



Corte d'Appello di Ancona

SEZIONE PER LE CONTROVERSIE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Reg.Gen. N.122/2025

@-Acc.AL - Sanzione Disciplinare(offese su whatsapp) 01

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Ancona, Sezione Lavoro e Previdenza, composta dai seguenti magistrati:

Dr. Luigi SANTINI

Dr.ssa Angela QUITADAMO

Dr.ssa Arianna SBANO

Presidente relatore

Consigliera

Consigliera

nella camera di consiglio tenutasi in data 12 Febbraio 2026 secondo le modalità previste dall'art.127 ter c.p.c., lette le note scritte depositate dalle parti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di secondo grado promossa con ricorso depositato in data 23.04.2025, e vertente tra *Parte_1* (appellante) e *Controparte_1* (appellata), avente ad oggetto: appello avverso la sentenza n°717/2024 emessa dal Tribunale di Ancona, in funzione di giudice del lavoro, in data 12.12.2024.

CONCISA ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI IN FATTO E DIRITTO

SVOLGIMENTO DEL GIUDIZIO DI PRIMO GRADO.-

Con ricorso depositato in data 24 novembre 2023, la società *Controparte_1* ha adito il Tribunale di Ancona – Sezione Lavoro – chiedendo l'accertamento della fondatezza degli addebiti disciplinari contestati alla dipendente *Parte_1* con note in data 05.10.2023 e 10.10.2023, e la declaratoria di legittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per cinque giorni, irrogata con provvedimento del 2 novembre 2023. La società ricorrente ha allegato di gestire il punto vendita Conad sito in Osimo, via Vecchia Fornace n. 16, presso il quale la resistente era

impiegata con mansioni di addetta al reparto pescheria, inquadrata al IV livello del CCNL applicato. Ha riferito che, nelle giornate del 4 e 5 ottobre 2023, la lavoratrice, in occasione di una polemica insorta con i propri superiori gerarchici – la capo reparto e la capo negozio – in relazione a una diversa articolazione dell'orario di lavoro non gradita, aveva inviato numerosi messaggi vocali tramite una *chat WhatsApp* interna al reparto pescheria, composta da cinque dipendenti. Secondo la prospettazione datoriale, tali messaggi conterrebbero espressioni gravemente offensive e volgari, rivolte sia all'organizzazione aziendale, sia ai prodotti ittici posti in vendita, nonché frasi apertamente ingiuriose indirizzate ai superiori gerarchici. In particolare, la lavoratrice avrebbe utilizzato un linguaggio ritenuto denigratorio e lesivo dell'immagine commerciale della società, formulando giudizi negativi sulla qualità e sulla freschezza del pesce commercializzato, nonché espressioni offensive nei confronti delle responsabili del punto vendita.

A fronte di tali condotte, con lettere del 5 e del 10 ottobre 2023, la società aveva proceduto alla formale contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n.300/1970, invitando la lavoratrice a presentare le proprie giustificazioni. La dipendente, assistita dall'organizzazione sindacale, aveva chiesto di essere sentita e, nel corso dell'audizione tenutasi il 20 ottobre 2023, aveva depositato una memoria difensiva con la quale aveva ammesso di avere utilizzato il linguaggio oggetto di contestazione, sostenendo tuttavia che le espressioni fossero state pronunciate in un contesto interno tra colleghi e che il suo intento era quello di tutelare l'azienda e la propria responsabilità professionale, negando di avere esternato tali giudizi alla clientela.

All'esito del procedimento disciplinare, ritenute non idonee le giustificazioni addotte, la società aveva irrogato alla lavoratrice la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per la durata di cinque giorni, ravvisando nella condotta tenuta profili di insubordinazione e di grave lesione dell'immagine e della reputazione aziendale.

Successivamente, con comunicazione ricevuta il 16 novembre 2023, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona aveva informato la società della richiesta avanzata dalla lavoratrice di costituzione del Collegio di Conciliazione e Arbitrato *ex art. 7* della legge n. 300/1970 per l'impugnazione della sanzione disciplinare.

La società, avvalendosi della facoltà prevista dalla normativa citata, aveva tuttavia ritenuto di adire l'autorità giudiziaria, al fine di ottenere un accertamento definitivo in ordine alla legittimità della sanzione irrogata.

La lavoratrice Parte_1 si era costituita in giudizio, resistendo al ricorso e chiedendone il rigetto, con vittoria di spese. La lavoratrice, premesso che la ricostruzione fattuale degli accadimenti operata dalla società era, nelle sue linee essenziali, sostanzialmente coincidente con quanto effettivamente avvenuto, aveva tuttavia dedotto l'omissione di circostanze che, a suo dire, avrebbero

consentito un più corretto inquadramento della vicenda. In particolare, aveva allegato di rivestire il ruolo di delegata sindacale e di avere, nel tempo, assunto posizioni critiche nei confronti dell'azienda, soprattutto in tema di criteri di turnazione, deducendo che la sanzione irrogata sarebbe stata espressione di un intento ritorsivo o comunque discriminatorio, anche in considerazione del fatto che analoghi toni comunicativi sarebbero stati tollerati nei confronti di altri dipendenti. La **Pt_1** ha inoltre evidenziato che nel periodo interessato si sarebbero verificate lamentele da parte della clientela in ordine alla qualità del prodotto ittico, con episodi di restituzione della merce acquistata, circostanza che, secondo la sua prospettazione, avrebbe giustificato il contenuto dei messaggi vocali inviati, i quali sarebbero stati finalizzati a segnalare problematiche interne e ad evitare ripercussioni sulla responsabilità professionale dell'addetta al reparto. Ha poi sostenuto che la *chat WhatsApp* all'interno della quale erano stati inviati i messaggi oggetto di contestazione non aveva natura "aziendale", essendo un gruppo privato creato tra colleghi di reparto, al quale non partecipavano i dirigenti o il direttore del punto vendita; da ciò aveva fatto discendere la natura sostanzialmente riservata della conversazione e l'inidoneità della stessa a ledere l'immagine esterna dell'impresa, trattandosi di interlocuzioni interne, in un contesto informale nel quale tutti i partecipanti avrebbero ordinariamente utilizzato un linguaggio anche "colorito" e goliardico, nella convinzione che i contenuti rimanessero circoscritti al gruppo. Nel merito, la **Pt_1** ha negato che i messaggi vocali potessero integrare condotte di insubordinazione o violazioni dei doveri contrattuali, sostenendo di avere sempre rispettato le disposizioni aziendali e di essersi attenuta alle turnazioni predisposte, mentre le espressioni utilizzate sarebbero state una manifestazione confidenziale tra colleghi, priva di finalità offensive verso la direzione. Ha altresì negato di avere esternato analoghe valutazioni alla clientela. La resistente ha inoltre dedotto l'illegittimità della sanzione irrogata sotto il profilo della tipicità e della proporzionalità, sostenendo che, in base alla disciplina del CCNL applicato (art. 238), la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sarebbe prevista per fattispecie diverse da quelle contestate e che, comunque, la misura di cinque giorni sarebbe sproporzionata rispetto ai fatti addebitati. Ha infine rappresentato che, successivamente alle contestazioni disciplinari, la società aveva disposto il suo spostamento dal reparto pescheria al reparto gastronomia, ritenendo tale mutamento di reparto privo di adeguata motivazione organizzativa e integrante una misura afflittiva ulteriore, non prevista dal contratto collettivo e lesiva anche delle proprie prerogative sindacali.

Sulla base di tali allegazioni, la lavoratrice aveva concluso per il rigetto del ricorso datoriale e, in via riconvenzionale, aveva chiesto l'accertamento dell'illegittimità del cambio di reparto e la conseguente condanna della società a riassegnarla al reparto originario.

LA SENTENZA IMPUGNATA.-

All'esito della fase istruttoria, con **sentenza n. 717/2024 del 12 dicembre 2024**, il Tribunale di Ancona, in funzione di giudice del lavoro, ha accolto il ricorso proposto dalla **Controparte_1** e, per l'effetto, ha dichiarato legittima la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per cinque giorni irrogata a **Parte_1**, rigettando altresì la domanda riconvenzionale proposta dalla medesima lavoratrice avente ad oggetto l'asserita illegittimità dell'adibizione ad altro reparto.

In punto di fatto, il Tribunale ha rilevato che la lavoratrice non aveva contestato l'invio dei messaggi vocali prodotti in giudizio e che dall'istruttoria era emerso come, almeno in alcune circostanze, vi fossero state doglianze della clientela circa la freschezza del prodotto ittico, nonché l'esistenza di procedure aziendali dirette a garantire la rimozione dal banco del pesce non idoneo alla vendita.

In diritto, richiamati i principi giurisprudenziali in tema di diritto di critica del lavoratore e dei relativi limiti, il primo giudice ha ritenuto che le esternazioni relative alla freschezza della merce si collocassero entro l'alveo del legittimo esercizio del diritto di critica, avendo ad oggetto una criticità ritenuta reale e di interesse per l'impresa e la clientela, anche in considerazione del contesto interno in cui i commenti erano stati formulati e della prassi comunicativa presente nella *chat* tra colleghi.

Diversamente, il Tribunale ha reputato disciplinarmente rilevanti i messaggi inerenti alla gestione dei turni nella parte in cui la lavoratrice aveva attribuito ai superiori gerarchici e, in definitiva, al datore di lavoro, finalità ritorsive nella predisposizione dell'orario e nell'assegnazione di turni domenicali, ritenendo che, in relazione a tali affermazioni, difettesse il requisito della continenza sostanziale, non essendo stata fornita prova degli addebiti di condotte ritorsive imputate alla direzione. Il primo giudice ha altresì evidenziato che i messaggi erano stati inviati durante l'orario di lavoro, in violazione del regolamento interno relativo all'utilizzo del telefono cellulare.

Quanto alla proporzionalità, il Tribunale ha osservato che la nozione di insubordinazione deve intendersi in senso ampio, potendo ricomprendere anche condotte idonee a ledere l'ordine e la disciplina aziendale e l'autorevolezza dei superiori, ed ha ritenuto che, pur ridimensionata la portata complessiva degli addebiti, residuavano profili sufficienti a giustificare la sanzione conservativa applicata, ritenuta coerente con la scala disciplinare del C.C.N.L. e determinata in misura pari alla metà del massimo edittale.

In ordine alla domanda riconvenzionale, il Tribunale ha escluso che l'assegnazione della lavoratrice ad altro reparto integrasse un trasferimento o un demansionamento, ritenendola riconducibile al legittimo *ius variandi* datoriale ex art.2103 c.c., reputando altresì ragionevole la scelta organizzativa in funzione della gestione dei contrasti insorti nel reparto pescheria e non ravvisando una lesione delle prerogative sindacali della lavoratrice, permanendo la medesima sede di lavoro.

IL GIUDIZIO DI APPELLO.-

Con ricorso depositato in data 23 aprile 2025, l'appellante *Parte_1* ha impugnato la sentenza n. 717/2024 del Tribunale di Ancona, chiedendone la riforma nella parte in cui ha ritenuto legittima la sanzione disciplinare irrogata dalla *Controparte_1*

L'appellante ha premesso lo svolgimento della vicenda disciplinare, ribadendo che i messaggi vocali oggetto di contestazione erano stati inviati all'interno della *chat WhatsApp* denominata “*Pescheria Le Fornaci*”, composta esclusivamente da cinque colleghi di reparto, priva di partecipanti riconducibili alla dirigenza o alla direzione del punto vendita e connotata, a suo dire, da un utilizzo confidenziale, informale e “goliardico”. Ha inoltre evidenziato che la diffusione dei vocali al datore di lavoro sarebbe avvenuta per iniziativa di una partecipante al gruppo, la capo reparto *Persona_1* che avrebbe inoltrato i messaggi alla capo negozio *Parte_2* .

Tanto premesso, l'appellante ha articolato i seguenti motivi di gravame.

I) VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 15 E 21 COST., DEGLI ARTT. 1 E 4 ST. LAV., DELL'ART. 8 CEDU, NONCHÉ OMESSA MOTIVAZIONE SU SPECIFICHE DOGLIANZE (UTILIZZABILITÀ A FINI DISCIPLINARI DEI VOCALI).

La lavoratrice censura la sentenza impugnata per avere omesso una valutazione preliminare, ritenuta logicamente antecedente all'esame del contenuto dei messaggi e dei limiti del diritto di critica, circa la utilizzabilità nel procedimento disciplinare dei vocali estrapolati dalla *chat WhatsApp*, qualificata come corrispondenza privata e, dunque, attratta nella tutela dell'art. 15 Cost.

Sostiene che la *chat*, in quanto “*chiusa*” e a partecipazione selezionata, esprimeva la volontà dei membri di mantenere riservati i contenuti, con conseguente illegittimità della loro divulgazione a terzi e dell'uso datoriale ai fini disciplinari. Sul punto, ha richiamato giurisprudenza di legittimità in tema di *chat* tra colleghi come ambiente comunicativo riservato, nonché arresti della *Corte EDU* in materia di tutela della vita privata e della corrispondenza.

Deduce inoltre che l'acquisizione dei vocali da parte datoriale integrerebbe, nella sostanza, un controllo non consentito e comunque non rispettoso dei presupposti di cui all'art. 4 St. Lav., evidenziando che il telefono utilizzato era personale e non strumento di lavoro, e che il giudice di prime cure avrebbe del tutto omesso di scrutinare tali doglianze, limitandosi a valutare il contenuto dei messaggi.

II) CONTRADDITTORIETÀ E ILLOGICITÀ DELLA MOTIVAZIONE.

Con il secondo motivo, l'appellante lamenta l'intrinseca contraddittorietà della decisione di primo grado, osservando che il Tribunale, dopo avere ritenuto scriminata, per diritto di critica, la parte ritenuta

“principale” delle contestazioni, riferita alla qualità e freschezza del prodotto ittico, avrebbe nondimeno confermato la sanzione di cinque giorni fondandola sulla sola parte relativa alla gestione dei turni, che nel ricorso introduttivo datoriale sarebbe stata trattata marginalmente.

Deduce quindi che, una volta esclusa la rilevanza disciplinare della contestazione più grave, la sanzione applicata, irrogata dal datore in considerazione della sommatoria dei fatti, non potrebbe ritenersi proporzionata valorizzando soltanto la residua critica sui turni, anche perché svolta da una lavoratrice che riveste il ruolo di rappresentanza sindacale e in un contesto comunicativo interno e riservato.

Sostiene altresì la sussistenza di una disparità di trattamento, poiché altri colleghi avrebbero utilizzato toni analoghi nella medesima *chat* senza subire sanzioni.

Censura infine la sentenza nella parte in cui ha valorizzato, a sostegno della legittimità della sanzione, la presunta violazione del regolamento interno sull'uso del cellulare durante il turno, deducendo che tale profilo non sarebbe stato effettivamente coltivato dal datore nel ricorso introduttivo e che, pertanto, il Tribunale avrebbe pronunciato su un tema eccedente il perimetro del *decidendum*.

Sulla base di tali motivi, l'appellante ha chiesto, in riforma della sentenza impugnata, il rigetto delle domande proposte dalla società *Controparte_1* in primo grado e, per l'effetto, dichiarare illegittima e annulli la sanzione disciplinare irrogata, con vittoria di spese di entrambi i gradi di giudizio.

La parte appellata si è costituita in giudizio ed ha resistito all'appello, del quale ha chiesto il rigetto, assumendone l'infondatezza in fatto ed in diritto, con riguardo a ciascuno dei motivi di gravame.

L'appello è fondato.

Con il primo motivo di gravame, l'appellante censura la sentenza impugnata per omessa pronuncia e, comunque, per violazione degli artt. 15 e 21 Cost., dell'art. 8 CEDU e degli artt. 1 e 4 dello Statuto dei Lavoratori, lamentando che il Tribunale di primo grado avrebbe completamente omissso di scrutinare una questione preliminare e logicamente antecedente all'esame del merito, concernente la utilizzabilità a fini disciplinari dei messaggi vocali estrapolati dalla *chat WhatsApp* denominata “*Pescheria Le Fornaci*”.

La censura è fondata.

Dalla ricostruzione fattuale non controversa emerge che i messaggi vocali oggetto di contestazione disciplinare sono stati inviati all'interno di un gruppo *WhatsApp* composto esclusivamente da cinque colleghi di reparto, senza partecipazione di soggetti riconducibili alla dirigenza o alla direzione aziendale, e connotato da un utilizzo informale e riservato, come confermato dalle deposizioni testimoniali e dalla documentazione prodotta in atti.

In tale contesto, la comunicazione realizzata attraverso una *chat* “*chiusa*” su piattaforma *WhatsApp*, cui accedono solo soggetti previamente selezionati, integra una forma di corrispondenza privata, attratta

nella sfera di protezione dell'art.15 Cost., che tutela la libertà e la segretezza delle comunicazioni, indipendentemente dal mezzo tecnico utilizzato.

La circostanza che la divulgazione dei messaggi al datore di lavoro sia avvenuta per iniziativa di uno dei partecipanti alla *chat* non elide la natura riservata della comunicazione, né rende automaticamente legittimo l'utilizzo datoriale del relativo contenuto a fini disciplinari, poiché la violazione della segretezza della corrispondenza può provenire anche da un destinatario della comunicazione, restando comunque tutelato il diritto del mittente alla riservatezza.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che la comunicazione tra colleghi veicolata tramite strumenti di messaggistica istantanea, ove avvenga in un contesto chiuso, riservato e non destinato alla diffusione verso un numero indeterminato di soggetti, rientra nella nozione di corrispondenza privata ed è, come tale, tutelata dall'art. 15 Cost., con conseguente preclusione alla sua acquisizione e utilizzazione a fini disciplinari da parte del datore di lavoro, in difetto di specifici presupposti di legge.

In tale prospettiva, la Suprema Corte ha affermato che i messaggi scambiati all'interno di una *chat WhatsApp* composta esclusivamente da colleghi di lavoro, diretti a destinatari determinati e caratterizzati dall'intento di mantenere riservato il contenuto della comunicazione, non sono assimilabili a forme di comunicazione pubblica e devono essere considerati alla stregua di corrispondenza privata, chiusa e inviolabile (Cass. n. 21965/2018).

Il principio è stato di recente ribadito e ulteriormente precisato da *Cass. n. 5936 del 6 marzo 2025*, che ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare fondato su messaggi vocali a contenuto gravemente offensivo, denigratorio e persino razzista, inviati da un lavoratore all'interno di un gruppo *WhatsApp* composto esclusivamente da colleghi, chiarendo che la gravità del linguaggio utilizzato non vale, di per sé, a degradare la comunicazione privata in comunicazione disciplinarmente rilevante, in quanto il potere disciplinare datoriale incontra un limite invalicabile nei diritti fondamentali del lavoratore, ed in particolare nella libertà e segretezza della corrispondenza.

La Corte di Cassazione ha infatti affermato che la tutela apprestata dall'art. 15 Cost. si estende anche alle moderne forme di comunicazione digitale, inclusi i sistemi di messaggistica istantanea, prescindendo dal mezzo tecnico utilizzato, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata già fatta propria dalla Corte Costituzionale (Corte cost. n. 170/2023), la quale ha equiparato i messaggi *WhatsApp* a lettere o biglietti chiusi, evidenziando come la riservatezza sia assicurata dal fatto che tali comunicazioni sono accessibili esclusivamente a soggetti determinati, mediante dispositivi protetti da codici personali.

Né vale ad escludere la tutela costituzionale il fatto che il contenuto della comunicazione sia stato portato a conoscenza del datore di lavoro per iniziativa di uno dei partecipanti alla *chat*. Anche in tale ipotesi, la Cassazione ha chiarito che la rivelazione del messaggio da parte di un co-destinatario integra

comunque una violazione della segretezza della corrispondenza, che non può legittimare l'utilizzo datoriale del contenuto comunicativo quale base di un provvedimento disciplinare, risolvendosi altrimenti in una indebita compressione della libertà di comunicare riservatamente.

Ne consegue che il contenuto di messaggi vocali inviati tramite telefono personale, in un ambito comunicativo ristretto e non destinato alla divulgazione esterna, non può essere elevato a fonte di responsabilità disciplinare, neppure ove caratterizzato da espressioni sconvenienti od offensive, difettando in radice il presupposto della legittima acquisizione della prova e dovendo il potere disciplinare cedere dinanzi alla tutela costituzionale della segretezza delle comunicazioni.

Né le conclusioni che precedono possono essere eluse invocando, nel caso di specie, un legittimo esercizio dei poteri di controllo datoriale ai sensi dell'art.4 St. lav. Invero, l'acquisizione e l'utilizzo del contenuto di messaggi vocali scambiati in una *chat* chiusa tra colleghi non può essere ricondotta né alla categoria degli strumenti "*utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*", né a quella degli strumenti di registrazione di accessi e presenze, trattandosi di comunicazioni inviate mediante telefono personale della lavoratrice e, dunque, estranee all'apparato organizzativo aziendale. Inoltre, non risulta provata l'adozione di una preventiva e puntuale informativa circa eventuali controlli, né, più in generale, l'osservanza delle garanzie procedurali e sostanziali che presidiano i controlli datoriali in ambito lavoristico, anche alla luce dei principi affermati dalla giurisprudenza interna e sovranazionale in tema di tutela della corrispondenza e della vita privata.

Il Tribunale, pur dando atto della natura non aziendale della *chat* e del ristretto ambito soggettivo di diffusione, ha tuttavia ommesso di scrutinare, in via preliminare e logicamente antecedente, la questione dell'utilizzabilità a fini disciplinari del materiale audio acquisito, limitandosi ad esaminare il contenuto dei messaggi sotto il profilo del diritto di critica. Siffatta omissione incide su un punto decisivo della controversia, poiché la sanzione disciplinare risulta fondata proprio sul contenuto delle comunicazioni riservate: ne consegue che, ove correttamente affermata l'inutilizzabilità dei messaggi in quanto corrispondenza privata tutelata dall'art. 15 Cost., sarebbe stata preclusa in radice la possibilità di sorreggere su tali elementi l'esercizio del potere disciplinare.

L'accoglimento del primo motivo, avente carattere dirimente e assorbente, impone pertanto la riforma della sentenza impugnata ed il rigetto del ricorso originariamente proposto dalla Controparte_1

Ad abundantiam, l'appello merita accoglimento anche sotto ulteriori autonomi profili.

a) Il Tribunale ha distinto tra le esternazioni relative alla qualità e freschezza del prodotto ittico e quelle concernenti la gestione dei turni, ritenendo le prime scriminate dall'esercizio del diritto di critica e le seconde eccedenti i limiti della continenza sostanziale. Tuttavia, dalle contestazioni disciplinari e dal

ricorso introduttivo datoriale emerge che la parte preponderante e qualificante degli addebiti era costituita proprio dalle critiche sulla qualità della merce, mentre le doglianze relative alla turnazione assumevano un rilievo secondario e accessorio. Poiché la sanzione è stata irrogata in considerazione della complessiva condotta contestata, una volta esclusa la rilevanza disciplinare della contestazione principale, la residua condotta non può essere isolatamente valorizzata per giustificare una sanzione di significativa gravità, senza incorrere in un evidente vizio di sproporzione.

b) La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per cinque giorni risulta sproporzionata rispetto alla condotta residua, anche considerando che le espressioni relative alla gestione dei turni attengono direttamente alle condizioni di lavoro e all'organizzazione dell'orario, ambito nel quale la lavoratrice, in quanto delegata sindacale, gode di una tutela rafforzata del diritto di critica, purché esercitato in un contesto interno e non destinato alla diffusione esterna, come nella specie.

c) La sentenza impugnata ha inoltre valorizzato, ai fini della proporzionalità, la presunta violazione del regolamento interno sull'uso del telefono cellulare durante l'orario di lavoro. Tuttavia, tale profilo non era stato allegato nel ricorso introduttivo, né è stato sufficientemente provato in giudizio; la sua valorizzazione come *ratio* ulteriore di legittimazione della sanzione finisce quindi per eccedere il perimetro del *decidendum*.

d) Deve altresì tenersi conto della dedotta e non specificamente smentita circostanza che altri colleghi avrebbero utilizzato nella medesima *chat* toni analoghi senza essere destinatari di alcuna sanzione disciplinare, circostanza che determina una ingiusta disparità di trattamento e che incide ulteriormente sulla valutazione di ragionevolezza e proporzionalità della reazione datoriale.

Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, l'appello va dunque accolto e, in riforma della sentenza impugnata, il ricorso originariamente proposto dalla Controparte_1 deve essere respinto.

Il tenore della decisione comporta, quale logico corollario, la declaratoria di illegittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per cinque giorni irrogata a Parte_1, tenuto conto che, da un lato, era stata la stessa lavoratrice ad aver richiesto la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ex art.7 Legge n.300/1970, e che, dall'altro, l'interesse all'impugnazione risiede in “*uno stato di incertezza oggettiva sull'esistenza di un rapporto giuridico o sull'esatta portata dei diritti e degli obblighi da esso scaturenti, costituendo la rimozione di tale incertezza un risultato utile, giuridicamente rilevante e non conseguibile se con l'intervento del giudice*” (Cassazione civile, sez. II, 26 maggio 2008, n. 13556).

Il capo della sentenza impugnata concernente la legittimità dell'adibizione della lavoratrice ad altro reparto, non essendo stato devoluto alla cognizione di questa Corte mediante specifico motivo di appello, deve ritenersi coperto da giudicato interno.

Le spese di entrambi i gradi del giudizio seguono la regola generale della soccombenza e si liquidano come da dispositivo. In ordine al valore della causa, trova applicazione il principio secondo cui *“La controversia concernente la legittimità di una sanzione disciplinare è di valore indeterminabile, giacché l'applicazione della sanzione può esplicare un'incidenza sullo status del lavoratore implicando un giudizio negativo che va oltre il valore strettamente economico della sanzione stessa ed involge la correttezza, la diligenza e la capacità professionale del lavoratore”* (Corte di Cassazione Sez. 6 - L, Ordinanza n. 24979 del 10/10/2018).

P.Q.M.

La Corte di Appello di Ancona, Sezione Lavoro e Previdenza, definitivamente pronunciando sull'appello proposto avverso la sentenza n°717/2024 emessa dal Tribunale di Ancona, in funzione di giudice del lavoro, in data 12.12.2024, *contrariis reiectis*, così decide:

- **accoglie** l'appello e, in riforma della sentenza di primo grado, rigetta il ricorso originariamente proposto dalla società *Controparte_1*
- per l'effetto, **dichiara** illegittima la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per la durata di cinque giorni irrogata a *Parte_1* con provvedimento del 2 novembre 2023;
- **condanna** la *Controparte_1* a rifondere a *Parte_1* le spese dei due gradi del giudizio, che liquida, per il primo grado, in complessivi €2.800,00, e, per il secondo grado, in complessivi €3.532,25, di cui €3.500,00 per compensi professionali ed €32,25 per esborsi, oltre spese generali nella misura del 15% del compenso totale per la prestazione (art.2 D.M.10.03.2014), I.V.A. e C.A.P..

Così deciso nella camera di consiglio tenutasi in data 12 Febbraio 2026.

IL PRESIDENTE est.

Luigi Santini

(Atto sottoscritto digitalmente)

Ha collaborato allo studio della controversia ed alla stesura della motivazione il Funzionario UPP Dr *Contropart*

