LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

OGGETTO: autoferrotranvieri - licenziamento disciplinare - accertamento della gravità in concreto

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

dott.ssa Margherita Leone — Presidente
dott.ssa Antonella Pagetta — Consigliera
dott. Francescopaolo Panariello — Consigliere rel. ed est.
dott.ssa Elena Boghetich — Consigliera
dott.ssa Valeria Piccone — Consigliera

Ud. 01/10/2026 PU

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. ***18922/2025*** r.g., proposto

da

Trieste Trasporti s.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv. Daniele Compagnone.

ricorrente

contro

Padella Alessio, elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv. Emanuele Carniello.

controricorrente – ricorrente incidentale

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Trieste n. 51/2025 pubblicata in data 09/06/2025, n.r.g. 28/2025.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 01/10/2026 dal Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

FATTI DI CAUSA

1.- Alessio Padella era stato dipendente di Trieste Trasporti spa dall'anno 2002 e fino al 27/12/2023, quando era stato licenziato per ragioni disciplinari (uso del cellulare mentre era di turno alla guida del mezzo pubblico, condotta registrata da un passeggero con un video, poi pubblicato sulla pagina *Facebook* a commento di un incidente occorso ad un autobus).

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

Il Padella adìva il Tribunale di Trieste per ottenere l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento e il suo annullamento, con la conseguente tutela reintegratoria e risarcitoria o, in subordine, quella indennitaria. Chiedeva altresì la condanna della datrice di lavoro al pagamento della retribuzione relativa alle giornate dall'1 al 29 novembre 2023 (data, quest'ultima, in cui era stato sospeso cautelarmente dal servizio).

2. Costituitosi il contraddittorio, il Tribunale rigettava l'impugnazione del licenziamento ed invece accoglieva la domanda di condanna al pagamento delle retribuzioni.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello, in parziale accoglimento del gravame interposto dal Padella, dichiarava risolto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannava la società a pagare al Padella l'indennità risarcitoria commisurata a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

a) dall'esame del video (della durata complessiva di otto secondi) si evince una condotta per la quale va escluso che l'autista sia stato distratto da una chiamata telefonica o che avesse in corso una conversazione telefonica;
b) si evince solo che l'autista usa il dorso delle mani poggiate sul volante e rapidamente digita con le dita qualche tasto della tastiera del cellulare, per poi riprendere immediatamente, almeno con la mano destra, il volante e riporre il telefono alla propria sinistra;
c) i precedenti disciplinari sono piuttosto datati (risalenti al 2003 e al 2007) e non riguardano l'utilizzo del cellulare o comportamenti analoghi;
d) dagli ordini di servizio si evince che la società aveva vietato l'utilizzo di cellulari e/o cuffie durante la guida o comunque la manovra del telefono mobile sì da distrarre il conducente, pena l'applicazione di provvedimenti disciplinari di contenuto non espressamente indicato;
e) è poi provato che ad un collega del Padella, cui era stato contestato l'uso del cellulare alla guida e in particolare di avere parlato al telefono mentre era in servizio, era stato punito con sanzione conservativa;

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

f) è vero che ad un altro collega è stata inflitta la destituzione, ma perché si era trattato di uso del telefono alla guida del veicolo, con digitazione di messaggio per la durata di oltre un minuto e la pubblicazione della notizia sulla stampa, ossia per una condotta e relativo clamore mediatico ben diversi dalla fattispecie in esame;

g) il danno all'immagine non è stato provato, poiché la schermata prodotta dalla società, da cui dovrebbe desumersi che quel video sia rimasto nell'etere per almeno dodici settimane, è stata contrastata dai messaggi prodotti dal lavoratore, con cui questi ha provato che l'amministratore del gruppo aveva escluso che il video fosse stato pubblicato;

h) in ogni caso si tratta di pagina appartenente ad un gruppo ristretto di persone e quindi non è provato che la diffusione del filmato abbia arrecato pregiudizio all'immagine della società;

i) la condotta contestata ha certamente rilievo disciplinare, perché il lavoratore ha disatteso le norme regolamentari interne e le disposizioni del codice della strana, che vietano l'uso del cellulare alla guida;

j) la gravità della condotta trasgressiva del Padella è maggiore rispetto agli altri conducenti di mezzi a motore, in ragione della sua posizione di garanzia rispetto agli utenti del mezzo pubblico e dei terzi che circolano sulla pubblica via;

k) tuttavia la sanzione risulta eccessiva;

l) il Tribunale ha ritenuto che la condotta desumibile dal filmato, o comunque che doveva presumersi secondo il criterio del "più probabile che non", rientrasse nelle fattispecie che il r.d. n. 148/1931 all'art. 45 punisce con la destituzione (alinea 6 e 12 della norma);

m) questo Collegio non condivide tale valutazione, posto che, oltre alla violazione del codice della strada, la condotta del Padella non ha provocato incidenti, né vi è prova che gli utenti si siano lamentati con la società, né vi è stato un disservizio conseguente al gesto del Padella filmato da un passeggero;

n) inoltre nell'art. 45 r.d. cit. sono ricomprese tutte condotte connotate dalla continuatività e dalla permanenza della trasgressione, di cui non vi è prova nel caso di specie;

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

o) dunque la mancanza imputata al Padella è da ascrivere ad altre fattispecie disciplinari similari, sanzionate in modo più lieve e con sanzioni conservative e, in particolare, con la sospensione prevista dall'art. 42 r.d. cit., alinea 16, ossia "*mancanze da cui siano derivate irregolarità nell'esercizio o da cui avrebbe potuto derivare danno alla sicurezza dell'esercizio*";

p) infatti, come evidenziato dalla società, il gesto del Padella in un tratto stradale come quello di Via Udine aveva una potenzialità di incidente e quindi di danno alla sicurezza del mezzo e alla linea di trasporto, oltre che alle persone, superiore ad altri luoghi della città;

q) in presenza di sproporzione della sanzione, trova applicazione il co. 5 dell'art. 18 L. n. 300/1970 e, tenuto conto dell'anzianità di servizio del Padella (venti anni) e delle dimensioni della società, che gestisce tutto il trasporto pubblico locale, l'indennità risarcitoria va liquidata in quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

4.- Avverso tale sentenza Trieste Trasporti s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a cinque motivi.

5.- Padella Alessio ha resistito con controricorso ed a sua volta ha proposto ricorso incidentale, affidato a due motivi.

6.- Le parti hanno depositato memoria.

7.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

RAGIONI DELLA DECISIONE

RICORSO PRINCIPALE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la società ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 45 r.d. n. 148/1931 e 2119 c.c. per avere la Corte territoriale ritenuto che la condotta del Padella non rientrasse in alcuna delle fattispecie previste dall'art. 45 cit., interpretato nel senso di considerare meritevoli di destituzione soltanto le condotte dolose e quelle abituali o comunque reiterate.

Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta violazione dell'art. 2119 c.c. e del principio di proporzionalità per avere la Corte territoriale ritenuto insussistente la giusta causa in considerazione della mancata produzione di eventi lesivi.

I due motivi – da trattare congiuntamente per la loro connessione – sono

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

fondati per quanto di ragione.

Questa Corte ha più volte affermato che la previsione, da parte del contratto collettivo o del codice disciplinare, delle fattispecie per le quali è prevista la sanzione espulsiva non è vincolante per il giudice, perché non è tassativa, bensì solo esemplificativa. Infatti, il giudizio di gravità e di proporzionalità della condotta rientra nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice ex art. 2119 c.c., ossia alla luce della nozione legale di giusta causa (o di giustificato motivo soggettivo), avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, sebbene la scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisca uno (ma soltanto uno) dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale di fonte legale, ossia utilizzata dall'art. 2119 c.c. (Cass. n. 16784/2020; Cass. n 33811/2021).

Viceversa, nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia configurato ed espressamente tipizzato dal contratto collettivo o dal codice disciplinare come infrazione meritevole solo di una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione, che quindi è vincolante, poiché condizione di maggior favore fatta espressamente salva dall'art. 12 della legge n. 604/1966, a meno che accerti che le parti abbiano previsto, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva (Cass. n. 14811/2020) e ritenga che il fatto concretamente accertato presenti questa connotazione di maggiore gravità.

Nel caso in esame, il fatto che la norma speciale dell’art. 45 r.d. cit. non preveda specificamente alcuna condotta che possa integrare quella contestata in via disciplinare al Padella non poteva essere considerato dirimente dalla Corte territoriale, che era chiamata anche a valutare la gravità della condotta ai sensi dell’art. 2119 c.c. Anzi, sotto questo profilo in ben due passaggi motivazionali i Giudici d’appello hanno accertato che la condotta aveva proprio un connotato di gravità, laddove hanno evidenziato: “*… la gravità della condotta trasgressiva del Padella rispetto agli altri guidatori di mezzi a motore è superiore in ragione della sua posizione di garanzia rispetto agli utenti del mezzo pubblico e dei terzi che circolano sulla pubblica via …*” (v. sentenza impugnata, p. 13); “*… il gesto del Padella in un tratto stradale come quello di*

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

Via Udine … aveva una potenzialità di incidente e quindi di danno alla sicurezza del mezzo e alla linea di trasporto, oltre che alle persone, superiore ad altri luoghi della città …" (v. sentenza impugnata, p. 17).

In tale valutazione, poi, i Giudici d'appello hanno erroneamente conferito rilievo attenuante alla mancata produzione di eventi lesivi. Questa Corte, proprio in tema di sanzione disciplinari a carico di autoferrotranvieri, ha già affermato che l'art. 45 r.d. n. 148/1931, nel ricollegare la destituzione ai fatti ivi previsti, dà rilievo pure all'interesse aziendale di prevenire situazioni lavorative anche solo potenzialmente dannose (Cass. n. 5958/2013). Dunque la legittimità della sanzione deve essere valutata, ai fini della configurabilità della giusta causa di recesso ai sensi dell'art. 2119 c.c. o del giustificato motivo soggettivo di cui all'art. 3 della legge n. 604/1966, tenendo conto della idoneità del comportamento a produrre un pregiudizio potenziale per se stesso valutabile nell'ambito della natura fiduciaria del rapporto, indipendentemente dal danno economico effettivo, la cui entità ha un rilievo secondario e accessorio nella valutazione complessiva delle circostanze di cui si sostanzia l'azione commessa (Cass. n. 13536/2002; Cass. n. 8553/2000).

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 5), c.p.c. la ricorrente lamenta l'omesso esame di fatti decisivi oggetto di discussione, ossia il fatto che, come ammesso dal Padella nelle sue giustificazioni, l'uso del cellulare era avvenuto perché attendeva la consegna di un pacco, sicché era certo che fosse stata condotta consapevole e reiterata; il fatto che la ripresa video del passeggero dimostra che la condotta era già iniziata da un po' di tempo, tanto da indurre a decidere di documentarlo con un video; il fatto che il Padella aveva precedenti disciplinari; il fatto che si era verificato il danno all'immagine della società, dimostrato dallo *screenshot* prodotto in giudizio, che attestava la pubblicazione del filmato in un gruppo Facebook con 48.000 iscritti e la sua permanenza *on-line* per settimane.

Il motivo è inammissibile per plurime ragioni.

In primo luogo la pluralità dei fatti, di cui la ricorrente lamenta l'omesso esame, dimostra *in re ipsa* che nessuno di questi è di per sé decisivo, sicché non può dirsi integrato il vizio denunziato.

La valutazione della durata della condotta attiene al profilo dell'apprezzamento delle fonti di prova, interdetta in sede di legittimità, in

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

quanto riservata al giudice di merito.

Contrariamente alla doglianza della ricorrente, la Corte territoriale ha considerato l'esistenza di precedenti disciplinari del Padella, ma li ha ritenuti irrilevanti per la loro lontananza nel tempo.

Analogamente, i Giudici d'appello hanno considerato lo *screenshot* prodotto dalla società, valutandolo, tuttavia, con prudente apprezzamento, in quanto contrastato da altro documento, prodotto dal lavoratore, proveniente dall'amministratore di quel gruppo *Facebook*, il quale aveva assicurato il Padella che quel video non era stato pubblicato.

4.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, nn. 3) e 4), c.p.c. la ricorrente lamenta violazione degli artt. 115 c.p.c. e 2697 c.c., nonché motivazione illogica, per avere la Corte territoriale ritenuta non sufficientemente dimostrata la diffusione del video e quindi il danno all'immagine della società, pretendendo il raggiungimento di uno standard probatorio eccessivo e sproporzionato.

Il motivo è inammissibile, attenendo al merito delle valutazioni delle fonti di prova e denunziando un'illogicità della motivazione, che non ha più rilevanza, se non nei ristretti limiti del vizio di cui all'art. 360, co. 1, n. 5), c.p.c., ossia dell'omesso esame di fatto decisivo.

5.- Con il quinto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. la ricorrente denuncia nullità della sentenza per motivazione apparente e contraddittoria per avere la Corte territoriale da un lato ritenuto grave la condotta del Padella, dall'altro escluso che integrasse una giusta causa di licenziamento.

Il motivo è assorbito

RICORSO INCIDENTALE

6.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. il ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" dell'art. 18 L. n. 300/1970 per avere la Corte territoriale escluso la tutela di cui al co. 4, pur avendo accertato che la condotta a lui contestata era punibile al più con sanzione conservativa.

Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. il ricorrente denuncia nullità della sentenza per motivazione apparente e contraddittoria per avere la Corte territoriale da un lato ritenuto che la condotta

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

contestata potesse essere "*assimilata in via interpretativa*" a quelle punite con la sospensione dall'art. 42 r.d. n. 148/1931, dall'altro escluso la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, co. 4, L. n. 300/1970.

I due motivi – da esaminare congiuntamente per la loro stretta connessione – sono infondati.

Ai fini dell'art. 18, co. 4, L n. 300/1970 occorre che la condotta accertata in concreto sia espressamente prevista come punibile con sanzione conservativa, condizione che la Corte territoriale ha escluso, avendo solo utilizzato le condotte punite nel r.d. n. 148/1931 con la sospensione come parametro per la valutazione della proporzionalità del licenziamento. Ed infatti a quelle condotte ha soltanto "*assimilato, in via interpretativa*" quella accertata in concreto, evidenziandone soltanto l'analogia del grado di disvalore.

7.- La sentenza impugnata va pertanto cassata con rinvio, per una nuova valutazione di gravità dei fatti in relazione ai motivi accolti, nonché per la regolazione delle spese anche del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo ed il secondo motivo del ricorso principale, rigetta il terzo; dichiara inammissibile il quarto ed assorbito il quinto; rigetta il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Trieste, in diversa composizione, in relazione ai motivi accolti, nonché per la regolazione delle spese anche del presente giudizio di legittimità.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso incidentale a norma dell'art. 13, co. 1 bis, d.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 01/10/2026.

La Presidente

dott.ssa Margherita Leone

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85