

## **Svolgimento del processo**

1. La sentenza attualmente impugnata - riformando parzialmente la sentenza del Tribunale di Messina n 262/2005 - dichiara illegittimo il licenziamento intimato dalla società I. S.N.C. di Ioppolo e C. a C.P. , ordina la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, condanna la suddetta società al risarcimento del danno subito dal C. per il licenziamento in misura pari a una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

La Corte di appello di Messina precisa che:

- a) il licenziamento è motivato da una condotta colposa del lavoratore e quindi è di natura disciplinare;
- b) il datore di lavoro non ha adempiuto all'onere della preventiva affissione del codice disciplinare fissato dalle parti nel contratto collettivo e così ha violato una delle garanzie procedurali che condizionano la legittimità del licenziamento in oggetto;
- c) comunque, il comportamento ascritto al C. non rientra tra le situazioni per la cui gravità è stata prevista la sanzione del licenziamento, in sede di contrattazione;
- d) l'istruttoria ha consentito di acclarare che i fatti si sono svolti in modo parzialmente diverso da come indicato nella lettera di contestazione, nella quale al lavoratore sono stati addebitati l'abbandono in tronco del posto di lavoro e i notevoli disagi creati in passato per fatti analoghi;
- e) in particolare, dalle dichiarazioni testimoniali è emersa la mancanza, anche nel passato della commissione di infrazioni di gravità equiparabile a quella indicate nel codice disciplinare per il licenziamento e l'atteggiamento collaborativo dimostrato nel giorno immediatamente successivo all'episodio stigmatizzato dal datore di lavoro;
- f) peraltro, in base alla contrattazione collettiva l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro è, al massimo sanzionabile con una ammonizione o una multa e la sospensione;
- g) non può, quindi, essere condivisa la valutazione del datore di lavoro, secondo cui il comportamento del C. avrebbe violato i doveri fondamentali a suo carico, in qualità di lavoratore;
- h) viceversa va confermata la statuizione del primo Giudice in merito all'individuazione delle mansioni svolte dal lavoratore all'interno dell'officina, nel senso di considerare prevalenti quelle di elettrauto, rispetto a quelle rivendicate di meccanico.

2 - Il ricorso della I. s.n.c., illustrato da memorie, domanda la cassazione della sentenza per tre motivi; resiste con controricorso C.P.

## **Motivi della decisione**

1 - Sintesi dei motivi del ricorso.

1.- Con il primo motivo di ricorso, illustrato da quesiti di diritto, si denuncia: a) in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c., violazione e falsa applicazione dell'art. 7, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300; b) in relazione all'art. 360, n. 5, c.p.c., omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia, prospettato dalle parti o rilevabile d'ufficio. Si rileva che la Corte d'appello ha affermato l'illegittimità del licenziamento intimato al C. in considerazione del mancato adempimento, da parte del datore di lavoro, dell'onere della preventiva affissione del codice disciplinare, senza considerare che, in base alla giurisprudenza di legittimità, tale incombenza non è necessario laddove il comportamento del lavoratore sia palesemente contrario alla legge, al contratto e ai valori comunemente accettati, come è accaduto nella specie, avendo il lavoratore tenuto un comportamento di manifesta insubordinazione sfociato nell'abbandono del posto di lavoro.

2. Con il secondo motivo di ricorso, illustrato da quesiti di diritto, si denuncia: a) in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c., violazione e falsa applicazione dell'art. 7, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n.

300, nonché degli artt. 2104, 2106 e 2119 cod. civ.; b) in relazione all'art. 360, n. 5, c.p.c., omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia, prospettato dalle parti o rilevabile d'ufficio.

Si contesta che la Corte d'appello abbia escluso che il comportamento contestato possa rientrare tra le situazioni per la cui gravità è stata prevista la sanzione del licenziamento, nella contrattazione collettiva. 3 - Con il terzo motivo di ricorso, illustrato da quesiti di diritto, si denuncia: a) in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c., violazione e falsa applicazione dell'art. 115 cod. proc. civ.; b) in relazione all'art. 360, n. 5, c.p.c., omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia, prospettato dalle parti o rilevabile d'ufficio. Si assume che la sentenza impugnata sia viziata dal punto di vista logico-giuridico, per violazione dell'art. 115 cod. proc. civ., in quanto in essa non viene chiarito quali sono state le deposizioni testimoniali sulle quali la Corte territoriale ha fondato il proprio convincimento e le ragioni per le quali alcune dichiarazioni sono state preferite rispetto ad altre.

2. - Esame del primo e del secondo motivo.

4. Il primo e il secondo motivo del ricorso - da trattare congiuntamente, data la loro intima connessione - non sono fondati.

Le relative censure sono incentrate sull'asserita erroneità della fondamentale affermazione contenuta nella sentenza impugnata di illegittimità del licenziamento intimato al C. in considerazione del mancato adempimento, da parte del datore di lavoro, dell'onere della preventiva affissione del codice disciplinare.

Va ricordato, al riguardo, che, in base a consolidati e condivisi orientamenti di questa Corte: 1) in tema di sanzioni disciplinari nell'ambito del rapporto di lavoro, il principio di tassatività degli illeciti non può essere inteso nel senso rigoroso, imposto per gli illeciti penali dall'art. 25, comma secondo, Cost., dovendosi, invece, distinguere tra gli illeciti relativi alla violazione di prescrizioni strettamente attinenti all'organizzazione aziendale, per lo più ignote alla collettività e quindi conoscibili solo se espressamente previste ed inserite, perciò, nel c.d. "codice disciplinare" da affiggere ai sensi dell'art. 7, della legge n. 300 del 1970, e quelli costituiti da comportamenti manifestamente contrari agli interessi dell'impresa o dei lavoratori, per i quali non è necessaria la specifica inclusione nello stesso codice disciplinare, poiché, in questi ultimi casi che possono legittimare il recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il potere sanzionatorio deriva direttamente dalla legge (Cass. 23 agosto 2006, n. 18377; Cass. 18 giugno 1996, n. 5583; Cass. 18 settembre 2009, n. 20270, Cass. 14 settembre 2009, n. 19770); 2) in altre parole, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non è necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta (Cass. 27 gennaio 2011, n. 1926);

3) analogamente, la garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica laddove il licenziamento faccia riferimento a situazioni concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro (Cass. 18 settembre 2009, n. 20270; Cass. 14 settembre 2009, n. 19770);

4) comunque, in tema di verifica giudiziale della correttezza del procedimento disciplinare, il giudizio di proporzionalità tra violazione contestata e provvedimento adottato si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento del lavoratore e dell'adeguatezza della sanzione, tutte questioni di merito che ove risolte dal giudice di appello con apprezzamento in fatto adeguatamente giustificato con motivazione esauriente e completa, si sottraggono al riesame in sede di legittimità (Cass. 15 novembre 2006, n. 24349; Cass. 7 aprile 2011, n. 7948).

Dall'applicazione dei suddetti principi all'attuale fattispecie si desume che la Corte d'appello di Messina, ricostruendo il complessivo comportamento del C. sulla base di una adeguata valutazione delle risultanze probatorie, ha ritenuto di escludere che esso possa essere considerato come "grave insubordinazione" o comportamento arrecante un pregiudizio tale da consistere in una violazione dei doveri fondamentali e quindi da potere costituire, di per sé, giusta causa di recesso. In particolare il Giudice del merito ha evidenziato che, dalla suddetta ricostruzione dei fatti, appare con evidenza che il C. , sia perché si è allontanato dal posto di lavoro poco prima della fine dell'orario giornaliero sia per l'atteggiamento collaborativo dimostrato nel giorno immediatamente successivo all'episodio stigmatizzato dal datore di lavoro, manifestando invano la propria disponibilità a riprendere il lavoro, in realtà non ha tenuto una condotta corrispondente ad una volontà di interrompere bruscamente il rapporto.

Da tale valutazione, sorretta da congrua e logica motivazione, la Corte d'appello ha desunto che l'affissione del codice disciplinare, nella specie, doveva considerarsi indispensabile, essendo la condotta contestata al lavoratore violatrice non di generali obblighi di legge ma di puntuali regole di comportamento negozialmente previste e funzionali al miglior svolgimento del rapporto di lavoro, tanto più che dalla contrattazione collettiva l'abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo è stato valutato sanzionarle al più con una ammonizione, una multa o la sospensione.

5.- La suddetta conclusione appare corretta e ben motivata, sicché i primi due motivi del ricorso sono da respingere.

3. - Esame del terzo motivo.

6 - Quanto detto a proposito dei motivi precedentemente esaminati porta, di per sé, all'infondatezza anche del terzo motivo.

Comunque, con specifico riferimento alle censure prospettate con tale ultimo motivo, va altresì ricordato che, per costante giurisprudenza di questa Corte:

a) è inammissibile il motivo di ricorso per cassazione con il quale la sentenza impugnata venga censurata per vizio di motivazione, ai sensi dell'art. 360, n. 5, c.p.c., qualora esso intenda far valere la rispondenza della ricostruzione dei fatti operata dal giudice al diverso convincimento soggettivo della parte e, in particolare, prospetti un preteso migliore e più appagante coordinamento dei dati acquisiti, atteso che tali aspetti del giudizio, interni all'ambito di discrezionalità di valutazione degli elementi di prova e dell'apprezzamento dei fatti, attengono al libero convincimento del giudice e non ai possibili vizi del percorso formativo di tale convincimento rilevanti ai sensi della disposizione citata. In caso contrario, infatti, tale motivo di ricorso si risolverebbe in una inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e dei convincimenti del giudice di merito, e perciò in una richiesta diretta all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, estranea alla natura ed alle finalità del giudizio di cassazione (Cass. 26 marzo 2010, n. 7394; Cass. 6 marzo 2008, n. 6064);

b) la valutazione delle risultanze della prova testimoniale, il giudizio sull'attendibilità dei testi e sulla credibilità di alcuni invece che di altri, come la scelta, tra le varie risultanze probatorie, di quelle ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice del merito, il quale nel porre a fondamento della propria decisione una fonte di prova con esclusione di altre, non incontra altro limite che quello di indicare le ragioni del proprio convincimento, senza essere tenuto a discutere ogni singolo elemento o a confutare tutte le deduzioni difensive, dovendo ritenersi implicitamente disattesi tutti i rilievi e circostanze che, sebbene non menzionati specificamente, sono logicamente incompatibili con la decisione adottata (Cass. 5 ottobre 2006, n. 21412; Cass. 24 luglio 2007, n. 16346).

7 - Poiché, nella specie, è evidente che, al di là dell'apparente invocazione di vizi di motivazione e di violazione di legge, in realtà si prospetta una diversa lettura delle risultanze istruttorie al fine di ottenere una nuova pronuncia sul fatto estranea alla natura ed alle finalità del giudizio di cassazione, il terzo motivo è comunque da respingere.

4. - Conclusioni.

8.- In sintesi, il ricorso va respinto. Le spese, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese processuali del presente giudizio di legittimità, liquidate in Euro 30,00 per esborsi, Euro 2000,00 per onorario, oltre IVA, CPA e spese generali.

Depositata in Cancelleria il 16.09.2011