



**TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Napoli, Sezione Lavoro e Previdenza, in funzione del giudice monocratico dr.ssa Matilde Dell'Erario, ha pronunciato, in data 12/05/2026, scaduto il termine perentorio per il deposito di note scritte ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., introdotto dall'art 3, comma 10, del D.LGS 10/10/2022 n. 149, la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 11318/2024 del R.G.A.C. Sez. Lavoro e Previdenza

TRA

Parte_1 rappresentato e difeso, come in atti, dagli avv.ti Giuseppe Marziale e studio dei quali in via Cesario Console n°3 Napoli è elettivamente domiciliato

RICORRENTE

E

Controparte_1 in persona del legale rapp.te p.t., elettivamente domiciliato in Roma o lo studio degli avv.ti Fabrizio Proietti ed Emanuele Bove che la rappresentano e difendono in forza di mandato in atti

RESISTENTE

OGGETTO: impugnativa di licenziamento disciplinare

CONCLUSIONI: come in atti

RAGIONI IN FATTO ED IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 14.05.2024 parte ricorrente in epigrafe indicata esponeva di essere dipendente della *Controparte_1* la quale da alcuni anni si era aggiudicata l'appalto per il servizio di sanifica o dei treni Alta Velocità della società *CP_2* ; di essere stato assunto, in data 6 maggio 2011, con decorrenza dall'11 maggio le mansioni di addetto alla sanificazione sui treni *CP_2* (in particolare si legge nel contratto di lavoro "addetto alle pulizie toilette in corso di vi n inquadramento in categoria "operai", livello G/2 del CCNL per le aziende delle Attività Ferroviarie, contratto applicato ai dipendenti che operano quale personale viaggiante sui treni (cfr. lettera di assunzione 6.5.2011 doc. n°1 in atti); di aver ricevuto, in data 03/07/2023, una sospensione cautelare non disciplinare comunicata a

mezzo telegramma (cfr. doc. n°2 in atti); di aver ricevuto, in data 11 marzo 2024, contestazione disciplinare (cfr.doc. n°3 in atti) del seguente tenore”: *Oggetto: contestazione disciplinare Egregio signor [Parte_1]. Con la presente, ai sensi e per gli effetti del Codice civile, dell’art. 7 della Legge n. 300/70 e delle disposizioni riportate nel vigente CCNL Mobilità/Attività Ferroviarie, Le contestiamo quanto segue: Abbiamo appreso che in data 27/02/2024 Ella, in servizio dalle ore 15:05 alle ore 20:03, ha posto in essere una condotta che si configura quale gravissimo illecito disciplinare in quanto contraria agli ordini di servizio a Lei noti, oltre che ai Suoi doveri contrattuali e professionali. In particolare, alla data anzidetta, [redacted], pianificato in servizio sul treno n. 9643 delle ore 15:25, tratta Milano-Napoli, anziché prendere regolarmente servizio sul convoglio anzidetto, saliva erroneamente sul treno n. 9547 delle ore 15:10, che, viceversa, non era di Suo presidio. Conseguentemente, il convoglio assegnatoLe lasciava la stazione di partenza sprovvisto di pulitore a bordo.Ma vi è di più. Alle ore 15:30 circa, i Suoi responsabili venivano allertati dalla Committenza circa li fatto che [redacted], ormai in viaggio sul treno n. 9547, si trovasse in uno stato di pesante alterazione psicofisica, tanto da costringere il Cliente a prendere tempestivi provvedimenti, mettendoLa immediatamente fuori servizio e facendoLa scendere dal convoglio alla prima fermata disponibile (stazione di Bologna). Ella, emanando un forte odore di alcol e a stento in grado di reggersi piedi, si presentava in uno stato di manifesta ubriachezza e in condizioni a tal punto compromesse da richiedere l'intervento della protezione aziendale ferroviaria per consentire il Suo sbarco in sicurezza. Infine, Ella, anziché rientrare a Napoli viaggiando sul treno n. 951 delle ore 17:26 per il quale la Scrivente Le aveva appositamente prenotato un biglietto di viaggio, del tutto deliberatamente saliva sul convoglio n. 9427 dele ore 17:02. Le contestiamo pertanto le predette condotte, per le quali Ella è già stato posto in sospensione cautelare, in quanto contrarie alle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, pericolose per la Sua incolumità e causa di un gravissimo danno all'immagine ed al buon nome dell' [Pt_3], che è oltretutto incorsa in un'ingente penale per mancata prestazione del servizio. Le contestiamo altresì la recidiva in infrazione, richiamando a tal scopo il provvedimento disciplinare di 1 ora di multa comminatoLe con lettera del 03/07/2023 (...)*”; di aver chiesto di rassegnare le proprie giustificazioni con assistenza sindacale e di averle rese, nella riunione a tal scopo tenutasi il 21 marzo 2024, allegando i due certificati medici, datati 28 febbraio 2024, attestanti la perdurante condizione di stato d’ansia con prescrizione di visita specialistica e di assunzione di farmaco tranquillante (cfr. doc. ti n°5 e n°6 in atti); di essere stato licenziato dalla società resistente con lettera datata 29 marzo 2024 (ricevuta il 3 aprile 2024) per giusta causa ad effetto immediato; di aver formulato impugnativa stragiudiziale del recesso con raccomandata a.r. [CP_3] n°14507260909-3, datata 10 aprile 2024, inoltrata l’11 aprile 2024 e ricevuta dall [redacted] so la sede legale in Milano il 17 aprile 2024 (cfr. doc. n°8 in atti); di essersi dedicato, dopo il licenziamento impugnato con il presente atto, alla ricerca di una nuova occupazione senza reperirla; che la retribuzione globale di fatto mensile da ultimo corrispostagli ammontava ad € 2.415,97 come da statino retributivo di febbraio 2024 in atti; che nei circa tredici anni di lavoro alle dipendenze della resistente non era stato destinatario di alcuna sanzione disciplinare prima del licenziamento ad eccezione della multa di un’ora comminata in luglio 2023 per un’infrazione infondata e insussistente, altresì impugnata con il presente ricorso; che la propria moglie, sig.ra [Parte_4], di 49 anni al momento dell’evento che aveva determinato il suo licenziamento [redacted] 1975), era affetta da carcinoma maligno al seno e in giugno 2023 aveva subito l’asportazione chirurgica della mammella destra (cfr. certificazione sanitaria di dimissione dell’Ospedale del Mare di Napoli del 19.6.2023 doc. n°10 in atti); che il

giorno 27 febbraio 2024, dopo aver reso il suo lavoro regolarmente e senza problema alcuno sul treno Napoli-Milano n°9628 (partenza da Napoli Centrale alle ore 9,55 e arrivo a Milano centrale alle ore 14,35) aveva ricevuto, mentre era in pausa alla stazione di Milano, una telefonata dalla moglie, alle ore 14,38, che lo aveva avvertito di stare male e di aver dovuto farsi soccorrere da conoscenti per essere assistita e che, di conseguenza, era stato colto da uno stato di fortissima ansia ed agitazione ed aveva compiuto l'errore di treno che la società aveva indicato nella contestazione assumendo anche una bevanda alcolica; che lo stato di alterazione contestato dalla *Controparte_1* nella lettera di addebito disciplinare non era stato affatto deter

quanto, piuttosto, dalla condizione di alterazione psichica determinata dalla fortissima crisi di ansia della quale era stato vittima; che la circostanza che fosse ubriaco piuttosto che alterato psicologicamente era da ritenersi inveritiera; che, infine, poiché la pregressa sanzione disciplinare, invocata per contestare la sussistenza della recidiva, avrebbe potuto avere rilevanza ai fini della valutazione circa la legittimità o meno del licenziamento così come intimatogli, appariva ammissibile e necessario un accertamento incidentale relativo alla illegittimità o meno della stessa.

Tanto premesso, invocata l'insussistenza del profilo della responsabilità nelle condotte addebitate in relazione all'episodio del 27 febbraio 2024, la violazione del principio di proporzionalità ex art.li 1455 e 2106 c.c. nonché l'illegittimità del licenziamento intimatogli ai sensi del quarto comma dell'art. 18 legge n°300 del 1970 come modificato dal comma 42 dell'art.1 della legge n°92 del 2012, conveniva la società resistente dinanzi all'adito Tribunale al fine di ottenere l'adozione dei seguenti provvedimenti di giustizia:

a) *Previo se del caso accertamento incidentale dell'illegittimità, annullabilità, nullità della sanzione di un'ora di multa comminata al ricorrente con nota datata 3 luglio 2023, in ogni caso accertare e dichiarare per i titoli e causali di cui in ricorso, la nullità e/o annullabilità e/o inefficacia e comunque l'illegittimità del licenziamento comminato al sig. Parte_1*

[...] dalla Controparte_1 con nota datata 29 marzo 2024 ad efficacia immediata.

b) *Per l'effetto, ordinare alla società resistente l'immediata reintegrazione del ricorrente Parte_1 nel posto di lavoro precedentemente occupato e ciò ai sensi e per gli effetti di cui all'art.18 legge n°300 del 1970, come modificata dalla legge n°108 del 1990 e dalla legge n°92 del 2012.*

c) *Per l'effetto, condannare la Controparte_1 al pagamento in favore di Parte_1 a titolo risarcitorio e/o indennitario e/o retributivo, di una somma equivalente a tutte le mensilità di retribuzione intercorrenti tra data di efficacia del recesso e data di effettiva reintegrazione nel posto di lavoro ovvero in subordine al pagamento di somma equivalente a dodici mensilità di retribuzione globali di fatto ai sensi dell'art.18, comma quarto legge n°300 del 1970, come modificato dall'art.1 legge n°92 del 2012; somma da calcolarsi su di una base retributiva mensile di euro 2.415,97 ovvero sulla diversa base retributiva mensile, anche maggiore, che il sig. Giudice dovesse ritenere e dichiarare.*

d) *In via subordinata rispetto alle domande di cui ai capi b) e c) delle presenti conclusioni, condannare la Controparte_1 al pagamento in favore di Parte_1 a titolo risarcitorio e/o indennitario e/o retributivo, di una somma equivalente a ventiquattro mensilità globali di fatto –e comunque in misura non inferiore a dodici mensilità di retribuzione ai sensi dell'art.18, legge n°300 del 1970, come modificato dall'art.1 legge n°92 del 2012; somma da calcolarsi su di una base retributiva mensile di euro 2.415,97 ovvero sulla diversa base retributiva mensile, anche maggiore, che il sig. Giudice dovesse ritenere e dichiarare.*

e) *Con espresso ordine alla società resistente, in ipotesi di inottemperanza all'ordine giudiziario di reintegrazione nel posto di lavoro, di corrispondere al ricorrente le retribuzioni normalmente dovute in costanza di rapporto di lavoro.*

f) *Condannare la società convenuta all'integrale regolarizzazione e versamento delle contribuzioni previdenziali a decorrere dalla data di efficacia dell'impugnato recesso.*

g) *Con interessi legali e rivalutazione monetaria. Provvisoria esecuzione*"; il tutto con vittoria di spese di lite.

La società resistente, regolarmente costituitasi in giudizio, chiedeva il rigetto della domanda giudiziale perché infondata in fatto ed in diritto insistendo – essenzialmente- sull'ammissione dei fatti contestati da parte del ricorrente laddove costui, in sede di giustificazioni, aveva testualmente dichiarato "(...) *Colto da un forte stato di ansia, ho avuto il comportamento meglio descritto in contestazione*" nonché sull'irrelevanza della " *spiegazione*" da lui fornita in merito al grave stato di malattia della moglie che lo aveva indotto, in quel frangente, in un forte stato di ansia e di agitazione, a tenere il comportamento contestatogli; il tutto con vittoria di spese di lite. In corso di causa era ammessa ed espletata la prova testimoniale.

All'odierna udienza, all'esito del deposito di note conclusionali, il Tribunale osserva che:

Dalla lettera di contestazione allegata agli atti si evince che la società datrice ha contestato al ricorrente i seguenti profili di addebito: a) in data 27/02/2024, sebbene pianificato in servizio sul treno n. 9643 delle ore 15:25, tratta Milano-Napoli, anziché prendere regolarmente servizio sul convoglio anzidetto, era salito erroneamente sul treno n. 9547 delle ore 15:10 che, viceversa, non era di suo presidio. Conseguentemente, il convoglio assegnatogli aveva lasciato la stazione di partenza sprovvisto di pulitore a bordo; b) alle ore 15:30 circa i suoi responsabili erano stati allertati dalla Committenza circa il fatto che, ormai in viaggio sul treno n. 9547, era stato rinvenuto in uno stato di pesante alterazione psicofisica tanto da prendere tempestivi provvedimenti mettendolo immediatamente fuori servizio e facendolo scendere dal convoglio alla prima fermata disponibile (stazione di Bologna). Costui, emanando un forte odore di alcol e a stento in grado di reggersi piedi, si era presentato in uno stato di manifesta ubriachezza e in condizioni a tal punto compromesse da richiedere l'intervento della protezione aziendale ferroviaria per consentire il suo sbarco in sicurezza; c) infine, anziché rientrare a Napoli viaggiando sul treno n. 951 delle ore 17:26 per il quale gli era stato appositamente prenotato un biglietto di viaggio, del tutto deliberatamente era salito sul convoglio n. 9427 delle ore 17:02.

Ciò posto, il Tribunale è dell'avviso che, nonostante dall'esame della contestazione disciplinare emergano ben tre condotte, in realtà l'unica condotta di indubbio rilievo disciplinare è quella trascritta al punto b) e consistita nel rinvenimento del ricorrente a bordo del treno su cui era in servizio (seppure erroneamente) in manifesto stato di ubriachezza.

Ciò posto, trattasi di una circostanza che è stata, in realtà, riconosciuta come veritiera già dallo stesso ricorrente il quale, dopo aver chiesto di rassegnare le proprie giustificazioni con assistenza sindacale, nella riunione a tal scopo tenutasi il 21 marzo 2024 ha espressamente dichiarato quanto segue: "*Il giorno 27.2.2024 alle 9,35 ho fatto servizio regolarmente sul treno 9628 sulla tratta Napoli-Milano. All'arrivo alla stazione di Milano C.le (ore 14,35) durante il periodo di sosta ho ricevuto una telefonata da casa che mi ha informato che mia moglie, gravemente malata e documentabile, era in pessime condizioni di salute. Per questo motivo ho avuto un malore ed un forte senso di smarrimento e probabilmente proprio per questo motivo colto da un forte stato di ansia ho avuto il comportamento meglio descritto in contestazione. Tengo a precisare che lavoro da tanto tempo in questa azienda e presto il servizio sempre con*

Bologna; *Pt_1* era, a questo punto, vestito in borghese (e, quindi, con il pullover e senza il gilet identificativo) in quanto, già nella seconda occasione in cui l'avevo incontrato, gli avevo detto di togliersi la divisa. Nel momento in cui il treno arrivò alla stazione di Bologna *Pt_1* scese da sol, per cui il personale di servizio di protezione aziendale non riuscì nemmeno ad identificarlo proprio perché era già in borghese. Successivamente ho proseguito la tratta fino a Napoli e nulla so a proposito delle modalità di rientro del *Pt_1* a Napoli. ADR: sull'episodio mi è stato chiesto di redigere una relazione in quanto rientrava nei miei doveri di servizio. Null'altro so".

Il secondo teste di parte resistente, *Testimone_2*, ha, a sua volta, dichiarato: " Sono dipendente della *Controparte_1* responsabile dei pulitori viaggianti di Napoli e Salerno. ADR: il giorno 27 febbraio 2024 nel pomeriggio mi chiamò il mio superiore gerarchico, *Testimone_3*, per avvertirmi del fatto che uno dei miei pulitori, il sig. *Pt_1* nella tratta Milano-Napoli era salito su un treno diverso da quello in cui avrebbe dovuto rendere il suo servizio di pulizia che, quindi, era rimasto sprovvisto. ADR: In quella telefonata il sig. *Tes_3* mi riferì che il *Pt_1* avrebbe dovuto scendere alla prima fermata possibile cioè a Bologna in quanto era venuto a bordo del treno sul quale era in servizio, sia dal capo treno che dall'altro operatore pulitore suo collega, in stato di ubriachezza. In quel frangente, in qualità di suo responsabile, feci personalmente al *Pt_1* un biglietto per rientrare fuori servizio a Napoli sul treno n° 9551 Bologna-Napoli. A questo punto il *Tes_3* mi chiamò nuovamente per dirmi che il *Pt_1* non era salito a bordo del 9551 ma, di sua iniziativa, su un altro treno sempre diretto a Napoli. A questo punto il *Tes_3* mi chiese di recarmi alla stazione di Napoli ove *Pt_1* sarebbe dovuto arrivare di lì a poco. Il *Pt_1* infatti, arrivò a Napoli in treno alle ore 21.00 con circa quindici minuti di anticipo rispetto all'orario di arrivo del treno 9551. Ho incontrato il *Pt_1* al binario e l'ho visto rosso in faccia ed ubriaco in quanto emanava odore di alcool. ADR: In quel frangente ho notato che balbettava e che aveva premura di andarsene e che non era nelle normali condizioni psicofisiche che ho sempre riscontrato quando era in servizio. ADR: Il *Tes_3* ha sede lavorativa a Roma e da tale città mi ha telefonato. ADR: io non so riferire quale fosse il livello di ubriachezza del *Pt_1* ma, certamente, in quella circostanza l'ho percepito come ubriaco. Null'altro so".

Trattasi di deposizioni testimoniali alle quali si ritiene di dover attribuire un valore probatorio certamente determinante in quanto rese da soggetti assolutamente indifferenti rispetto all'esito del presente giudizio ed a diretta conoscenza dei fatti di cui è causa.

Diversamente, alcun valore giuridico può essere riconosciuto alle deposizioni rese da entrambi i testi di parte ricorrente, condividendo, la scrivente, la considerazione – evidenziata nel corpo della memoria di costituzione - secondo cui lo stato di malattia della moglie e l'agitazione che avrebbe colto il ricorrente dopo aver ricevuto la sua telefonata, potrebbe costituire - tutt'al più - una "spiegazione" ma non, certamente, una "giustificazione" del comportamento da lui successivamente tenuto a bordo del treno e durante l'orario di servizio in quanto, appunto, spiegare non significa giustificare (quest'ultimo termine significa, infatti, dimostrare di essere nel giusto, affermare la "correttezza" di atti o decisioni).

Ed, infatti, il primo teste di parte ricorrente, *Testimone_4*, ha dichiarato: "Sono un'amica di famiglia del ricorrente. Sono a con *tumorale della signora Parte_4*, moglie del ricorrente, e preciso che in una data che non ricordo, né per l'anno né per il mese, mi trovavo a casa del ricorrente e stavo prendendo un caffè con sua moglie, verso le ore 14.30, dopo averle fatto una siringa. All'improvviso la signora *Pt_4* si sentì male, io andai nel panico, presi il telefono della signora e chiamai il ricorrente. Gli dissi che la moglie non

si era sentita bene ed, a questo punto, il ricorrente rispose che si trovava a Milano, che stava lavorando e che non poteva fare nulla. Notai che aveva un tono agitato nella voce. A questo punto chiamai il medico di fiducia della signora il quale ci disse di non preoccuparci perché era una reazione normale alla chemioterapia in corso all'epoca. Null'altro so".

Il secondo teste di parte ricorrente, *Testimone_5*, ha, a sua volta, dichiarato: "ADR "Sono la moglie del ricorrente. Il giorno 27 *Testimone_5* orso della mattinata sono rimasta a casa in quanto non mi sentivo bene essendo all'epoca sottoposta a trattamento chemioterapico. Intorno alla 14.00 venne a casa una mia amica, sig.ra *Testimone_4*, perché doveva farmi una siringa. Dopo la siringa e preso un caffè, mi sentii male, ebbi un attacco di ansia per cui la sig.ra *Tes_4* chiamò telefonicamente mio marito avvertendolo che mi sentivo male. Mio marito si preoccupò ma rispose che non poteva fare niente in quanto stava andando a prendere il treno essendo in servizio a Milano. Successivamente ho chiamato il medico. La signora *Tes_4* mi riferì che mio marito era assai agitato. Null'altro so".

Pertanto, il fatto imputato al ricorrente risulta sussistere sia nella sua accezione materiale che giuridica e tale condotta risulta prevista dalla Contrattazione collettiva quale ipotesi di licenziamento.

In proposito, l'art. 64 lett C) del CCNL regola il caso del dipendente licenziabile "per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti la sicurezza dell' esercizio ovvero attività a contatto con la clientela".

Dal tenore letterale della norma (di portata intenzionalmente generica) si evince, contrariamente all'assunto del ricorrente, che viene sanzionato sia chi durante l'assunzione di droghe o sostanze alcoliche svolga attività per le quali la condizione soggettiva incida sulla sicurezza dell'esercizio sia chi durante l'assunzione di droghe o sostanze alcoliche svolga attività a contatto con la clientela.

La norma parla, quindi, di semplice "contatto" con la clientela senza null'altro aggiungere e specificare al riguardo in merito alla tipologia di contatto - continuo, assiduo o meramente eventuale - così che non possa interpretarsi nel senso di limitare il proprio ambito di operatività esclusivamente a colui che svolga un compito lavorativo di assistenza o controllo dei viaggiatori.

La soluzione del ricorrente di espungere il suo caso da tale ipotesi per il solo fatto che per effetto delle sue mansioni di "addetto alle pulizie toilette in corso di viaggio" non entrerebbe a diretto contatto con la clientela non tiene conto che le mansioni per lui contrattualmente previste sono quelle di "pulitore viaggiante" da svolgersi a bordo del treno e durante le varie tratte (cfr. deposizioni rese dai testi di parte resistente) e, quindi, in ogni caso, in contatto diretto con la clientela.

E' evidente, infatti, come il "pulitore viaggiante", dovendo operare a bordo del treno e durante la tratta dello stesso, sia tenuto a percorrere tutte le carrozze alla vista dei passeggeri.

Ad uguale conclusione, in relazione ad un'ipotesi certamente estensibile, per identità di ratio, a quella di cui è causa, è giunto il Tribunale di Napoli con la sentenza n. 4089/2022, laddove si è sostenuto che "Dal tenore letterale della norma si evince, contrariamente all'assunto del ricorrente, che viene sanzionato sia chi durante l'assunzione di droghe o sostanze alcoliche svolga attività per le quali la condizione soggettiva incida sulla sicurezza dell'esercizio sia chi durante l'assunzione di droghe o sostanze alcoliche svolga attività a contatto con la clientela. La soluzione del ricorrente di espungere il suo caso da tale ipotesi per il solo fatto che al momento del fermo della Polfer, egli aveva cessato la sua attività a bordo del treno, non tiene conto che le mansioni a lui contrattualmente previste sono di "Pulitore Viaggiante" addetto ai servizi di "pulizia

dei servizi igienici, aree comunicanti, sedili, tavolini e aree e superfici a contatto con i viaggiatori” per cui, anche in assenza di un contatto diretto con i viaggiatori al momento della scoperta del fatto, per non essere il treno ancora partito, la sua attività sarebbe continuata a bordo del treno, ove non fosse stata rilevata la sua condizione”.

Pertanto anche alla luce della contrattazione collettiva richiamata risulta legittima la sanzione risolutiva irrogata.

Ma anche a voler prescindere dalla specifica previsione contrattuale è noto che la giusta causa di recesso, individuata dall'art. 2119 c.c., si concretizza quando il lavoratore si rende responsabile di un'azione o di un'omissione tale che, per le circostanze in cui si è realizzata, per la specificità oggettiva e soggettiva delle funzioni affidategli, determina una grave lesione del vincolo fiduciario (che è elemento essenziale del rapporto di lavoro), incidendo, di fatto, sulla legittima aspettativa del datore di lavoro al corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale e ciò anche a prescindere dall'effettivo immediato danno che ne derivi (*«per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare»*) (così, Cass., sez. lav., 10 aprile 2008, n. 9425).

In altri termini, il concetto di giusta causa elaborato da dottrina e giurisprudenza porta a ritenere legittima la sanzione espulsiva allorché il comportamento contestato al dipendente sia capace di ledere, in via irreversibile, la necessaria fiducia che deve riporsi nel proprio collaboratore.

Fiducia che, secondo un principio affermato da sempre con riferimento a tutti i contratti di durata – e, quindi, valevole anche per il rapporto di lavoro - va intesa in senso oggettivo, vale a dire quale legittima aspettativa del datore di lavoro nell'esattezza dei successivi adempimenti della prestazione.

Orbene, calando questi principi nel caso di specie, ritiene il Tribunale che i comportamenti posti in essere dal ricorrente ed analizzati in precedenza rientrino, sicuramente, nella nozione di giusta causa per come definita dall'art. 2119 c.c. e da sempre interpretata dalla più avveduta giurisprudenza e dalla dottrina più accreditata.

All'indomani di simili fatti, l'azienda non poteva, pertanto, continuare a riporre nel dipendente quella fiducia indispensabile per l'esistenza e lo svolgimento del rapporto di lavoro in quanto dal collegamento dell'obbligo di fedeltà, di cui all'art. 2105 c.c., con i principi generali di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., deriva che il lavoratore deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dal suddetto art. 2105 c.c., ma anche da qualsiasi condotta che, per la natura e per le sue possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o crei situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima o sia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto (cfr., ex plurimis, Cass. 5.11.2013, n. 24777).

L'azienda ha, in definitiva, contestato l'episodio del rinvenimento del ricorrente a bordo del treno e durante l'orario di servizio in evidente stato di ubriachezza come suscettibile di far venir radicalmente meno l'elemento fiduciario del rapporto in virtù del richiamato CCNL di categoria.

Ed anche a seguito delle giustificazioni del lavoratore la società ha ritenuto che il suo comportamento fosse passibile di licenziamento per giusta causa.

Ed, in effetti, valutata nel suo complesso la condotta contestata, deve ritenersi che il comportamento del *Pt_1* sia idoneo a ledere il rapporto fiduciario a base del contratto di lavoro tra le parti.

E ciò proprio perché tutte le circostanze esposte hanno minato la fiducia riposta dal datore di lavoro nel dipendente che, con la sua condotta, ha espresso una potenzialità negativa sul futuro adempimento degli obblighi del medesimo.

Va, sul punto, osservato (in omaggio agli insegnamenti della Suprema Corte, vedi ex plurimis Cassazione n. 4060/11) che, nel licenziamento per giusta causa, i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario.

Il carattere fiduciario del rapporto non implica soltanto che sia posta in dubbio l'onestà del dipendente ma anche che non venga meno l'affidamento nella corretta esecuzione della prestazione.

Occorre valutare la potenzialità della condotta addebitata nel porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, con riferimento alla natura e alla qualità del rapporto di lavoro (posizione delle parti, grado di affidamento richiesto per il ruolo svolto) e all'elemento soggettivo (motivi e intensità del dolo o della colpa nella condotta), in quanto sintomatici di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti.

Infatti la risoluzione del rapporto costituisce estrema sanzione che può trovare giustificazione solo in presenza di fatti che rivestano il carattere della grave negazione dell'elemento fiduciario posto a base del rapporto lavorativo.

Nel caso di specie trattasi, certamente, di fatti da ritenersi idonei a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tenendo conto che il ricorrente, in occasione dell'episodio occorso, rivestiva la qualifica di *"pulitore viaggiante"* ed era, dunque, in contatto diretto con la clientela dovendo – per l'esecuzione delle mansioni affidategli -necessariamente percorrere tutte le carrozze del treno durante la tratta dello stesso e, pertanto, in *"bella vista"* ai passeggeri.

Tali fatti sono di indubbia rilevanza disciplinare e proporzionati alla sanzione espulsiva in quanto costituiscono una *"grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, specialmente, dell'elemento essenziale della fiducia"* (cfr. Cass. Lav., n. 12232 del 20 maggio 2013; negli stessi termini, Cass., Sez. Lavoro, n. 5633/2001), *"anche in considerazione del suo valore sintomatico circa l'affidabilità del lavoratore e dell'impossibilità di apprestare difese sicure idonee a impedire furti o manomissioni di materiale aziendale"* (cfr. Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, n. 14507/2003; ex multis Corte di Cassazione, Sezione L., n. 4723/2014).

Trattasi, d'altronde, di una condotta che integra, altresì, un illecito amministrativo ai sensi dell'art 688, 1° comma, codice penale che recita *"chiunque in luogo pubblico o aperto al pubblico è colto in stato di manifesta ubriachezza è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 51 euro a 309 euro"*.

Pertanto, in virtù di quanto sinora esposto, va ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa irrogato al *Pt_1* con lettera di licenziamento del 29.03.2024.

E' assorbita l'ulteriore questione sollevata dalle parti.

Le spese processuali seguono la regola della soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, compensate nella misura della metà in considerazione della particolarità e delicatezza delle questioni affrontate nella fattispecie concreta.

Parte resistente ha chiesto nelle conclusioni che, in sede di liquidazione delle spese di lite, sia fatta applicazione dell'art. 4, comma 1 bis del DM 55/2014.

A parere del Giudicante non ricorrono nel caso in esame le condizioni per l'applicazione della maggiorazione predetta.

Va richiamata, a tale riguardo, la pronuncia della Corte di Cassazione civile sez. II, 23/12/2022, n.37692 secondo cui *"Il D.M. n. 55 del 2014, art. 4, comma 1 bis, nel fissare i criteri per la liquidazione delle spese processuali, prevede che il compenso determinato in base ai parametri generali di cui al comma 1, è di regola ulteriormente aumentato del 30 per cento quando gli atti depositati con modalità telematiche sono redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolare la consultazione o la fruizione e, in particolare, quando esse consentono la ricerca testuale all'interno dell'atto e dei documenti allegati, nonché la navigazione all'interno dell'atto.*

La norma chiede al giudice di valutare l'effettiva utilità del collegamento ipertestuale ai documenti utilizzati per la decisione, conferendogli un potere discrezionale il cui corretto esercizio è insindacabile in cassazione, fatto salvo il controllo sulla motivazione (Cass. 15572/2022)".

Avuto riguardo al caso in esame, si osserva che non si fa luogo all'incremento delle spese richiesta ai sensi dell'art.4 comma 1 bis D.M. 55/2014 dal momento che l'utilizzo dei collegamenti ipertestuali non ha agevolato lo studio e la decisione della controversia per cui alcuna maggiorazione è dovuta.

P.Q.M.

- a) rigetta la domanda giudiziale;
- b) condanna parte ricorrente al pagamento, nella misura della metà, delle spese processuali che liquida, per tale misura ridotta, in € 2.314,5 per compenso professionale, oltre oneri accessori come per legge; compensa le spese processuali per la restante parte.

Così deciso in Napoli in data 12/05/2026

**Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Matilde Dell'Erario**