

LA GIURISPRUDENZA CHE FA DISCUTERE

Pubblichiamo in questa rubrica le sentenze che, per il loro contenuto sorprendente, per l'opinabilità della questione o per il contrasto giurisprudenziale che in esse si manifesta, più di altre sollecitano il dibattito tra i cultori del diritto del lavoro. È auspicabile che ai primi commenti seguano altri interventi critici, consenzienti o no, che la Rivista non mancherà di ospitare.

I

TRIBUNALE DI GENOVA, Sez. lav., 23 giugno 2005 - PASTORINI *Giud.* - V.B.
(avv. Califano) c. Trenitalia s.p.a. (avv. Paroletti).

Licenziamento - Giusta causa e giustificato motivo - Mancanze del lavoratore - Violazione consapevole di regolamento aziendale - Sussiste la giusta causa di licenziamento - Assenza di danno - È irrilevante.

La violazione consapevole di disposizioni o regolamenti aziendali costituisce condotta dolosa sanzionabile con il licenziamento in tronco, anche se dalla condotta del lavoratore non siano derivati danni alle cose o alle persone. (1)

II

CORTE DI APPELLO DI GENOVA, 13 giugno 2006 - Russo *Pres., Est.* - V.B.
(avv. Califano) c. Trenitalia s.p.a. (avv. Tosi, Morrico, Paroletti).
Riforma T. Genova 23 giugno 2005.

Licenziamento - Giusta causa e giustificato motivo - Mancanze del lavoratore - Violazione consapevole di regolamento aziendale - Insussistenza della giusta causa di licenziamento in assenza di danno - Fattispecie: ferroviere che consente l'arresto irregolare di treno in galleria per consentire una ripresa televisiva non autorizzata.

Deve escludersi la sussistenza della giusta causa di licenziamento in caso di violazione di disposizioni o regolamenti aziendali da cui non siano derivati, né potessero derivare, danni a cose o persone. Il fatto che dalle prassi aziendali possa dedursi la volontarietà della mancanza non basta a giustificare il licenziamento quando la mancanza stessa non assuma in concreto una gravità estrema (nel caso cui

la sentenza si riferisce, un capotreno delle Ferrovie dello Stato aveva consentito l'accesso alla cabina di guida di una giornalista e di un ex collega ferroviere in pensione, per l'effettuazione di riprese televisive destinate a un servizio sulla sicurezza dei treni; aveva altresì consentito che la giornalista e la persona che la accompagnava scendessero dal treno, fermatosi in una galleria, per riprendere un impianto telefonico di emergenza guasto, risalissero sul locomotore e ne ridiscessero alla fine della galleria, sulla massicciata; non aveva annotato nel rapporto sul viaggio i suddetti eventi né come fatti anomali, né come cause del ritardo di oltre un quarto d'ora conseguente). (2)

I

Omissis. — MOTIVI DELLA DECISIONE. — *Omissis.* — I comportamenti addebitati al ricorrente e per cui è stato disposto il licenziamento risultano dalla lettera di contestazione del 15 dicembre 2003 e consistono: nell'aver consentito ad una giornalista [Giovanna Corsetti, inviata della trasmissione «Report», n.d.r.] munita di telecamera e ad un ex dipendente, Renato Bortoletto, di accedere alla cabina di guida e di compiere delle riprese televisive durante la marcia del treno per

(1-2) Sulla rilevanza dell'elemento psicologico nella valutazione della giusta causa di licenziamento

Il caso cui si riferiscono le contrastanti pronunce dei giudici genovesi ha avuto ampia eco giornalistica. Un capotreno in servizio su un convoglio locale è stato licenziato in tronco per aver consentito l'accesso alla cabina di guida di una giornalista e di un ex collega in pensione per l'effettuazione di riprese televisive collegate a un servizio sulla sicurezza dei treni. Lo stesso aveva altresì consentito che la giornalista e l'altra persona che la accompagnava scendessero dal treno, fermatosi in una galleria, per riprendere con una telecamera un impianto telefonico di emergenza rivelatosi guasto, risalissero poi sul locomotore e ne ridiscessero definitivamente alla fine della galleria. Il servizio era poi andato in onda qualche mese dopo durante la trasmissione *Report* di RAI Tre sulla sicurezza della rete ferroviaria italiana provocando polemiche e richieste milionarie di risarcimento del danno da parte della società ferroviaria.

Il primo giudice ha ritenuto il licenziamento del tutto giustificato. In particolare il tribunale, escluso che la giornalista e il suo accompagnatore fossero in possesso delle necessarie autorizzazioni da parte della società ferroviaria, ha qualificato come dolosa la condotta del lavoratore, posto che lo stesso era consapevole di violare disposizioni e regolamenti aziendali che vietavano la permanenza in cabina di guida di persone estranee al servizio. Il giudice rilevava altresì che la condotta del lavoratore, il quale aveva tollerato la sosta in galleria del treno non richiesta da ragioni di servizio e la discesa e risalita di persone estranee al servizio dal locomotore, aveva creato una situazione di potenziale pericolo per la sicurezza. Il dolo e la potenzialità dannosa della condotta hanno indotto il giudice a inquadrare la fattispecie nell'art. 59 del c.c.n.l. del settore, che ravvisa la giusta causa di li-

quanto fossero sprovvisti di autorizzazione; di essere sceso unitamente a quelle persone all'interno della galleria di Taggia ove il macchinista aveva fatto una fermata non autorizzata ed acconsentito che la giornalista lo riprendesse mentre utilizzava il telefono posto nella galleria e di avere altresì permesso alla giornalista di fare riprese all'interno della galleria; di avere premesso alle persone indicate di scendere dal treno sulla massicciata alla fine della galleria; di aver omesso di trascrivere le ragioni del ritardo di 17 minuti che il treno aveva accumulato. I fatti, ulteriormente approfonditi dall'istruttoria espletata, risultano già in maniera eloquente dall'interrogatorio del ricorrente. Il B. che, come indicato nel ricorso introduttivo era stato assegnato a quel viaggio essendo di scorta, afferma

licenziamento nella violazione dolosa di leggi, di regolamenti o dei doveri che possa arrecare forte pregiudizio all'azienda o a terzi.

La sentenza fu criticata dalla stampa non specialistica e dalla pubblica opinione, tanto da indurre l'allora Presidente della Regione Liguria a offrire al lavoratore un incarico di consulenza a guisa di riparazione per così dire «sociale».

La Corte d'appello non ha condiviso le conclusioni del primo giudice, ritenendo che la sanzione espulsiva fosse sproporzionata. Secondo il Collegio occorre tener conto del fatto che l'art. 58 del contratto collettivo sanziona con il licenziamento con preavviso l'inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio dalla quale sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio, con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone. Se dunque la contrattazione collettiva sanziona con la meno grave misura del licenziamento con preavviso la violazione che abbia comportato danni gravi a cose o a persone, il licenziamento senza preavviso avrebbe potuto — secondo i giudici d'appello — essere adottato solo a fronte di conseguenze ancora più gravi. Nel caso di specie, invece, il Collegio ha addirittura escluso la sussistenza di una grave situazione di pericolo, posto che l'eventuale fermata non programmata del treno sulla linea comporta il segnale rosso per quello che lo segue e la presenza di persone estranee nella cabina di guida non determina di per sé alcun pregiudizio neppure potenziale, come sarebbe dimostrato dal fatto che essa può essere autorizzata dalla società ferroviaria. La conclusione della Corte è che, semmai, avrebbe potuto essere adottata la massima sanzione conservativa, ma non il licenziamento.

Per la verità mi risulta difficile immaginare che la differenza fra l'art. 58 (licenziamento con preavviso) e l'art. 59 (licenziamento senza preavviso) consista nelle più gravi conseguenze dannose della condotta del lavoratore asseritamente richieste per integrare la seconda fattispecie. Il requisito richiesto per il licenziamento con preavviso (pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi o anche con danni gravi alle persone) mi pare infatti non suscettibile di ulteriore aggravamento: significativamente il Collegio non si è preoccupato di spiegare che cosa sia quel *quid pluris* che sarebbe richiesto dall'art. 59. La differenza fra le due norme sta, semmai, nella presenza o no del dolo, elemento soggettivo significativamente richiamato solo nella fattispecie del licenziamento per giusta causa. Quindi riterrei che una corretta interpretazione sistematica della contrattazione collettiva di settore sia quella che ravvisi il licenziamento con preavviso a fronte di violazione colposa di norme e regolamenti, mentre in presenza di dolo il contratto collettivo, a parità di conseguenze pregiudizievoli, autorizza il licenziamento in tronco.

che mentre il treno era in corsa ed egli si trovava nella cabina di guida entrò il Bortoletto, che egli aveva già salutato all'inizio del viaggio riconoscendolo come un collega, il quale disse che lui e la donna erano stati incaricati di fare un servizio sulla sicurezza nella galleria di Taggia e gli disse che esso Bortoletto doveva scendere dal treno e provare a chiamare la stazione, rassicurandolo che i capi deposito e i dirigenti del settore viaggiante erano al corrente. Arrivati in galleria il ricorrente è sceso seguito dalla donna con la telecamera e dal Bortoletto, ha usato il telefono che, però, non funzionava dopo di che è risalito sul treno; il treno, sempre in galleria, ha poi rallentato ulteriormente e il Bortoletto ha spiegato che volevano controllare l'antincendio, ma il ricorrente non lo ha permesso e così il

Mi lascia perplesso peraltro anche la seconda argomentazione dei giudici d'appello, i quali hanno escluso nella condotta del lavoratore una effettiva potenzialità dannosa: un treno fermo in galleria per una sosta non programmata provoca il segnale rosso per quello che lo precede, ma un segnale rosso è proprio un meccanismo automatico (che per ragioni tecniche potrebbe non funzionare, con esiti catastrofici) posto in essere per ovviare a una situazione di potenziale pericolo.

Ciononostante, condivido la conclusione cui giunge il Collegio d'appello. Mi pare innegabile che nel caso di specie si possa ravvisare una condotta dolosa del lavoratore: il dolo sussiste ogniqualvolta vi sia nell'agente consapevolezza di violare regole o disposizioni; ma il dolo come elemento psicologico della condotta può assumere diverse gradazioni, rilevanti al fine del giudizio complessivo sulla condotta stessa. Tale osservazione è tenuta presente dalla giurisprudenza, la quale utilizza il parametro dell'intensità dell'elemento volitivo per compiere l'operazione valutativa che porta ad affermare o escludere la giusta causa di licenziamento (Cass. 2 febbraio 2000, n. 1144, *q. Riv.*, 2001, II, 101, con nota di M.P. MONACO; Cass. 13 gennaio 2003, n. 313, *mass.*, e la recentissima Cass. 27 giugno 2006, n. 14783, che può leggersi nel sito *legge-e-giustizia.it*). Ora, nel caso di specie va escluso innanzitutto che il lavoratore intendesse perseguire un interesse proprio in danno del datore di lavoro. È credibile anzi che lo stesso abbia agito nella convinzione che la propria condotta fosse conforme a un pubblico interesse, in quanto intesa a cooperare a una inchiesta giornalistica che aveva lo scopo di documentare la situazione di precaria sicurezza in cui egli riteneva svolgersi il servizio. Non pare che la decisione di fornire tale cooperazione possa considerarsi di per sé censurabile sotto il profilo della violazione dell'obbligo di fedeltà.

L'obbligo di fedeltà non si estende a un obbligo di tutela dell'immagine aziendale tale da imporre condotte conniventi o omissive, intese a coprire situazioni di irregolarità, specie quando queste situazioni possano teoricamente andare a danno di terzi. La giurisprudenza ha escluso in proposito che la denuncia di una condotta aziendale ritenuta illecita o irregolare, o l'esercizio del diritto di critica delle decisioni aziendali, anche da parte di un sindacalista, possano costituire di per sé giusta causa di licenziamento, sempre che il lavoratore non abbia travalicato la soglia del rispetto della verità oggettiva e che non abbia adottato modalità di comunicazione non rispettose dell'onore e della reputazione del datore di lavoro (Cass. 16 febbraio 2000, n. 1749, *NGL*, 2000, 424; Cass. 16 ottobre 2000, n. 13738, *mass.*; Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, *q. Riv.*, 2002, II, 258, con nota di L. MERLINI e Cass. 5 luglio 2002, n. 9743, *OGL*, 2002, 447).

treno ha proseguito: a fine galleria il treno si è fermato ed il Bortoletto e la donna sono scesi sulla massicciata dalla cabina di guida. Durante il viaggio il Bortoletto e la donna sono entrati nella cabina di guida. Ha, inoltre affermato, il ricorrente, di avere compilato il bollettino di viaggio indicando i minuti di ritardo complessivo, ma non la motivazione del ritardo in quanto non lo aveva mai fatto per

Si potrebbe opinare che eventuali situazioni di irregolarità o di rischio per la sicurezza del servizio avrebbero ben potuto essere segnalate dal lavoratore ai suoi superiori (il che, in alcuni casi, costituisce un vero e proprio obbligo, il cui mancato adempimento è sanzionabile con il licenziamento per Cass. 16 maggio 2000, n. 6348, mass. e Cass. 26 luglio 2002, n. 11109, mass.), anziché formare oggetto di una trasmissione televisiva. Tuttavia è noto che da anni sussiste una dura contrapposizione fra l'azienda ferroviaria e una parte dei lavoratori circa i livelli di sicurezza nell'esercizio (sfociata anche in controversie giudiziarie sulla legittimità delle azioni di lotta intraprese dai lavoratori: TAR Lazio, Sez. III, 13 giugno 2005, *q. Riv.*, II, 2006, 52, con nota di F. DE FALCO) e che la questione, per questo tipo particolare di attività, è sicuramente di interesse generale. È altresì probabile che il lavoratore si sia rappresentato il rischio che la sua condotta potesse cagionare una situazione di pericolo e l'abbia però nettamente esclusa, probabilmente per le stesse ragioni poi utilizzate nella motivazione della sentenza della Corte d'appello.

Si tratta invero di argomentazioni opinabili, ma che hanno una loro ragionevolezza e portano a escludere che il comportamento del lavoratore possa considerarsi effettivamente produttivo di un danno e che egli abbia accettato un rischio apprezzabile (ché questo non sarebbe tollerabile): si può ritenere, invece, che egli ne abbia, in buona fede, completamente esclusa l'effettiva sussistenza.

Esclusa l'intenzionalità dannosa e la rappresentazione del pericolo che la sua condotta poteva cagionare, e considerata la convinzione di agire per un interesse generale, non mi pare condivisibile concludere il giudizio con una semplice operazione di sussunzione della fattispecie nella previsione dell'art. 59 del c.c.n.l. di settore e ritenere sussistente la giusta causa di licenziamento, così come ha fatto il Tribunale. In tal modo si attuerebbe una pura e semplice sostituzione della volontà del legislatore con quella dei contraenti collettivi, in una sorta di delegificazione della nozione di «giusta causa di licenziamento» contrastante con il principio di gerarchia delle fonti e con l'orientamento giurisprudenziale consolidato nel senso della non disponibilità delle nozioni di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento, neppure in sede collettiva.

È pacifico infatti che anche quando il contratto collettivo qualifichi una certa condotta come passibile di licenziamento, il giudice conservi la libertà di una diversa valutazione in considerazione delle specifiche circostanze del caso (Cass. 16 marzo 2004, n. 5372, mass.). Il giudice è chiamato a un procedimento logico che mobiliti la funzione integrativa o correttiva propria della clausole generali, traendo la regola concreta attraverso l'applicazione dei principi desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali che impongono un bilanciamento dell'interesse al lavoro tutelato dall'art. 4 Cost. con quello dell'impresa di cui all'art. 41 Cost. e rinvenibili nella «coscienza sociale» (Cass. 4 dicembre 2002, n. 17208, *LG*, 2003, 344, con nota di G. MANNACIO), che lo stesso giudice è chiamato responsabilmente ad esprimere (parlano espressamente di «regole della civiltà del lavoro» intese quali «standards di tollerabilità dei comportamenti lesivi posti in essere dal lavoratore» Cass. 18 gennaio 1999, n. 434, *LG*, 1999, 347, con nota di GUARNIERI e Cass. 22 ottobre 1998, n. 10514, mass.).

essere sopravvenute delle disposizioni in tal senso; di esser tenuto a segnalare le anomalie, tra cui sono comprese le fermate non previste, ma di non averlo fatto nel caso di specie per aver ritenuto che l'operazione fosse autorizzata. L'art. 17 delle «istruzioni per il servizio del personale di scorta dei treni» stabilisce (punto 2) che «in linea il capotreno ha autorità anche sul personale di condotta per

Ciò non significa applicazione di criteri moralistici o di ispirazione politico-ideologica (Cass. 3 settembre 2003, n. 12843, mass., e Cass. 22 aprile 2000, n. 5299, *FI*, 2003, I, 1847, con nota di FABIANI), ma rinvio alla regola per cui chi agisce in buona fede non merita la massima reazione sanzionatoria prevista dall'ordinamento. Intendo per buona fede l'atteggiamento psicologico di ignoranza o errore circa la possibile valutazione negativa della propria condotta, atteggiamento che è indice di conformità dell'intenzione ai valori morali dell'onestà e della correttezza, e che porta a escludere nel caso specifico la gravità dell'inadempimento, requisito indispensabile per la legittima risoluzione del contratto.

STEFANO BARTALOTTA
Avvocato in Milano e
docente a contratto di diritto del lavoro
nell'Università Cattolica

Un'osservazione dissenziente: chi ha veramente a cuore la sicurezza dei viaggiatori?

Qualsiasi questione in materia di giustificato motivo o di giusta causa di licenziamento è sempre opinabile. Stante l'assoluta genericità della norma legislativa, la soluzione del caso concreto dipende dal grado di disvalore che si attribuisce, da un lato, alla mancanza del lavoratore, dall'altro alla gravità del licenziamento come sanzione: se lo si considera come una punizione di gravità pari quasi alla pena di morte, è naturale che lo si consideri eccessivo per qualsiasi mancanza che non sia grave quasi come un assassinio (rinvio in proposito alla mia nota a T. Milano 8 febbraio 2001, *Sull'indeterminatezza delle nozioni di giusta causa e di giustificato motivo*, *q. Riv.*, 2001, II, 599). Nessuna certezza, dunque, quando si verte su questa materia. E nulla da eccepire circa le osservazioni svolte da Stefano BARTALOTTA nella nota che precede, sulla sindacabilità in giudizio della nozione di giusta causa o di giustificato motivo fatta propria dal contratto collettivo. Ma nel caso qui in esame mi sembra che per arrivare ad annullare il licenziamento sia necessario coltivare una concezione ben strana del rapporto di lavoro tra un'azienda ferroviaria e il suo dipendente: occorre cioè considerare non grave che, sapendo del malfunzionamento di un telefono di emergenza, questi non denunci la cosa all'organo aziendale competente, ma collabori in prima persona a un servizio televisivo in proposito; che a tal fine egli partecipi attivamente alla simulazione di un guasto del treno in galleria per consentire una ripresa cinematografica in cui egli stesso opera come attore; che poi il treno sosti di nuovo all'uscita della galleria per consentire l'allontanamento clandestino della giornalista, la quale scende direttamente sulla massicciata; che il ferroviere poi non dia conto, nel rapporto di viaggio, di alcuno di questi eventi anomali, cosicché la direzione aziendale ne viene a conoscenza soltanto quando il servizio televisivo viene trasmesso, tre mesi dopo; che tutto questo procuri ai passeggeri di quel treno un disagio e un ritardo, sia pure soltanto di pochi minuti (a proposito: come

quanto si riferisce alla sicurezza ed alla regolarità della circolazione ed alla esatta osservanza delle relative prescrizioni». L'art. 18 stabilisce che «il capotreno è

si può ignorare che almeno questo costituisce un danno attuale, causato a numerosi terzi da tale comportamento?»).

Nell'argomentazione — ineccepibile in astratto — proposta da Stefano BARTALOTTA, l'esimente che salva il ferroviere è individuata nel suo intendimento di contrastare una situazione di pericolo. Ma, a mio avviso, un lavoratore che sa della disfunzione di un impianto di soccorso ha come primo dovere quello di informarne l'organo aziendale competente; solo se questo non provvede tempestivamente possono considerarsi giustificati i passi ulteriori adeguati, mirati a far cessare al più presto la situazione di pericolo: non vedo come possa considerarsi adeguata a tal fine la collaborazione a una ripresa televisiva del telefono di soccorso non funzionante, destinata a essere trasmessa solo tre mesi più tardi. E poi, anche ammesso e non concesso che potesse considerarsi adeguata allo scopo la collaborazione a quel servizio televisivo, se davvero il nostro ferroviere avesse avuto come prima preoccupazione la sicurezza dell'impianto, logica avrebbe voluto che egli segnalasse la disfunzione almeno nel rapporto di viaggio; in quel rapporto egli ha invece taciuto l'intera vicenda, col risultato che la direzione aziendale ne è venuta a conoscenza con mesi di ritardo.

E ancora: se davvero il nostro ferroviere era tanto preoccupato della sicurezza delle nostre ferrovie, come poteva egli ignorare che anche la sosta irregolare del treno in galleria costituisce oggettivamente fonte di pericolo? L'indulgentissima Corte d'appello supera il problema osservando in proposito che «se un treno è fermo sulla linea, quello che dovesse sopraggiungere troverà il semaforo rosso e potrà, in caso di necessità, procedere a vista a passo d'uomo». Questo ci rassicura: per fortuna c'è il semaforo rosso; e speriamo che funzioni meglio di come ha funzionato nella metropolitana di Roma il 17 ottobre scorso; ma è indiscutibile che la sicurezza del trasporto ferroviario si persegue *anche* coll'evitare nella misura del possibile qualsiasi fattore aggiuntivo di pericolo, quali che siano i sistemi di emergenza destinati a neutralizzarlo. Come si concilia la sicurezza e l'affidabilità generale di un sistema ferroviario con la possibilità che i ferrovieri cui è affidato un treno decidano, senza informarne nessuno, di fermarlo in una galleria in funzione di una ripresa televisiva?

La Corte d'appello di Genova, infine, sembra obliterare totalmente la funzione deterrente che l'ordinamento tipicamente affida al licenziamento disciplinare. Leggiamo nella motivazione della sentenza che nel contratto collettivo «si richiede, per l'ipotizzabilità della sanzione, che vi siano stati danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche danni gravi alle persone»; ma il fatto che, nel caso specifico, il danno non si sia verificato nulla toglie al fatto che persone e cose sono state esposte indebitamente a un maggior rischio di danno; che, trattandosi di trasporto ferroviario, l'eventuale danno potesse essere di enorme entità; che l'enorme entità della posta in gioco ben possa giustificare l'adozione della sanzione più grave, in funzione di deterrenza contro comportamenti disinvolti che altrimenti potrebbero moltiplicarsi. La stessa sentenza, del resto, dà conto di una preoccupante diffusione di quei comportamenti: essa dà conto del fatto che si erano già verificati in precedenza «vari tentativi, in altri treni condotti da altro personale, di salire nella cabina di guida senza autorizzazione e che la cosa a volte riuscì ed altre volte no». Veniamo dunque a sapere che il caso della giornalista salita in cabina di guida con il macchinista non è un caso

tenuto, sotto la propria responsabilità, ad osservare ed a far osservare dal personale dipendente tutte le disposizioni ed i regolamenti vigenti». Al secondo comma è previsto che egli deve [lett. C)] «riferire al dirigente del proprio deposito qualsiasi fatto, anche non riflettente la corsa del treno, contrario alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, nonché gli errori commessi dai dipendenti quando non fosse il caso di farne menzione nel foglio di corsa». Le disposizioni del direttore della divisione infrastruttura delle Ferrovie dello Stato s.p.a. n. 1/2000 regolamenta le procedure per il rilascio delle autorizzazioni all'accesso alle cabine di guida e stabilisce nella parte II 2.2. che le persone ammesse non devono in alcun modo interferire con l'attività dell'equipaggio di macchina e che è vietato effettuare riprese fotografiche e/o videocinematografiche durante la marcia del treno se non esplicitamente autorizzati. Al punto II 3 è previsto che «La verifica del possesso dell'autorizzazione all'accesso alle cabine di guida è di competenza dell'equipaggio di macchina o se presente del personale di scorta». L'art. 4 della disposizione n. 4/2002 stabilisce, al punto 2 che «È pure vietato ammettere a viaggiare sulle locomotive e nelle cabine di guida delle carrozze pilota, dei mezzi leggeri (motrici e rimorchi) e degli ETR, persone che non siano munite di regolare autorizzazione». L'art. 1, lett. i), secondo comma stabilisce: «Il personale di condotta... è tenuto ad intervenire con tempestività e diligenza ogni qualvolta rilevi, nell'espletamento delle sue mansioni, un fatto od evento che possa arrecare pregiudizio alla sicurezza od alla regolarità della circolazione». L'art. 10, d.P.R. n. 753/1980 dispone che «il personale delle ferrovie ha l'obbligo di svolgere con la necessaria diligenza il proprio servizio, osservando le prescrizioni delle leggi, dei regolamenti e delle istruzioni in vigore. Esso deve adoperarsi con la massima diligenza anche nei casi non previsti dalle norme ai fini della sicurezza e della regolarità dell'esercizio». Sostiene il ricorrente non essergli mai stata consegnata la circolare n. 1/2002 di rete Ferroviaria Italiana. La prova sul punto dedotta è inammissibile in quanto vertente su circostanza negativa: comunque, a voler ritenere l'onere della prova in capo alla convenuta, il punto non è rilevante ai fini della decisione. Il contenuto di detta circolare è per la maggior parte relativo alle modalità e caratteristiche dell'autorizzazione per l'accesso alle cabine di guida dei

isolato, che episodi analoghi si sono verificati anche altre volte e con una certa frequenza, pur essendo pacifica l'irregolarità della cosa. Ma la Corte, invece di trarne motivo di conferma della necessità di una reazione disciplinare severa da parte della direzione aziendale per la correzione di questo andazzo inammissibile, ne trae argomento in senso contrario: «vi era consapevolezza della mancanza, ma [...] la stessa non veniva ritenuta di estrema gravità». Che nel nostro caso, poi, quella mancanza si sia sommata alla sosta indebita del treno in galleria per consentire alla giornalista di realizzare il suo servizio, anche questo non basta a giustificare la reazione più severa: per il licenziamento «si richiede che vi siano stati danni gravi al materiale, all'armamento [...] o anche danni gravi alle persone». I viaggiatori sono avvertiti.

PIETRO ICHINO

rotabili, mentre la parte precettiva (non possono accedere persone estranee non debitamente autorizzate), è comune principio di prudenza e diligenza rientrante nell'obbligo di diligenza anche nei casi non previsti dalle norme ai fini della sicurezza e della regolarità del servizio, richiamato all'art. 10, d.P.R. n. 753/1980 nei compiti relativi alla sicurezza e regolarità della circolazione per cui vi è piena responsabilità del capotreno in linea ai sensi dell'art. 17 delle Istruzioni per il servizio del personale di scorta ai treni.

Le contestazioni mosse al ricorrente hanno trovato conferma nell'istruttoria svolta, quantomeno nei limiti in cui di seguito verranno riferite. Risulta dalle stesse dichiarazioni del ricorrente e dalle testimonianze dei testi assunti (Bortoletto e Corsetti) che questi entrarono nella cabina di guida anche alla presenza del ricorrente il quale nulla oppose. Circa il fatto che siano state effettuate delle riprese nella cabina di guida questo è stato espressamente riferito dalla teste Corsetti e risulta anche confermato dal servizio mandato in onda. È stato ammesso dallo stesso ricorrente che egli scese dal treno fermo in galleria e che insieme a lui scesero la giornalista ed il Bortoletto senza che il ricorrente nulla opponesse: la giornalista era munita di telecamera e fece delle riprese fra cui riprese il ricorrente che provava ad utilizzare il telefono fisso dicendo «non funziona». Per quanto riguarda la prosecuzione del viaggio vi è una discordanza, anche se non rilevante ai fini in esame, in quanto la giornalista riferisce di non esser più risalita sul treno continuando in galleria fino a raggiungere la stazione di Taggia. Il ricorrente ed anche il teste Bortoletto affermano che tutti sarebbero risaliti sul treno il quale poi avrebbe fatto una seconda fermata approfittando della quale la Corsetti ed il Bortoletto sarebbero scesi sulla massicciata per raggiungere la stazione. Pacifica è poi la circostanza che il ricorrente non abbia indicato le motivazioni del ritardo e non abbia in alcun modo segnalato quanto era avvenuto. Non è risultato che la presenza e l'attività compiuta dalla Corsetti e dal Bortoletto fosse in qualche modo autorizzata. La circostanza affermata dal ricorrente secondo cui il Bortoletto e la Corsetti gli avrebbero detto di essere autorizzati a fare una indagine sulla sicurezza è smentito da detti soggetti. Ciò posto deve affermarsi che il ricorrente, permettendo a persone estranee di entrare e sostare nella cabina di guida, di scendere in galleria sui binari effettuando riprese televisive abbia violato specifiche disposizioni di comportamento ed abbia determinato una situazione di grave pericolo. Le disposizioni violate sono generali ed elementari norme di comportamento prudente che trovano specifico riscontro nell'art. 10, d.P.R. n. 753/1980 e nell'art. 17 delle Istruzioni per il servizio del personale di scorta ai treni come sopra richiamati. Deve ritenersi altresì legittimo il provvedimento di licenziamento per giusta causa adottato. Dispone l'art. 59 del c.c.n.l. che «si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda [...]»; nell'esemplificazione al punto c) prevede: «per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte

pregiudizio all'azienda o ai terzi [...]» al punto *m*) «in genere per fatti o atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ivi compreso l'accertato svolgimento delle attività incompatibili di cui alla lett. *G*) dell'art. 51 (doveri del personale) del presente c.c.n.l. È fondamentale premettere che il riferimento al dolo va inteso quale riferimento alla coscienza e volontà riferite alla realizzazione del comportamento, senza necessità di valutare se il comportamento fosse mosso da un'ulteriore finalità e, specificatamente, quella di recare pregiudizio all'azienda: il fatto che dal comportamento dell'agente possa essere derivato forte pregiudizio all'azienda è elemento che rileva esclusivamente ai fini di valutare la gravità del fatto commesso. In tal senso deve affermarsi che il ricorrente abbia agito con dolo essendo irrilevante che egli volesse o meno arrecare pregiudizio al datore di lavoro. Deve, cioè, ritenersi che il ricorrente abbia avuto modo di verificare quanto stava avvenendo, come è pacifico essendo egli presente, ed abbia realizzato la propria condotta, cioè abbia permesso l'accesso alla cabina di guida e la discesa sui binari e le riprese consapevole dell'esistenza di disposizioni e di regole di comportamento in senso contrario che violava. Ai fini di detta valutazione vengono in considerazione, innanzitutto, le difese del ricorrente, secondo cui gli era stato detto che le persone a cui lui permetteva comportamenti vietati fossero autorizzate. Invero, se potesse affermarsi ciò, allora il comportamento del ricorrente non potrebbe dirsi doloso, ma semmai colposo in quanto il ricorrente avrebbe agito non sapendo di violare una disposizione, ma credendo di poterlo fare, sebbene, ed in tal caso verrebbe in considerazione un comportamento colposo, confidando negligenzemente nelle dichiarazioni verbali e non effettuando i dovuti controlli. La circostanza che fosse stato detto al ricorrente che si trattava di attività autorizzata è stata, però, esclusa dai testi. Inoltre, lo stesso ricorrente, nel corso del suo interrogatorio, dimostra di essere ben conscio di quanto stava avvenendo e delle sue responsabilità quando riferisce che dopo la prima sosta il treno stava nuovamente per fermarsi in galleria per controllare l'impianto antincendio, ma egli intervenne e disse al macchinista di proseguire. Infine esclude un'errata rappresentazione della realtà anche il fatto che il ricorrente, al termine del viaggio, non abbia ritenuto di segnalare in qualche modo quanto era accaduto quando, invece, la normativa sopra espressamente richiamata prevede ciò: non si tratta di segnalare o meno il ritardo, ma di comunicare l'anomalia che era avvenuta a bordo.

Inoltre, deve ritenersi che i comportamenti posti in essere siano stati tali da poter arrecare forte pregiudizio all'azienda. Si è detto che il contenuto delle norme violate attiene ad elementari e fondamentali regole di prudenza. Il permettere la presenza di estranei nella cabina di guida che parlano con il conducente ed effettuano riprese televisive, il permettere la discesa sui binari di personale estraneo alle ferrovie, distratto dalle riprese televisive che stava effettuando e, comunque, senza alcuna nozione in termini di comportamento ferroviario, ha

determinato una situazione di pericolo e di conseguente pregiudizio per l'azienda stante la possibilità che si verificassero incidenti con gravissime conseguenze anche mortali. Per quanto riguarda le altre disposizioni del c.e.n.l. in cui ci si riferisce a imprudenza, negligenza ed alla violazione di leggi e regolamenti o ordini di servizio, deve ritenersi che esse facciano riferimento ad ipotesi colpose, ad ipotesi in cui, cioè, la condotta sia posta in essere contravvenendo involontariamente al comportamento dovuto. Dette ipotesi sono poi gradate dalla sospensione sino al licenziamento con preavviso previsto dalla lett. e) dell'art. 58 il quale prevede: per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, e anche con danni gravi alle persone. Detta disposizione, anche coordinata con le precedenti, deve essere letta nel senso che sia sufficiente il pregiudizio e non anche che al pregiudizio si accompagnino i danni gravi effettivamente verificatisi. Ciò risulta dalla dizione letterale della disposizione e dal fatto che le ipotesi precedenti meno gravi (art. 56 lett. d) e art. 57 lett. e) escludono il pregiudizio per l'azienda e nella lett. e) dell'art. 57 sono fatti salvi i casi di mancanza di particolare gravità che risulta proprio essere quella di cui alla lett. e) dell'art. 58. Risulta da quanto esposto che il ricorso deve esser respinto. — *Omissis*.

II

Omissis. — MOTIVI DELLA DECISIONE. — *Omissis*. — I fatti, nella loro materialità, sono pacifici e sono stati, come sopra riportato, oggetto di contestazione al ricorrente con lettera del 15 dicembre 2003 del seguente tenore:

«Dopo la emessa in onda della trasmissione Report del 7 ottobre 2003, questa Società ha effettuato degli accertamenti dai quali sono sicuramente emersi i fatti che qui di seguito Le contestiamo ad ogni effetto di legge e di contratto.

Il giorno 10 luglio 2003, Ella in turno di servizio nella tratta Savona-Ventimiglia, mentre svolgeva le mansioni proprie del profilo di appartenenza nonché quale 2° agente sul treno regionale 6244 con partenza da Sestri Levante alle ore 16.02 ed arrivo alla stazione di Ventimiglia alle ore 19.36 consentiva ad una giornalista munita di telecamera e a un ex dipendente in pensione, tale Sig. Renato Bortoletto l'accesso nella cabina di guida del treno condotto dal Suo collega Sig. R.P. ancorché tali persone, del tutto estranee all'azienda, fossero sprovviste delle necessarie autorizzazioni così come previsto dalla disposizione n. 1/2000 di RFI s.p.a., posta a tutela della sicurezza dell'esercizio e della regolarità della circolazione.

Ella consentiva, altresì, nuovamente in spregio della citata normativa, che venissero effettuate delle riprese televisive dall'interno della cabina di guida del treno stesso anche durante la marcia dello stesso.

Ella, inoltre, giunto all'ingresso della galleria che precede la stazione di Taggia A. dopo che il macchinista Poggi provvedeva ad una fermata non autorizzata del convoglio, in spregio ad ogni più elementare regola di sicurezza, scendeva dal convoglio stesso unitamente al Sig. Bortoletto ed alla giornalista ed acconsentiva che la giornalista stessa la filmasse mentre Lei utilizzava il telefono fisso posto ad inizio galleria.

Ella permetteva, altresì, alla citata giornalista ad al Sig. Bortoletto di effettuare ulteriori riprese all'interno della citata galleria.

Ripresa la marcia e giunto il treno alla fine della galleria, dopo che il Poggi arrestava nuovamente il convoglio, Ella permetteva che la giornalista ed il Bortoletto scendessero sulla massicciata ove venivano abbandonati mentre il treno proseguiva la corsa.

Da un esame del foglio di corsa relativo al treno in questione risulta che per la tratta Savona-Ventimiglia nella quale Ella ha prestato servizio, il convoglio ha accumulato un ritardo complessivo di 17 minuti, ma Ella nuovamente contravvenendo ai Suoi obblighi contrattuali, ha omesso di trascrivere le ragioni dei minuti di ritardo.

Nel richiamare la gravità di quanto contestatole, anche singolarmente considerati. La invitiamo a fornire Sue giustificazioni, preferibilmente per iscritto, su tutto quanto forma oggetto della presente contestazione e dei motivi che La hanno indotta a mettere in atto un simile comportamento, nel termine di 10 giorni dalla notifica della presente comunicazione. Le dichiariamo inoltre la nostra disponibilità ad ascoltarla oralmente ove Lei inoltri richiesta espressa in tal senso».

I fatti sono sostanzialmente pacifici, ma il B. ha asserito due circostanze, la prima a giustificazione del suo operato in modo complessivo, cioè che le due persone salite a bordo gli avevano riferito di essere state autorizzate, e la seconda giustificatrice, di un solo addebito, cioè di avere «omesso di trascrivere le ragioni dei minuti di ritardo».

Relativamente alla prima, il B. ha asserito che la circolare n. 1/2000 — la cui violazione era oggetto dell'addebito contenuto nei primi due capoversi della lettera del 15 dicembre 2003 — emessa da RFI (società diversa da Trenitalia, della quale era dipendente) non era stata mai portata a sua conoscenza. Si osserva in proposito che manca la prova certa della consegna di tale circolare al ricorrente (che avrebbe dovuto firmare il foglio di ricezione della predetta circolare, ricevuta non prodotta) non potendo l'istruttoria sul punto essere ritenuta tale da eliminare ogni ragionevole dubbio.

Perciò, a prescindere dall'esistenza delle numerose disposizioni normative citate dall'appellata, la cui ignoranza appare poco credibile da parte di un capotreno, dipendente delle ferrovie da circa 25 anni, si osserva che rientra nella comune conoscenza che «è vietato parlare con il conducente», e che non sono ammesse nelle cabine di guida di aerei e di navi, oltre che dei mezzi di locomozione

pubblica terrestri, terzi estranei, per ovvie esigenze di sicurezza del trasporto, dovendo essere garantita la concentrazione e l'attenzione del guidatore da interferenze esterne di qualsivoglia tipo. Rientra nelle più elementari norme di sicurezza l'evitare che chi è responsabile di un mezzo di trasporto non debba subire la presenza di terzi estranei.

La giustificazione addotta dal B., cioè che le due persone sarebbero salite perché autorizzate, non solo è stata smentita, ma appare poco credibile: ritenere che in una società delle dimensioni di Trenitalia, un'autorizzazione per fatti come quelli accertati venga rilasciata verbalmente, è in buona sostanza ai limiti dell'assurdo, anche tenendo conto della derivazione pubblicistica della società, permeata da notevoli caratteristiche burocratiche. Lo stesso ricorrente afferma che non volle che venisse effettuata una seconda fermata in galleria, e dunque si smentisce, perché se autorizzazione vi fosse stata, avrebbe dovuto consentire tale ulteriore fermata. Ma, si sottolinea, che autorizzazione era stata data? Per una o due persone, ed anche ad effettuare riprese, e persino ad effettuare fermate? E tutto ciò, vale a dire i limiti dell'autorizzazione, potevano essere ragionevolmente essere stati determinati verbalmente?

Per quanto riguarda la mancata annotazione nell'apposito spazio delle causali di ritardo, per la cui effettuazione vi è un apposito spazio nei fogli di viaggio, pacifico essendo che nulla scrisse il B., anche se fosse lui e non il macchinista a dovere espletare l'incombente, dalle produzioni effettuate dalla stessa società, risulta che tale spazio è in bianco, senza alcuna annotazione, anche per i ritardi che, sullo stesso treno, precedettero il servizio effettuato dal B., pur essendovi stati ritardi ben superiori, onde parrebbe che la società tollerasse tale omissione.

Per il resto, i fatti sono pacifici: quale capotreno, consentì che due estranei fossero presenti nella cabina di guida: nella contestazione si addebita al B. di aver consentito l'accesso nella cabina di guida ai due estranei, ma l'istruttoria ha consentito di accertare che le stesse erano già a bordo quando il B. prese servizio: la responsabilità non è di molto inferiore, per avere tollerato che restassero e non può ritenersi sussistere violazione del principio di corrispondenza tra accusa e fatto, dovendo ritenersi che nel più è compreso il meno, quando la violazione è relativa allo stesso interesse da tutelare ed il comportamento non è sostanzialmente difforme in modo tale da imporre una diversa difesa: in qualità di capotreno, avrebbe dovuto disporre che i due venissero allontanati (eventualmente provvedendo personalmente) dalla cabina di guida. — *Omissis*.

Ritiene il Collegio che debba prestarsi particolare attenzione alla circostanza che la violazione, di leggi, di regolamenti e degli obblighi del dipendente sono ricompresi sia tra le sanzioni espulsive che tra quelle conservative.

In particolare l'art. 58 «Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso» prevede tale sanzione per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio

con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone; l'art. 59 «Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso» e) per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi. Per il criterio di proporzionalità e per la regola di carattere generale, in base alla quale la sanzione più grave si applica quando il comportamento — che ne determina l'applicazione — è più grave di quello previsto per la sanzione più lieve, deve ritenersi che potrà adottarsi la sanzione del licenziamento senza preavviso quando il lavoratore abbia violato le norme cagionando all'azienda o a terzi più di «danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone».

Nella fattispecie né la prima previsione né la seconda sono ipotizzabili: basti rilevare che il ricorrente ha affermato, senza che mai la società abbia contestato la circostanza, che non vi fu una grave situazione di pericolo, dato che se un treno è fermo sulla linea, quello che dovesse sopraggiungere troverà il semaforo rosso e potrà, in caso di necessità, procedere a vista a passo d'uomo. Anche la situazione di ostacolo ad un corretto funzionamento della guida per la presenza di persone estranee nella cabina di guida, non appare particolarmente grave, non risultando che costoro abbiano, in tutto o in parte, impedito un corretto svolgimento del servizio, anche tenendo presente che ciò è possibile, ma con un'autorizzazione, onde la mancanza è costituita soprattutto da tale mancanza. In causa è risultato che vi furono vari tentativi, in altri treni condotti da altro personale, di salire nella cabina di guida senza autorizzazione e che la cosa a volte riuscì ed altre volte no, il che sta a significare che vi era consapevolezza della mancanza ma che la stessa non veniva ritenuta di estrema gravità, come, d'altronde, è nella realtà. Inoltre, si ripete, si richiede per l'ipotizzabilità della sanzione che vi siano stati «danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone».

Conseguentemente, in base alla normativa contenuta nel c.c.n.l., la sanzione applicabile era solo quella conservativa, vale a dire la sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Pur non essendovi specifica richiesta in tal senso, appare corrispondere alle infrazioni di leggi e regolamenti ferroviari — oltre che di circolari — quella della sospensione da 4 a 7 giorni — e sopra trascritta (art. 56, lett. e).

Ne consegue l'illegittimità dell'intimato licenziamento, la condanna dell'appellata a reintegrare il B. nel suo posto di lavoro, con la condanna (generica, così come richiesto) alla corresponsione delle retribuzioni maturate da determinarsi — anche per la circostanza che il B. ha avuto altro rapporto con la Regione Liguria, del quale, peraltro si ignorano le caratteristiche — in separato giudizio, con gli accessori di legge. — *Omissis*.