

Cassazione civile sez. lav., 15/05/2026, n. 14455

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LEONE Margherita Maria	- Presidente
Dott. PANARIELLO Francescopaolo	- Consigliere
Dott. BOGHETICH Elena	- Consigliere
Dott. PICCONE Valeria	- Relatore-Consigliere
Dott. FUCCI Francesca	- Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 13700-2025 proposto da;

Pu.AL., rappresentato e difeso dall'avvocato MARIA VALERIA ANTONIETTA
VIRDIS;
- ricorrente -

contro

TRENITALIA Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata
e difesa dall'avvocato ENZO MORRICO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 674/2025 della CORTE D'APPELLO di ROMA,
depositata il 18/02/2025 R.G.N. 2664/2023;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
17/03/2026 dal Consigliere Dott. VALERIA PICCONE.

FATTI DI CAUSA

1. Con ricorso dinanzi il Tribunale di Roma, TRENITALIA Spa ha chiesto l'accertamento e la dichiarazione di legittimità e proporzionalità della sanzione disciplinare della sospensione per due giorni dal servizio e dalla retribuzione irrogata in data 28 maggio 2021 ad Pu.AL., specialista tecnico commerciale presso la Direzione Regionale Sardegna della Divisione Passeggeri Regionale di TRENITALIA Spa, per aver egli partecipato in qualità

di rappresentante sindacale a due sedute del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, svoltesi in data 9 marzo 2021 e 31 marzo 2021, senza aver inserito sul portale aziendale alcun giustificativo per la fruizione di permessi né aver preventivamente avvisato il proprio responsabile.

2. Nella resistenza del lavoratore, con sentenza n. 4291/2023, pubblicata il 27 aprile 2023, il Tribunale di Roma, accogliendo l'eccezione di tardività della contestazione disciplinare presentata dal lavoratore, ha rigettato il ricorso e compensato le spese di lite.

3. La società datrice di lavoro ha, quindi, proposto ricorso in appello contro la sentenza di primo grado lamentando l'erroneità della decisione circa la tardività della contestazione dell'addebito e reiterando la richiesta di dichiarazione di legittimità e proporzionalità della sanzione irrogata.

4. Il giudice di secondo grado, con sentenza n. 674/2025, pubblicata il 18 febbraio 2025, ha accolto l'impugnazione, ritenuto non tardiva la contestazione dell'addebito e dichiarato legittima e proporzionata la sanzione disciplinare comminata al lavoratore, condannando quest'ultimo alla rifusione delle spese del doppio grado di giudizio, liquidate in Euro 290,00 per il primo grado, e in Euro 335,00 per l'appello, oltre il rimborso delle spese forfetarie nella misura prevista dalle disposizioni tempo per tempo vigneti, IVA e CPA di legge.

5. Per la cassazione della sentenza di secondo grado propone ricorso Pu.Al., affidandolo a tre motivi.

Resiste, con controricorso assistito da memoria, TRENITALIA Spa

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso si lamenta la violazione o falsa applicazione ai sensi dell'articolo 360, comma 1, numero 3, del Codice di procedura civile dell'articolo 66, comma 2, del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, dell'articolo 7 della Legge n. 300/1970, degli articoli 1175e 1375 del Codice civile, nonché degli articoli 115 e 116 del Codice di procedura civile e dell'articolo 2697 del Codice civile.

In particolare, parte ricorrente censura la decisione di secondo grado nella parte in cui ha riformato la pronuncia del Tribunale ritenendo tempestiva la contestazione disciplinare notificata in data 10 maggio 2021 in ordine ai fatti avvenuti in data 9 e 31 marzo 2021.

Il motivo è infondato.

Relativamente alla denunciata violazione dell'art. 2697 cod. civ., va osservato che, per consolidata giurisprudenza di legittimità (ex plurimis, Cass. n. 18092 del 2020), la doglianza relativa alla violazione del precetto di cui all'art. 2697 cod. civ. è configurabile soltanto nell'ipotesi in cui il giudice abbia attribuito l'onere della prova ad una parte diversa da quella che ne risulta gravata secondo le regole dettate da quella norma e che tale ipotesi non ricorre nel caso di specie.

In particolare, poi, con riguardo alla dedotta violazione degli artt. 115e 116 cod. proc. civ., va rilevato che una questione di violazione e falsa applicazione di tali norme non può porsi per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal giudice di merito, ma solo allorché si allegghi che quest'ultimo abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti, ovvero disposte di ufficio al di fuori dei limiti legali, o abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, ovvero abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento critico, elementi di prova soggetti, invece, a valutazione (cfr. Cass. 27.12.2016 n. 27000; Cass. 19.6.2014 n. 13960).

Nel caso di specie, del tutto inconferente deve reputarsi il richiamo alle disposizioni considerate, atteso che parte ricorrente lamenta esclusivamente una erronea interpretazione delle prove offerte, delle quali, tuttavia, suggerisce un diverso apprezzamento, meramente contrapponendo alla motivazione della Corte la propria diversa interpretazione, senza apportare elementi che possano indurre a reputare la prima implausibile.

Va poi ribadito che la denuncia di violazione o falsa applicazione dei contratti o accordi collettivi di lavoro, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., come modificato dall'art. 2 del D.Lgs. n. 40 del 2006, è parificata sul piano processuale a quella delle norme di diritto, sicché anch'essa comporta, in sede di legittimità, l'interpretazione delle loro clausole in base alle norme codicistiche di ermeneutica negoziale come criterio interpretativo diretto e non come canone esterno di commisurazione della esattezza e della congruità della motivazione, senza più necessità, a pena di inammissibilità della doglianza, di una specifica indicazione delle norme asseritamente violate e dei principi in esse contenuti, né del discostamento da parte del giudice di merito dai canoni legali assunti come violati o di una loro applicazione sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti (v. per tutte Cass. n. 3521 del 2024).

In particolare, l'invocato articolo 66, comma 2, del CCNL Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie recita: "La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni dal momento in cui azienda è venuta a conoscenza del fatto contestato e tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie." Tale disposizione è espressione del più ampio principio generale di immediatezza della contestazione di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, volto a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore e la certezza dei rapporti giuridici tra le parti.

Il requisito della tempestività della contestazione disciplinare è stato riconosciuto dalla giurisprudenza con riguardo all'intero procedimento disciplinare, dovendo il datore di lavoro adoperarsi per avviare tempestivamente il procedimento disciplinare fin dal momento in cui viene a conoscenza del fatto, nonché adottare il provvedimento sanzionatorio tempestivamente dopo aver ascoltato o lasciato decorrere il termine concesso al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni. Tale garanzia permette quindi al lavoratore da un lato di non vedere leso il proprio diritto di difesa, dall'altro di evitare il protrarsi di una situazione di incertezza a seguito del contraddittorio. Le Sezioni Unite hanno stabilito che la tardività della contestazione dell'addebito costituisce un vizio di natura sostanziale, in quanto derivante dalla violazione dei principi di correttezza e buona fede (così Cass. Sez. Un. n. 30985 del 2017; conformi: Cass. n. 12231 del 2018; Cass. n. 12393 del 2024).

Nondimeno, costante giurisprudenza ha ammesso che il carattere dell'immediatezza debba essere inteso in senso relativo, considerando le ragioni che possono cagionare il ritardo, tra le quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti, la complessità della struttura organizzativa dell'impresa, la natura dei fatti contestati o l'eventuale necessità di espletamento di ulteriori indagini (vedi, tra le tante, Cass. n. 12393 del 2024; Cass. n. 7467 del 2023; Cass. n. 15649 del 2010). Quest'ultima valutazione è riservata al giudice di merito ed insindacabile in sede di legittimità, se sorretta da motivazione adeguata e priva di vizi logici (vedi, ex multis, Cass. n. 16841 del 2018; Cass. n. 281 del 2016; Cass. n. 20719 del 2013). La giurisprudenza ha anche precisato che il dies a quo per verificare il rispetto del principio di tempestività si considera il giorno in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza dei fatti, non rilevando invece quando questi avrebbe potuto accorgersi dell'illecito, in quanto né la legge né i principi di correttezza e buona fede fanno ricadere sul datore di lavoro un obbligo di controllare in modo permanente i propri dipendenti, ciò che incrinerebbe peraltro il rapporto di lavoro ispirato a reciproca fiducia (vedi, Cass. n. 10069 del 2016; Cass. n. 16754 del 2003).

Nella specie, la Corte di appello ha argomentato circa il rispetto del requisito della tempestività affermando dapprima che non vi sia stata violazione di tale principio "in quanto – contrariamente a quanto affermato dal primo giudice - l'apparenza della situazione non poteva far sorgere dubbi sulla legittima presenza del Pu.Al. nel contesto dei lavori arbitrali, posto che il lavoratore poteva aver usufruito di permessi per presenziare alla seduta collegiale o essere comunque debitamente autorizzato a non rendere la prestazione lavorativa negli orari deputati ai lavori del Collegio" (p. 4). Il giudice ha poi ritenuto del tutto plausibile che l'Azienda, in difetto di elementi sintomatici delle riscontrate infrazioni, abbia avuto una conoscenza qualificata della mancata prestazione lavorativa e della mancata giustificazione dell'assenza solo all'esito della richiamata verifica del 14/4/2021, ossia una volta incrociato i dati della presenza dei lavoratori nei collegi considerati e i dati evincibili dai cartellini presenza, verifica da operarsi necessariamente ex post rispetto al giorno della consumazione delle contestate infrazioni. Infine, la Corte si è espressa anche specificatamente sull'irrelevanza della presenza della Dottoressa Sottile, rappresentante di parte datoriale, alle riunioni arbitrali e della sua presumibile conoscenza che il resistente si trovasse in una situazione di illegittimità o che ne potesse avere il sospetto e quindi attivare le dovute verifiche, in quanto ha ritenuto che la presenza fisica del lavoratore nei locali ordinariamente deputati al servizio non rivelasse di per sé che questi avesse comunicato all'azienda lo svolgimento di attività sindacale mediante collegamento telematico dalla stessa postazione di lavoro e richiesto i necessari permessi, trattandosi di attività - quella lavorativa e quella sindacale - da tenersi concettualmente e funzionalmente distinte nonostante la flessibilità di orario (proprio della smart working di cui al secondo episodio) e nonostante la stretta sovrapposibilità del luogo in cui esse possono essere espletate, ossia del luogo ove sia resa la prestazione di lavoro e di quello da cui sia attivabile la modalità di partecipazione online al lavoro implicante lo svolgimento di attività sindacale.

Nel caso di specie, quindi, la sentenza si sofferma, adeguatamente motivando, sul rispetto del principio di tempestività della contestazione, essendosi il giudice convinto che il dies a quo per cominciare ad apprezzare l'immediatezza della contestazione datoriale sia quello del 14 aprile 2021, data in cui è avvenuta la verifica in consuntivo dei dati raccolti nel mese precedente, avendo tenuto conto non solo delle allegazioni della parte ricorrente, ma anche delle circostanze che riguardano il fatto addebitato; pertanto, non risulta in questa sede censurabile la motivazione offerta in secondo grado.

2. Con il secondo motivo di ricorso si lamenta, in via subordinata, la violazione e falsa applicazione ai sensi dell'articolo 360, comma 1, numero 3, del Codice di procedura civile degli articoli 2104e 2106 del Codice civile, dell'articolo 7 della L. n. 300/1970, degli articoli 56, 59 lett. h) e 60 lett. a) del CCNL Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, nonché dei principi in materia di proporzionalità e legittimità della sanzione disciplinare.

Segnatamente, il ricorrente contesta che la Corte di Appello abbia ritenuto proporzionata e legittima la sanzione comminata senza aver tenuto conto, nel loro insieme, di tutti gli elementi che componevano il contesto della vicenda e arrivando ad applicare erroneamente la sospensione di cui all'articolo 60 lett. a) del CCNL Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, prevista per i soli casi di "particolare gravità" o recidiva nelle mancanze previste dall'articolo 59 lett. h) dello stesso contratto. Inoltre, il lavoratore lamenta l'interpretazione restrittiva riservata alla flessibilità connaturata alla modalità di lavoro agile (smart working).

Il motivo non può essere accolto.

In particolare, l'articolo 60 lett. a) del CCNL Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, prevede che si incorra nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni: a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nella mancanza previste dal presente articolo 59. L'articolo 59 CCNL, a sua volta, prevede la sanzione disciplinare della multa: "h) in genere per negligenza e/o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.

Anche in questo caso, il ricorrente chiede una surrettizia rivalutazione del fatto, non ammessa in sede di legittimità a fronte di una motivazione del giudice del merito ampia e logicamente costruita.

Invero, la Corte ha evidenziato i passaggi logici che l'hanno portata a ritenere legittima e proporzionata la sanzione comminata, in particolare alla luce dell'ammissione del lavoratore di aver, in entrambe le occasioni contestate, svolto attività sindacali in luogo dell'attività lavorativa senza permessi e senza preventiva comunicazione al responsabile del servizio; dell'impossibilità per il lavoratore di gestire in autonomia e conoscere preventivamente le tempistiche la durata delle riunioni del Collegio arbitrale, impattando così in modo imprevedibile sulla propria attività lavorativa; di aver coscientemente scelto di non usufruire del permesso sindacale in data 9 marzo 2021 poiché altrimenti "in questo caso, sicuramente, avrebbe nuociuto al servizio," ammettendo l'inferenza nella propria prestazione lavorativa; ed infine di non aver dimostrato la negazione da parte della Azienda di usufruire dei permessi ad ore che gli avrebbero consentito di svolgere regolarmente la propria attività sindacale e lavorativa (p. 3 e 4).

Il fulcro della vicenda e della decisione si concentra quindi sul mancato adempimento del proprio obbligo contrattuale da parte del lavoratore, pur risultante in servizio, e sulla violazione dei principi di correttezza e buona fede che reggono il rapporto lavorativo, non avendo il dipendente comunicato lo svolgimento di attività altre rispetto a quella lavorativa. Pertanto, non sono apparsi alla Corte dirimenti sia la asserita mancata messa a disposizione da parte della Azienda di spazi o connessione ad internet per lo svolgimento di attività sindacale, poiché non è stato richiesto di beneficiare di tali diritti sindacali; sia l'aver completato tutte le lavorazioni da svolgere nella giornata lavorativa, poiché il tipo di prestazione richiesto non è di risultato e ciò che si contesta è la mancata prestazione lavorativa e la mancata comunicazione circa la propria assenza giustificata dal lavoro. Inoltre, non rileva la flessibilità della modalità di lavoro da remoto, che, in ogni caso, non consente di svolgere altra e diversa attività durante l'orario lavorativo, senza richiesta di permesso. Conclude la Corte che, per la gravità di tali comportamenti e della compromissione del rapporto fiduciario, la sanzione sia proporzionata.

Tale giudizio di merito, così motivato, rientra tra quelli possibili e perciò non risulta censurabile in questa sede.

3. Con l'ultimo motivo di ricorso, Pu.Al. lamenta l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato fatto oggetto di discussione tra le parti, ex articolo 360, comma 1, numero 5.

Ribadito, ancora una volta, il circoscritto limite di ammissibilità delle censure formulate ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., nel caso di specie, il lavoratore censura la valutazione della competenza dell'Ufficio Risorse Umane con sede a Roma per la Direzione Regionale Sardegna e conseguentemente, anche la competenza della Dottoressa Sottili, presente alle riunioni sub iudice quale rappresentante datoriale. Un secondo elemento che il giudice avrebbe omesso di prendere in esame nel proprio vaglio attiene alla condotta asseritamente antisindacale posta in essere da TRENITALIA Spa (nel non aver posto a disposizione locali e connessione internet

per lo svolgimento dell'attività sindacale considerata) che avrebbe inciso sull'elemento soggettivo della condotta tenuta dal ricorrente.

Il motivo è inammissibile.

Premesso quanto già rilevato in precedenza con riferimento alla dedotta violazione dell'art. 360, co. 1, n. 5 cod. proc. civ., e rilevato che, nella specie, non solo parte ricorrente non deduce l'omessa valutazione di un fatto storico ma appunta le proprie censure su aspetti valutativi dell'iter motivazionale del giudice di secondo grado quanto alla competenza della Dottoressa Sottili a rilevare o attivare le necessarie verifiche circa la regolare presenza del ricorrente odierno alle riunioni del Collegio arbitrale, il ricorrente fa generico riferimento alla mancata valutazione delle "specifiche e documentate allegazioni contrarie del signor Pu.Al.," senza peraltro richiamare a quali documenti si faccia riferimento, in dispregio del disposto di cui all'art. 366 c.p.c.

La Corte, invero, si è espressa sul punto in esame affermando che non ci si potesse attendere una rilevanza della situazione illegittima in quanto il collegamento del dipendente dall'ufficio ove svolgeva abitualmente attività lavorativa non escludeva che questi avesse chiesto i necessari permessi per seguire l'attività sindacale (p. 3).

In seconda istanza, il ricorrente lamenta l'omesso esame specifico dell'ordinanza del 27 settembre 2022 emanata dal Tribunale di Cagliari "e delle sue implicazioni sul contesto fattuale." La censura si presenta ancora lesiva dei principi attinenti non solo al rispetto del disposto di cui all'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., ma anche alla specificità dei motivi di ricorso poiché solo genericamente riporta di aver prodotto l'atto in appello, senza specificarne le coordinate necessarie alla sua individuazione da parte del giudice di questo grado di giudizio. Inoltre, anche il riferimento alle "implicazioni sul contesto fattuale" di tale atto non risulta spiegato nel motivo di ricorso.

Anche in questo caso, comunque, emerge dalla lettura della motivazione della decisione di secondo grado come il giudice abbia valutato l'elemento addotto della condotta asseritamente antisindacale della società, censurandone, tuttavia, la rilevanza per la determinazione della legittimità e della proporzionalità della sanzione disciplinare, in quanto l'addebito contestato al lavoratore riguardava il non aver reso la prestazione lavorativa e non aver formalizzato con la richiesta di permessi lo svolgimento della propria attività di rappresentante sindacale. Non ha reputato scriminante, quindi, la Corte, la circostanza che la società non avesse messo a disposizione locali e connessione internet necessari per permettere lo svolgimento dell'attività sindacale.

Deve rilevarsi, quindi, come la Corte abbia compiutamente espresso il proprio convincimento circa le due circostanze di cui il ricorrente lamenta l'omesso esame essendo ogni altra valutazione inibita in sede di legittimità.

4. Alla luce delle suesposte argomentazioni, il ricorso deve essere respinto.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

Si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali di cui all'art. 13, comma 1-quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228.

P.Q.M.

La Corte respinge il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione in favore di parte controricorrente delle spese di lite, che liquida in Euro 3.500,00 per compensi e 200,00 per esborsi oltre spese generali al 15% e accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del D.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei

presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma dell'art. 1–bis dello stesso articolo 13, se dovuto.

Così deciso nell'Adunanza camerale del 17 marzo 2026.

Depositato in Cancelleria il 15 maggio 2026.

