

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Il licenziamento per appropriazione e uso improprio di un bene aziendale: il display per la tabellazione dell'autobus

di **Carlotta Favretto**

La Cassazione ha statuito che è legittimo il licenziamento (rectius la destituzione) di un autista che aveva inserito sul display dell'autobus una scritta scurrile con cui esprimeva la propria posizione no-vax, successivamente fotografata e postata anche su Facebook, atteso che il display dell'autobus è da considerarsi quale vero e proprio "documento di trasporto", di cui il lavoratore si era temporaneamente appropriato, destinandolo a un uso improprio per fini personali.

Le vicende oggetto di causa

La sentenza in commento ha a oggetto la vicenda di un autista di mezzi pubblici che, in un gruppo Facebook, aveva pubblicato una foto raffigurante il *display* per la tabellazione di un autobus sul quale aveva scritto:

"vaccinati sto cazzo".

Nel *post* con il quale pubblicava tale foto inseriva la seguente didascalia:

"Scusate il termine colorito ma stamattina me so svegliato così e mentre lavoro e aspetto di partire ho voluto dipingere il mio bus così".

Poco dopo, rispondendo a un commentatore che gli augurava di essere licenziato, il lavoratore rispondeva come segue:

"ci hanno provato in tutti i modi ma per la loro insolenza gli ho sfilato 40.000 euro con i quali mi sono fatto casa nuova ahahahahah e li ho anche ringraziati cazzo".

Tali circostanze divenivano oggetto di contestazione da parte del datore di lavoro, ossia la società di trasporto pubblico, la quale contestava al lavoratore di aver utilizzato il sistema di bordo per la tabellazione della vettura aziendale (cioè il *display*), senza alcuna autorizzazione e nello svolgimento del suo servizio, per divulgare un messaggio non attinente al servizio stesso, provocando gravi ripercussioni sulla reputazione e l'immagine aziendale.

Più in particolare, la società contestava al dipendente:

- di aver abusato, in qualità di incaricato di un pubblico servizio e durante il suo turno, dei mezzi e degli strumenti aziendali;
- di aver arbitrariamente distolto il mezzo aziendale dal normale servizio di linea per pubblicare una personale manifestazione del pensiero sul *display* del mezzo aziendale;
- di aver reso non identificabile la linea del bus, pregiudicandone l'utilizzo da parte dell'utenza;
- di aver violato la corretta gestione delle norme sulla *privacy*, divulgando informazioni personali;
- di aver violato il codice etico aziendale.

Su tali basi, il datore di lavoro – a seguito di opinamento *ex R.D. 148/1931* – recedeva dal rapporto di lavoro, destituendo il lavoratore.

La Corte d'Appello, esaminato il caso, riteneva che le condotte del lavoratore rientrassero in effetti tra quelle punibili con la destituzione e accertava la legittimità del licenziamento.

Contro tale decisione ricorreva in ultimo grado il lavoratore, sostenendo che:

- la Corte avrebbe errato nel ritenere che le condotte potessero giustificare un legittimo motivo di licenziamento per giusta causa, in luogo di una mera sospensione dal servizio, in quanto l'uso improprio del *display* non avrebbe potuto ledere né la pubblica fede né l'affidabilità dei documenti aziendali, costituendo solo manifestazione di un pensiero che non avrebbe inciso sulla regolarità del servizio;
- il *display* non era un registro e non conservava tracce dei percorsi effettuati o dei parametri del mezzo;
- il suo comportamento costituiva una mancanza da cui era derivata una momentanea irregolarità nel servizio ma non costituiva appropriazione di un bene aziendale, né alterazione di documenti di trasporto, e dunque non integrava la fattispecie per la quale il contratto collettivo prevedeva il licenziamento senza preavviso.

Il licenziamento per giusta causa

Come noto, nell'esercizio del proprio potere disciplinare, il datore di lavoro può irrogare, quale sanzione di massima gravità, quella espulsiva.

La fattispecie in commento verte su un caso di c.d. destituzione, le cui peculiarità verranno esaminate nel prossimo paragrafo, ma che va considerata equivalente ad un licenziamento disciplinare.

Il licenziamento disciplinare può essere irrogato per giusta causa (nel caso delle condotte più

gravi) o per giustificato motivo soggettivo.

Ai sensi dell'articolo 2119, cod. civ. il datore di lavoro può licenziare un proprio dipendente, senza preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione - neanche provvisoria - del rapporto, ossia nel caso in cui ricorra una giusta causa. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso, invece, è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro e si differenzia per una minore gravità della condotta che, a differenza della giusta causa, consente la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto.

In ogni caso, che sia per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro è tenuto a seguire il procedimento disciplinare previsto dall'articolo 7, Statuto dei Lavoratori e a rispettare il principio di proporzionalità (della sanzione rispetto alla condotta).

Quanto al procedimento, il caso in questione presenta una particolarità, data dalla speciale disciplina che regola il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, che a breve verrà esaminata.

Quanto invece al secondo requisito, va rammentato che, ai sensi dell'articolo 2106, cod. civ., il potere disciplinare del datore di lavoro deve essere esercitato nel rispetto del principio di proporzionalità e che, conformemente a tale principio, è largamente condiviso in giurisprudenza che l'adozione della sanzione espulsiva debba essere limitata ai soli casi di maggiore gravità, quelli cioè in cui il fatto sia così grave da ledere in maniera irrimediabile il rapporto fiduciario che costituisce il fondamento del rapporto di lavoro stesso.

Va considerato al proposito che i contratti collettivi, di norma, compiono un giudizio preventivo di gravità dei comportamenti e di proporzionalità della sanzione, occupandosi di individuare i comportamenti non consentiti nel corso del rapporto di lavoro, e che sono dunque passibili di sanzione, colmando così il vuoto normativo lasciato dal codice civile, il quale fa riferimento genericamente alle violazioni degli obblighi di obbedienza, diligenza e fedeltà, senza individuare le singole infrazioni rilevanti sul piano disciplinare (articoli 2104 e 2105, cod. civ.).

Nel giudizio circa la legittimità del licenziamento il giudice è tenuto a valutare la gravità della condotta e la proporzionalità della sanzione anche alla luce delle previsioni collettive; tuttavia, non è a esso strettamente vincolato:

“In tema di sanzioni disciplinari, ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario” (Cassazione n. 23881/2022; nello stesso senso: Cassazione n. 19181/2022).

La disciplina della destituzione e il R.D. 148/1931

Nel caso in questione, tuttavia, viene in rilievo anche e soprattutto la disciplina speciale applicabile nel settore in cui operano la convenuta e il ricorrente.

Il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, infatti, è disciplinato dal R.D. 148/1931, che, nell'allegato A, disciplina il lavoro del personale dei pubblici servizi di trasporto su ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna, esercitate dall'industria privata o da comuni, province e consorzi.

A fronte delle modifiche e i numerosi interventi legislativi successivamente intervenuti, il sistema che regola il personale operante nel settore del trasporto pubblico risulta, come affermato dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione:

“ancora disciplinato da un corpus di norme che sembra aver resistito a qualunque riforma e modificazione, pur notevole, intervenuta nel nostro ordinamento giuridico dal lontano 1931 (il codice civile, la Costituzione, la privatizzazione del pubblico impiego, per citare le tappe più rilevanti)”.

Oltre alla giurisprudenza, anche la dottrina ha più volte sottolineato la *“disomogeneità”* e *“incoerenza”* di tale quadro normativo, eppure, in particolare in materia di sanzioni disciplinari, è ormai consolidata l'orientamento che afferma il persistente vigore del R.D. 148/1931 (ad esempio, si veda Cassazione n. 11929/2009, n. 5551/2013 e n. 5958/2013).

Ai sensi di tale Decreto le *“punizioni”* (*rectius* sanzioni) che possono essere irrogate ai dipendenti sono le seguenti: la censura (ossia una *“riprensione per iscritto”*); la multa, ritenuta dello stipendio o della paga; la sospensione dal servizio, per un massimo di 15 giorni (o 20 in caso di recidiva); la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio (di 3 o 6 mesi o un anno); la retrocessione; e – il più grave, equivalente a un licenziamento – la destituzione. Al responsabile di più mancanze, giudicate contemporaneamente, si applica la sanzione disciplinare comminata per la mancanza più grave (articolo 48, allegato A, R.D. 148/1931).

Lo stesso Decreto prevede inoltre una distinzione procedurale per l'applicazione delle sanzioni:

- in alcuni casi meno gravi (previsti dagli articoli 40 e 41, allegato A, R.D. 148/1931) esse sono inflitte dai superiori senza speciali formalità, dopo aver sentito le giustificazioni del dipendente;
- negli altri più gravi casi (previsti dall'articolo 42, allegato A, R.D. 148/1931), per cui sono previste la sanzione della retrocessione e destituzione, esse sono inflitte con il rispetto di una specifica procedura, che presenta varie analogie con l'articolo 7, Statuto dei Lavoratori.

In particolare, nei casi più gravi, il direttore deve fare eseguire, per mezzo di uno o più funzionari, le indagini e gli accertamenti utili ad accertare i fatti e le eventuali mancanze. Successivamente, i funzionari debbono contestare al dipendente i fatti accertati, invitandolo a giustificarsi.

All'esito di tale fase, gli stessi funzionari sono tenuti a presentare una relazione scritta nella quale riassumono i fatti emersi, espongono su di essi gli apprezzamenti e le relative considerazioni (sia a vantaggio, sia ad aggravio dell'incolpato) e quindi espongono le conclusioni, allegando gli atti e le deposizioni raccolte durante l'accertamento.

In base alla relazione descritta, il direttore esprime l'opinamento circa la sanzione da irrogare, che viene comunicato per iscritto all'interessato.

Quest'ultimo, entro 5 giorni dalla notifica, ha diritto di presentare a voce o per iscritto eventuali nuove giustificazioni, in mancanza delle quali il provvedimento disciplinare proposto diviene definitivo ed esecutivo.

Nel caso in cui le nuove giustificazioni non vengano accolte, il lavoratore ha diritto a chiedere che la questione venga sottoposta al Consiglio di disciplina.

Ebbene, come evidenziato dalla Corte di Cassazione:

la procedura di irrogazione delle sanzioni disciplinari degli autoferrotranvieri è tuttora regolata dalla normativa speciale costituente un "corpus" compiuto e organico di cui al R.D. 148/1931, non derogato dalle leggi generali successive relative al lavoro privato, mentre il ricorso alla normativa ordinaria prevista per la irrogazione delle sanzioni disciplinari nel rapporto di lavoro regolato dal diritto privato è considerato possibile soltanto ove si riscontrino nella suddetta normativa speciale lacune tali che non siano superabili neanche attraverso l'interpretazione estensiva o analogica di altre disposizioni appartenenti allo stesso "corpus" o relative a materie analoghe o secondo i principi generali dell'ordinamento (Cassazione n. 12490/2015).

Quanto al caso in cui il procedimento speciale ivi previsto non venga rispettato la Corte di Cassazione ha stabilito peraltro che:

"In tema di sanzioni disciplinari, la violazione del procedimento di cui all'art. 53 del r.d. n. 148 del 1931, all. A, comporta la nullità del provvedimento disciplinare e, in particolare, un'invalidità c.d. "di protezione", in ragione dell'inderogabilità della citata disposizione e della sua funzione di tutela del lavoratore, al quale spetta la tutela reale e risarcitoria prevista dall'art. 18, commi 1 e 2, della l. n. 300 del 1970" (Cassazione n. 13804/2017).

È infatti consolidato l'orientamento giurisprudenziale che ritiene applicabile la tutela contro il licenziamento illegittimo di cui alla L. 300/1970 anche al rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, nonostante la sussistenza della disciplina speciale di cui al R.D..

In particolare:

“In virtù della forza espansiva di cui sono dotate, le disposizioni contenute nell'art. 18 legge n. 300 del 1970 si applicano a tutte le ipotesi di invalidità del recesso del datore di lavoro, qualora non assoggettate ad una diversa e specifica disciplina e, quindi, anche al licenziamento degli autoferrotrantvieri, non essendo a ciò di ostacolo la speciale disciplina della destituzione, di cui all'art. 45 del r.d. n. 148 del 1931” (Cassazione n. 19932/2016).

Le inadempienze tipizzate nel Regio Decreto

Assume particolare rilievo per la sentenza in commento la tipizzazione delle fattispecie di inadempienza cui il R.D., sempre all'interno dell'allegato A, collega la sanzione della sospensione e della destituzione.

Il lavoratore, infatti, adduceva quale motivo di ricorso in Cassazione l'errata riconduzione delle proprio condotte ai casi tipizzati nell'articolo 45, R.D. 148/1931 per cui di prevede la destituzione, in luogo della sospensione.

Vanno dunque esaminate appunto le specifiche fattispecie che vengono in rilievo, almeno asseritamente, nel caso di specie.

Per quanto riguarda la sospensione, le ipotesi previste dall'articolo 42, R.D. 148/1931 che secondo il ricorrente sarebbero state applicabili nel caso in questione, sono le seguenti:

- dimostrazioni di scherno o di disprezzo ai superiori o agli atti dell'azienda, sia per iscritto che in presenza di testimoni;
- mancanze da cui siano derivate irregolarità nell'esercizio o da cui avrebbe potuto derivare danno alla sicurezza dell'esercizio.

La Corte d'Appello aveva invece ritenuto legittima la destituzione in quanto aveva sussunto la fattispecie nelle ipotesi previste dall'articolo 45, R.D. 148/1931 ossia quelle di chi:

- simula aggressioni, attentati, contravvenzioni o altri fatti congeneri, o comunque adopera artifici o si vale della propria condizione o autorità per recar danno altrui, per procurarsi o far lucrare ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti, ancorché non ne siano derivati inconvenienti di servizio;
- altera o falsifica biglietti di viaggio o altri documenti di trasporto, altera, falsifica, sottrae o distrugge documenti di servizio, registri o atti qualsiasi appartenenti alla azienda o che la possano comunque interessare.

Il Regio Decreto risulta in ogni caso integrato dalle previsioni della contrattazione collettiva di settore.

Non solo, ma per effetto del combinato disposto dei commi 1 e 2, articolo 1, L. 270/1988, che ha delegificato la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti di aziende autoferrotranviarie, dando attuazione al contratto collettivo nazionale di lavoro del personale autoferrotranviario e internavigatore, la contrattazione collettiva nazionale (ma non quella di livello territoriale inferiore) può derogare alle disposizioni contenute nel regolamento allegato A al R.D. 148/1931 e alle successive leggi modificative, sostitutive e aggiuntive dello stesso (cfr. Cassazione n. 19122/2003 e n. 4521/2000).

Ebbene, nel caso in questione, come accennato in apertura, il ricorrente contestava anche l'applicazione del contratto collettivo nazionale autisti avendo la Corte d'Appello ricondotto la condotta alle ipotesi di licenziamento per giusta causa di cui all'articolo 67 (e in particolare nell'ipotesi ivi tipizzata di appropriazione di un bene aziendale affidato al lavoratore e di alterazione di un documento di trasporto) e non alla fattispecie, meno grave, della "mancanza da cui è derivata una momentanea irregolarità del servizio".

La decisione della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione ha ritenuto infondati i motivi di ricorso proposti dal lavoratore.

In particolare, ha in primo luogo confermato che la sua condotta andava sussunta nelle fattispecie che il Regio Decreto annovera tra le cause di destituzione e non a quelle di sospensione.

E ciò in quanto nel comportamento del dipendente andava ravvisata la condotta di chi:

"a) avvalendosi della propria condizione (autista con disponibilità del display del veicolo affidatogli in custodia) si è procurato un indebito vantaggio nell'esprimere in termini volgari una sua opinione sulle vaccinazioni;

b) si è reso, con azione disonorevole, indegno della pubblica stima tanto è che sul medesimo social ove era stata postata la foto, un interlocutore gli aveva detto che meritava di essere licenziato;

c) aveva sottratto scientemente dal suo uso naturale il display dell'autobus per adibirlo a strumento di manifestazione di un proprio pensiero in maniera peraltro scurrile".

Oltre a tali argomentazioni, vi è un altro punto fondamentale che la Suprema Corte si premura di mettere in luce e che riguarda la natura giuridica del *display* per la tabellazione dell'autobus.

Come evidenziato, infatti, tra le ipotesi di destituzione previste dal Regio Decreto vi è la condotta di chi altera o falsifica biglietti di viaggio o altri documenti di trasporto, altera, falsifica, sottrae o distrugge documenti di servizio, registri o atti qualsiasi appartenenti alla

azienda o che la possano comunque interessare.

Il ricorrente aveva appunto contestato che il *display* potesse considerarsi documento, registro o atto, in quanto non conservava tracce dei percorsi effettuati o dei parametri del mezzo.

La Corte di Cassazione, tuttavia, non accoglieva il rilievo e adottava una interpretazione storica, adattandola all'attuale contesto tecnologico:

“A tale riguardo è opportuno evidenziare che il display luminoso di un autobus, in quanto indicatore luminoso e visibile a terzi della linea, della destinazione, oltre che mezzo di comunicazione di eventuali emergenze per gli utenti, può considerarsi - come condivisibilmente affermato dalla Corte territoriale - sicuramente compreso nel concetto di “documenti di servizio, registri od atti qualsiasi appartenenti all'azienda o che la possano comunque interessare” avendo appunto riguardo ad una lettura della disposizione del Regio Decreto del 1938 calibrata all'attualità e modulata in relazione allo sviluppo tecnologico che ha interessato la strumentazione di bordo rispetto a quella di quasi un secolo fa quando, cioè, fu redatta la norma”.

Sulla base di tali rilievi, la Cassazione confermava che la Corte d'Appello non era incorsa in alcun vizio di sussunzione, avendo, in modo esatto, fatto rientrare il comportamento addebitato tra le ipotesi sanzionabili con la destituzione.

Tale discorso rileva anche con riferimento al secondo motivo di ricorso, con cui il ricorrente contestava che la propria condotta potesse integrare le fattispecie, previste dal contratto collettivo come causa di licenziamento senza preavviso, dell'appropriazione di un bene aziendale e dell'alterazione di un documento di trasporto.

La Cassazione ha statuito, in merito alla natura giuridica del *display* dell'autobus, che dello stesso:

“è senza dubbio condivisibile la natura di “documento di trasporto” (come specificato dalla contrattazione collettiva) perché, come detto, esso serve a rendere pubbliche e visibili agli utenti le indicazioni che devono essere riportate nel “foglio di viaggio” contenente, appunto, il tipo di servizio svolto, l'itinerario principale e la indicazione della società che eroga il servizio”.

Ciò posto, il dipendente si era in effetti appropriato (sia pur temporaneamente) di tale documento di trasporto, alterandone illegittimamente e per uso strettamente personale, il contenuto.

La Suprema Corte, conformemente alla giurisprudenza che ritiene non vincolante la tipizzazione operata dal contratto collettivo, si sofferma inoltre a valutare la gravità del comportamento del dipendente e la proporzionalità della sanzione, anche a prescindere dai citati articoli del contratto collettivo applicato.

Al proposito essa ha evidenziato che la conclamata gravità del comportamento messo in atto

dal dipendente emergeva non solo dalle evidenziate condotte, già previste quali causa di destituzione (dal R.D. 148/1931) o di licenziamento senza preavviso (dal contratto collettivo autoferrotranvieri), ma anche vagliando l'affermazione di scherno, sprezzante e fortemente denigratoria, manifestata su Facebook nei confronti della propria azienda:

“Anche, pertanto, avendo riguardo alla nozione legale di giusta causa i giudici del merito hanno esattamente ritenuto la gravità della condotta e la proporzionalità della sanzione applicata.

Il notevole disvalore sociale di tutto il comportamento oggetto di incolpazione ed il quomodo del suo sviluppo non consentono, del resto, in alcun modo la sussunzione dell'addebito nella diversa previsione contrattuale della mera "mancanza da cui è derivata una momentanea irregolarità del servizio".

Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".



Master di specializzazione

**LICENZIAMENTI OGGETTIVI E
PER RAGIONI ECONOMICHE**

accedi al sito >