

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. SENESE Salvatore - Presidente -

Dott. SPANO' Alberto - Consigliere -

Dott. LUPI Fernando - Consigliere -

Dott. MAZZARELLA Giovanni - Consigliere -

Dott. BALLETTI Bruno - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso proposto da:

-----, rappresentato e difeso dall'avv. -----, presso il cui studio è elettivamente domiciliato in Roma alla via -----, giusta procura a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

----- s.p.a., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv. ----- e con lo stesso elettivamente domiciliata in Roma alla via ----- (presso lo studio dell'avv. -----), giusta procura a margine del controricorso;

- controricorrente -

avverso la sentenza del Tribunale di Macerata-Sezione Lavoro n. 253/2002 del 18 aprile 2002 (resa nel giudizio di appello avente il n. di r.g. 137/1995 e notificata in data 26 aprile 2002).

Udita la relazione della causa svolta nella Pubblica udienza del 2 marzo 2004 dal Consigliere Dott. Bruno Balletti;

Uditi gli avv.ti ----- e ----- (per delega dell'avv. -----);

Udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FUZIO Riccardo, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

Con ricorso al Pretore-Giudice del Lavoro di Macerata ----- conveniva in giudizio la s.p.a. --
----- (successivamente -----) - alle cui dipendenze aveva prestato lavoro - esponendo che,
con nota in data 3 settembre 1993, dalla società convenuta gli era stato contestato in via disciplinare di
avere prodotto, in un precedente giudizio instaurato nei confronti di detta società le fotocopie di un
messaggio "start" e di una "bozza di convenzione tra il Mediocredito e le aziende finanziarie azioniste" e,
con successiva nota in data 16 settembre 1993, era stato "destituito" ex artt. 71 lett. f) e 78 del c.c.n.l.
applicabile al dedotto rapporto di lavoro con effetto immediato ex art. 84 dello stesso c.c.n.l..

Il ricorrente richiedeva, quindi, all'adito Giudice del lavoro di voler dichiarare illegittimo, nullo e privo di
effetti il cennato provvedimento disciplinare di destituzione-licenziamento con reintegra nel posto di lavoro
e ogni relativa conseguenza risarcitoria.

Nel relativo giudizio si costituiva la società convenuta che impugnava integralmente la domanda attorca e
ne chiedeva il rigetto, atteso che ----- era venuto meno ai doveri di lealtà, fedeltà e correttezza
imposti da legge e da contratto avendo egli prodotto in un precedente giudizio documenti che riguardavano
affari riservati della banca che non avrebbero dovuto essere resi noti a persone estranee.

L'adito Giudice del lavoro - dopo essersi esaurita la prima fase della procedura di urgenza instaurata ex art.
700 cod. proc. civ. dall'----- con provvedimento di rigetto del relativo ricorso - respingeva la domanda,
come dinanzi instaurata, con condanna del ricorrente alle spese, e il Tribunale di Macerata (quale Giudice
del lavoro di secondo grado) - su impugnativa della parte soccombente e ricostituitosi il contraddittorio -
rigettava l'appello confermando così la sentenza pretorile e condannando l'appellante alle spese del grado.

Per quello che rileva in questa sede il Giudice di appello ha rimarcato che: a) sulla contestata produzione
in giudizio della "convenzione interbancaria", la cennata contestazione si è rivelata errata per cui "la
erroneità della contestazione, nella parte in cui si ripercuote nella contestazione di un fatto che il dipendente
non ha commesso, deve ritenersi, sul punto, non idonea a sorreggere la giusta causa del licenziamento ed
ancor prima la esattezza della contestazione che sola consente al lavoratore l'esercizio del diritto di difesa:
in tal senso, quindi, senza ricorrere alla categoria della nullità, in parte qua va dichiarata la illegittimità del
licenziamento impugnato, per non avere ----- commesso il fatto contestato"; b) peraltro, in
relazione alla censura dell'----- in merito alla non proporzionalità della sanzione disciplinare espulsiva
irrogata dalla banca datrice di lavoro per la parimenti contestata del "messaggio start", "non pare che
l'istituto di credito abbia fatto malgoverno dei poteri sanzionatori: oltre a rilevarsi che la corrispondenza
start atteneva a funzioni e servizi diversi da quelli cui era stato addetto l'----- in ragione delle mansioni
affidategli successivamente al suo rifiuto di accedere al pensionamento (in particolare, conteneva la
richiesta proveniente da altra agenzia di aggiornare la posizione di un cliente e del suo datore di pegno),
non può tacersi che il ricorrente aveva altri modi di introdurre nel giudizio la indicata corrispondenza, ove
l'avesse ritenuta necessaria per il giudizio ovvero ove la resistente avesse contestato l'esistenza della
missiva in oggetto; segnatamente, o attraverso un ordine di ispezione di cose (art. 118 cod. proc. civ.) o
attraverso un ordine di esibizione (artt. 210 e segg. cod. proc. civ.); in ultima analisi, avrebbe potuto
provocare la testimonianza del reggente della richiedente agenzia per la prova di quanto affermato".
Riteneva la sanzione adeguata alla gravità dell'infrazione.

Per la cassazione di tale sentenza ----- propone ' ricorso affidato ad un unico complesso motivo e
sostenuto da memoria ex art. 378 cod. proc. civ..

La s.p.a. ----- resiste con controricorso.

Motivi della decisione

1 - . Con l'unico motivo di ricorso il ricorrente - denunciando "insufficiente motivazione circa un punto decisivo della controversia, nonché violazione degli artt. 2105, 2106 e 2119 cod. civ. e degli artt. 1 e 3 della legge n. 604/1966" - censura la sentenza impugnata "per non avere i Giudici del merito adeguatamente considerato la denunciata violazione del principio di proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto all'unico fatto correttamente contestato e contestabile, vale a dire la produzione in giudizio del documento start", deducendo che "la annotazione a mezzo fotocopiatura non equivale necessariamente alla sottrazione dei documenti e che dunque tale attività, nei limiti indicati deve essere considerata con minor rigore, rispetto alla sottrazione e - ciò che più conta - nel bilanciamento dei contrapposti interessi (peraltro entrambi di rango costituzionale) che l'intento e l'esigenza di tutelare un proprio diritto in sede giurisdizionale, sebbene non costituisca una vera e propria esimente per la violazione dei doveri di cui all'art. 2105 cod. civ., possa operare come elemento giustificativo, sotto il profilo soggettivo, nella valutazione della gravità della condotta tenuta dal lavoratore" e, di conseguenza, rilevando che il Tribunale di Macerata ha disatteso "l'insegnamento giurisprudenziale in virtù del quale può affermarsi che l'intento del lavoratore di fare della documentazione aziendale riservata un uso meramente processuale, se può non rilevare per escludere la violazione del dovere di lealtà e correttezza, può rilevare, unitamente a tutti gli altri elementi, per escludere il venir meno in via definitiva ed irrimediabile dell'elemento fiduciario, integrando una giusta causa di licenziamento". 2/a - . Il motivo di ricorso come dinanzi proposto è fondato.

Per una corretta disamina dell'impugnativa - specie sotto il profilo della "violazione dell'art. 2105 cod. civ." - occorre premettere in linea generale 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 c.d. "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 positivo 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 del 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 essa 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.).

2/b - Tanto premesso in linea generale, vale rimarcare, al fine di inquadrare la fattispecie nell'ambito dei cennati principi, che il Tribunale di Macerata ha ritenuto che "la condotta della produzione in giudizio di un documento, anche della sola lettera start (che, secondo la sua natura di messaggio interno, è destinato a rimanere escluso dalla conoscenza di terze persone) - produzione non supportata, neppure dalla immediata necessità in sostegno della prospettazione difensiva -, giustifica la gravissima sanzione disciplinare applicata in ragione della condotta che è idonea ad irrimediabilmente rompere la fiducia dell'azienda nel lavoratore".

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 Macerata si riporta all'ipotesi di "sottrazione di documenti aziendali", mentre nella descrizione della fattispecie rileva che "la ragione della sanzione consisteva nell'aver l'Angeletti "depositato a corredo di un ricorso (come da lettera di contestazione in data 3 settembre 1993 in atti) innanzi al Pretore di Macerata la copia di un messaggio start e la copia di una bozza di convenzione interbancaria": per cui l'infrazione asseritamente commessa dall'Angeletti 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, risulta dalle 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 trarre 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 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 (id est, 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 testè 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 Pasquale Stanislao Mancini, 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 così, nei medesimi termini anche per la parte motivata, Cass. n. 6420/2002 il cui orientamento viene espressamente richiamato da Cons. Stato n. 9276/2003 (che ha ritenuto non sussistente la violazione dell'obbligo di fedeltà, e del connesso dovere di riservatezza, da parte del pubblico dipendente che utilizzi documenti dell'amministrazione e a questa sottratti per fini di difesa) con la testuale affermazione di "condividere le considerazioni della Corte di Cassazione intese a suggerire una chiave di lettura del contenuto dell'obbligo di fedeltà non riferito alla sola posizione rivestita dalla parte datoriale, ma strutturata in maniera tale da permettere una valutazione concreta anche della posizione del lavoratore, dei suoi comportamenti, delle situazioni che, in concreto, ne hanno caratterizzato l'agire". 3 -. E', di conseguenza, incorso in un decisivo errore il Tribunale di Macerata nel circoscrivere illegittimamente il diritto di difesa nei confronti dell'----- 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, poichè non sussistevano ab imis i presupposti per l'adozione di un provvedimento disciplinare 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 sentenza 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 da 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 allorchè 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..

4 -. In definitiva, si deve concludere per l'illegittimità della sanzione disciplinare di "destituzione-licenziamento" comminata a ----- dalla Banca ----- s.p.a. (ora Banca ----- s.p.a.) mediante la lettera datata 16 settembre 1993 e, quindi, per la reintegra dell'----- nel suo posto di lavoro, con ogni relativa conseguenza.

Deve, pertanto, essere accolto il ricorso proposto dall'-----, sicchè la sentenza del Tribunale di Macerata 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 dell'odierno ricorrente concernente la declaratoria di illegittimità dell'impugnato provvedimento di "destituzione- licenziamento" e la reintegra nel posto di lavoro - per cui deve essere dichiarata l'illegittimità del provvedimento disciplinare di "destituzione-licenziamento" irrogato dalla s.p.a. ----- (ora -----), con lettera in data 16 settembre 1993, nei confronti di ----- e deve essere disposta l'immediata reintegrazione (ex art. 18 della legge n. 300/1970) dello stesso nel suo posto di lavoro presso la s.p.a. ----- - 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 derivato dalla statuita illegittimità del provvedimento disciplinare di "destituzione- licenziamento" -.

Il Giudice di rinvio - che si designa nella Corte di Appello di Ancona - provvederà, inoltre, sulle spese dell'intero processo.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e - decidendo nel merito - dichiara illegittimo il provvedimento disciplinare di destituzione-licenziamento comminato a ----- dalla s.p.a. ----- (ora s.p.a. -----) e dispone l'immediata reintegrazione dell'----- nel posto di lavoro -, rinvia la causa - limitatamente alla domanda di risarcimento del danno - alla Corte di Appello di Ancona che provvederà anche sulle spese dell'intero processo.

Così deciso in Roma, il 2 marzo 2004.

Depositato in Cancelleria il 7 luglio 2004