connessione: non nell'interno spazio della loro valutazione. Ed il vizio di omessa od insufficiente motivazione (limitato all'insufficienza dell'esterno legame) non si risolve in un apprezzamento dei fatti e delle prove (in senso difforme da quello dalla parte invocato).

In ordine alla pretesa assenza di ipotetiche esimenti od attenuanti, il Tribunale ha attentamente accertato e valutato il lungo arrogante comportamento del Del Tasso (ivi comprese le molestie sessuali, pur di queste evidenziando l'irrilevanza, per la sufficienza degli altri elementi al fine della decisione), analiticamente indicando (sentenza, pp. 14 - 21) i fatti e le testimoniali fonti della relativa prova, che la ricorrente non contesta con materiali sufficienti elementi di segno contrario. E questo comportamento appare adeguato terreno della ritenuta reazione.

Ed il rilievo attinente all'inesistenza di pregresse reazioni al comportamento del Del Tasso è infondato. Da un canto, il Tribunale ha accertato che il dipendente Casu denunciò per iscritto alla direzione aziendale il comportamento del capo squadra Del Tasso (che "si rivolgeva agli operai con frasi volgari e con atteggiamento arrogante, senza che vi fossero ragioni particolari") il quale fu conseguentemente spostato ad altra squadra (p. 15) e per il protrarsi del suo comportamento fu poi "richiamato" (p. 17); ed ha anche accertato (richiamando anche le dichiarazioni dell'appellante) che la stessa Tumminello sollecitò presso l'azienda e presso le OO. SS. una soluzione del problema Del Tasso (p. 17). E l'affermazione del giudicante, analiticamente descritta anche nelle sue fonti probatorie, in questa sede resta insindacabile.

La circostanza che (secondo l'assunto della ricorrente) la Tumminello avrebbe rifiutato il trasferimento ad altro reparto appare poi irrilevante. Ed invero, esigendo la permanenza del lavoratore in azienda per lo svolgimento della prestazione, al datore incombe l'obbligo di fornire le condizioni che escludano la lesione della sfera morale del debitore nello spazio aziendale in cui egli ha l'obbligo di permanere. Ciò, non solo per norma collettiva (art. 18 dell'indicato contratto) bensì per l'art. 1175 cod. civ., nell'ambito del generale obbligo di proteggere la sfera giuridica debitoria da pregiudizi estranei allo spazio contrattualmente previsto e tuttavia discendenti dal generale svolgimento dell'attività creditoria. Ed in questo quadro ha pertanto l'obbligo di assicurare aziendali rapporti di correttezza ed educazione ed urbanità (peraltro normativamente imposti dalla disciplina collettiva). Da questo obbligo discende che, anche in presenza d'un altrui illegittimo comportamento di arroganza e molestia, la lavoratrice ha il simmetrico diritto, e non solo per coltivare la propria professionalità e gli instaurati rapporti di colleganza, a non essere trasferita altrove (ove non sussistano diverse obiettive esigenze aziendali, che quel comportamento non è sufficiente ad integrare): e legittimamente rifiuta il trasferimento proposto per rimuovere la situazione determinata da quel comportamento (che l'azienda ha l'obbligo di rimuovere).

In ordine alle ragioni del pianto della Tumminello in azienda, deve preliminarmente osservarsi che non è provata alcuna inosservanza della Tumminello nei confronti degli ordini del capo squadra; in particolare, il Tribunale afferma che "nulla è emerso in istruttoria circa le asserite negligenze della Tumminello in ordine al lavoro od il rifiuto della stessa di svolgere le mansioni assegnate", e che "la Tumminello lavorava bene, non aveva alcun precedente disciplinare, non dava adito a giusti rimproveri o contestazioni (sentenza p. 16).

Per analoghe ragioni è insindacabile la ricostruzione dei fatti immediatamente anteriori all'episodio, per cui in azienda vi sarebbe stato il "solito" trattamento del Del Tasso nei confronti della lavoratrice (sentenza, p. 19). E d'altronde, anche le pretese "sollecitazioni del capo squadra" nel giorno dell'episodio per la presunta temporanea "inoperosità" della Tumminello (ricorso, p. 19), peraltro palesemente insufficienti a giustificare l'impetuosa reazione dei lavoratori (ed in particolare non solo l'intervento del marito della Tumminello, che lavorava in

altro reparto, bensì del fratello, che non lavorava in azienda), restano travolte dalla insindacabile ricostruzione del giudice di merito, il quale attraverso lo stesso teste Brucato (che la resistente indica come fonte delle pretese indicate sollecitazioni) deduce solo il "solito" trattamento del Del Tasso nei confronti della lavoratrice (sentenza, p. 19).

In particolare, la reazione, anche per il pianto che l'aveva preceduta in azienda, per la sua impetuosità e per la contestuale partecipazione di altre due persone, evidenzia un rapporto di immediatezza nei confronti d'una pregressa causa, "solita" per la ricorrenza, ed ovviamente insolita (in quanto più offensiva) nella consistenza. E l'ipotizzata connessione fra rimproveri del capo squadra, sentimento di, colpa della lavoratrice, conseguente turbamento e pianto, resta una mera ipotesi, inattendibile (non consentendo di giustificare l'impetuosa reazione) e comunque irrilevante (in quanto travolta dall'insindacabile ricostruzione del giudice di merito). Anche in ordine a questo aspetto la decisione di merito resta adeguatamente motivata.

5. Attraverso altra censura la ricorrente lamenta poi che il Tribunale non avrebbe dato motivazione del ritardo con cui le pretese molestie sessuali erano state dedotte (non formulate con le giustificazioni disciplinari nè con il volantino sindacale, ed emerse sulla stampa solo 12 giorni dopo i fatti, erano state denunciate solo con il ricorso giudiziario) nè dell'assenza di altre testimonianze sull'episodio (riferito solo dal teste Ielapi) nè dell'assenza di altri episodi del genere nei confronti delle altre lavoratrici (p. 22).

Anche questa censura è infondata. Giova premettere che (come affermato dal giudice di merito) anche il linguaggio, ove costituito dalla sprezzante esortazione a compiere ripugnanti atti sessuali nell'ambito di pratiche di prostituzione, determina intimo turbamento che investe anche la sfera di libertà sessuale. E di ciò vi è prova testimoniale, dal Tribunale analiticamente indicata (anche nelle sue fonti).

Anche per quanto attiene alle molestie non meramente verbali, l'accertamento effettuato dal giudice di merito, per l'analiticità dell'esame, anche nella giustificazione della sua limitata fonte testimoniale (teste Ielapi: la sua presenza nel reparto, l'assenza di precedenti disciplinari e motivi di ritorsione, il riscontro delle altre sue dichiarazioni in altre testimonianze, la compatibilità delle molestie con il generale comportamento del Del Tasso, l'attendibile assenza di testimoni, ed il lungo silenzio della lavoratrice), appare adeguata e pertanto insindacabile valutazione.

In ordine alla lamentata carenza di motivazione sul preteso ritardo con cui le molestie sarebbero state denunciate, giova osservare che la sufficienza (al fine della decisione) degli altri "elementi raccolti" da un canto non esclude l'accertata esistenza del fatto, e d'altro canto, come rende (per eccedenza) "irrilevanti" le lamentate molestie (sentenza, p. 20) esclude la rilevanza della censura (del ritardo). Di questa giova tuttavia rilevare l'infondatezza; le stesse ragioni indicate dal giudicante (la sufficienza delle altre accertate "arroganze" del capo squadra, oltre che il pudore, la riservatezza e la dignità della lavoratrice: sentenza p. 21) sono idonee a giustificare i tempi della denuncia.

Ed in ordine alla eccepita circostanza di segno contrario (per cui "non possono considerarsi elementi rilevanti, ai fini di valutare l'attendibilità del teste, quelli viziati dalla solita visione unilaterale dei fatti ed anzi delle persone, che il Del Tasso era capace di questo ed altro, ma non così maldestro da compiere atti osceni in pubblico..... ed invece la Tumminello era persona così riservata e degna da non fare parola a nessuno delle molestie": ricorso, pp. 22, 23), deve osservarsi che da un canto le affermazioni del Tribunale non emergono da visione unilaterale bensì dall'ovvia osservazione della statistica dimensione dell'uomo medio (questo, ove per carattere sia internamente determinato ad ipotetiche deplorabili molestie, tende a compierle in assenza di terze persone; nel contempo ogni essere umano, e maggiormente la donna ed anche nell'attualità della nostra convivenza, maggiormente aperta e tuttavia maggiormente consapevole e gelosa della propria individuale libertà, è poi per propria natura dotato d'un pur limitato pudore, che è lesa dalle altrui molestie, e da cui è tendenzialmente indotto a non comunicare ad altri quanto subito); e d'altro canto l'eccepita circostanza, non avendo per oggetto carenze normative o logiche, resta irrilevante.

Anche la circostanza che "nessun'altra lavoratrice avesse mai riferito di aver subito molestie sessuali dal Del Tasso", non escludendo in pur minima misura il fatto (per l'ovvia soggettività ed

irripetibilità con cui è individuato l'ipotetico oggetto di questi riprovevoli atti), resta irrilevante.

Anche la circostanza che "nessun altro teste avesse visto il Del Tasso recare offesa alla Tumminello" è stata adeguatamente ed insindacabilmente motivata dal Tribunale con l'osservazione che "un ipotetico molestatore non dà corso alle sue azioni coram populo".

6. Sostiene poi la ricorrente che era insufficiente la valutazione della gravità dei fatti commessi, poiché questi non si erano risolti nella compensazione di ingiuriosi comportamenti (come sembrerebbe emergere dalla ricostruzione del Tribunale). Bloccando l'auto del Del Tasso i lavoratori avevano posto "in essere un comportamento che in sé conteneva tutti gli elementi dell'impedimento della libertà di movimento, della minaccia e dell'ingiuria; ed è di palmare evidenza che dovettero essere i lavoratori, dopo aver bloccato la macchina ed anche per dare un senso a tali azioni, a proferire minacce ed ingiurie nei confronti del Del Tasso, la cui eventuale reazione era in questo caso giustificata da un'esigenza di autodifesa"; nè il Tribunale aveva commentato la "gravità della condotta consistente nell'inseguimento del Del Tasso nel gorgo del traffico onde poter rinnovare l'aggressione materiale, e non soltanto verbale"; nè aveva considerato le lesioni fisiche da questi subite; in particolare, le "vie di fatto" riportate nella contestazione non erano ragionevolmente riferibili al tentativo di colpire il Del Tasso con un pugno ed alle violenze sull'autovettura (ricorso, pp. 23, 24, 25, 26).

Anche questa censura (ed anche nella misura della specificazione precedentemente esaminata, per cui la censura non investirebbe "la proporzionalità fra trasgressione e sanzione bensì il fatto che il Giudice d'appello sia stato indotto dalle violazioni di legge e dai vizi di motivazione a negare che i gravi fatti incrinassero alla radice il rapporto di fiducia: ricorso, pp. 26, 27), è infondata.

In ordine alla presunta aggressione fisica in danno del Del Tasso, il Tribunale ha lungamente ed adeguatamente esaminato e valutato (pp. 23, 24) la giuridica irrilevanza dei lamentati "graffi al volto" nel quadro delle contestate "vie di fatto", in tal modo (attraverso coerente motivazione) insindacabilmente interpretando la datorile contestazione.

Non diversamente è a dirsi per la complessiva valutazione del contestato comportamento. Quanto lamentato dalla ricorrente in ordine alla ricostruzione dell'episodio non evidenzia un contrasto con la ricostruzione effettuata dal giudicante (sentenza p. 22). E nel quadro d'una adeguata valutazione, dal Tribunale conseguita (p. 27) attraverso il pregresso analitico esame delle testimonianze (pp. 14 - 19), la lamentata "gravità dell'episodio" resta irrilevante.

7. Sostiene conclusivamente la ricorrente l'erroneità della decisione del Tribunale, in quanto giustificerebbe i contestati fatti attraverso un preteso inadempimento datorile (il non aver controllato l'operato del capo squadra e non averlo indotto a contenere le sue intemperanze). A tal fine rileva che da un canto (sul piano giuridico) l'omesso controllo da parte del datore non giustifica l'autotutela da parte del dipendente; d'altro canto (sul piano della carenza di motivazione) l'azienda e le OO. SS. erano intervenute (nè avevano avvertito il bisogno di maggiore intervento), ed i lavoratori con il loro comportamento avevano dimostrato di poter sopportare senza rilevante pregiudizio le asserite intemperanze del Del Tasso; ed inoltre (sul piano della contraddittorietà della motivazione) rilevando il preteso inadempimento datorile la sentenza aveva reintrodotta la connessione causale tra il fatto addebitato ed il rapporto di lavoro (pp. 15, 16).

Anche questa censura è infondata. Il ritenuto inadempimento dell'azienda (costituito dal "non aver posto rimedio alla situazione conosciuta ed accertata da tempo, facendo sì che la disposizione contrattuale restasse tamquam non esset") non è parte necessaria della logica che conduce alla decisione. E tuttavia nell'ambito di questa logica è elemento che rendendo "vano" il preventivo "esperimento delle possibili forme di tutela aziendale" concorre ad escludere che nel fatto in controversia possa ravvisarsi "un impedimento alla prosecuzione del rapporto di lavoro" ed una causa che ne legittimi la risoluzione (sentenza, p. 27). In ordine alla sottile censura che dal ritenuto inadempimento deduce la necessaria connessione fra rapporto di lavoro e reazione dei lavoratori (che in tal modo assumerebbe la natura di insubordinazione), giova osservare che l'obbligo datorile di fornire le condizioni che escludano la lesione della sfera morale del debitore nello spazio aziendale in cui questi ha l'obbligo di permanere,

discendendo da topografica connessione con questo spazio, investe ogni fatto, qualunque sia la sua natura: anche l'altrui comportamento non causalmente connesso con lo svolgimento della prestazione. E pertanto l'inadempimento datorile non esprime una connessione tra rapporto di lavoro e reazione dei lavoratori bensì tra fatti esterni al rapporto di lavoro: esterno comportamento del capo squadra ed esterna reazione dei lavoratori.

Non si disconosce l'ampia tutela aziendale di cui (non solo per contrattuale normativa bensì per materiale effettiva attuazione) generalmente godono tutti i dipendenti della SOCIETÀ diversamente è tuttavia a dirsi nel caso in esame, per i fatti emersi attraverso adeguato analitico accertamento (sentenza, pp. 14 - 19), insindacabile in questa sede.

Il ricorso deve essere respinto. E la ricorrente deve essere condannata alle spese del giudizio di legittimità.

p.q.m.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alle spese del presente giudizio, che liquida in lire 41.500 oltre a lire 4.000.000 per onorario.

Così deciso in Roma il 22 aprile 1998.