

## Disastro ferroviario: il dipendente colpevole non è licenziabile se negli ultimi sessanta mesi non ha causato sinistri

*di B. Dassori - 29 Gennaio 2024*

Con l'ordinanza n. 27407 del 26 settembre 2023 la Cassazione ha stabilito che, in caso di disastro ferroviario, se da un lato si applica la sanzione penale per la responsabilità nell'incidente, non necessariamente il comportamento del dipendente implica anche il licenziamento dal posto di lavoro. Invero, pur restando ferma la responsabilità penale per l'evento, è possibile che un accordo sindacale preveda la non punibilità, sul piano disciplinare, del dipendente che negli ultimi sessanta mesi non abbia riportato sinistri.

La Corte, dunque, valorizza, nell'ambito del licenziamento per giusta causa, l'esistenza di un accordo sindacale che consente di rendere non punibili le condotte disciplinarmente rilevanti ove il dipendente non abbia riportato precedenti disciplinari specifici in un certo lasso di tempo anteriore alla condotta contestata.

Nel caso di specie, una dipendente delle Ferrovie della Calabria, con mansioni di capotreno, veniva licenziata per giusta causa per provata responsabilità nel disastro ferroviario del marzo 2014. In sede penale, il macchinista e la capotreno (quest'ultima ricorrente per Cassazione nel giudizio oggetto della pronuncia in commento) venivano condannati per disastro ferroviario colposo e lesioni personali colpose per l'incidente ferroviario che ha visto coinvolte in uno scontro frontale due motrici delle Ferrovie, provocando il ferimento di diverse di persone. Nel giudizio avente ad oggetto l'accertamento della legittimità del licenziamento della capotreno, la Corte d'Appello, in riforma della sentenza del Tribunale di Cosenza, riteneva giustificato il licenziamento, giungendo alla valutazione di una gravissima violazione di fondamentali regole di diligenza professionale in capo alla lavoratrice. La lavoratrice ricorreva per Cassazione, censurando la sentenza della Corte d'Appello. In particolare, secondo la prospettazione della lavoratrice ricorrente, la Corte territoriale non avrebbe preso in esame un accordo sindacale che escludeva l'applicazione di sanzioni disciplinari e risarcimento del danno ove risultasse la mancanza di sinistri imputabili al dipendente da almeno sessanta mesi precedenti l'evento.

La Corte di Cassazione, in accoglimento di tale motivo di ricorso, ha accertato che – effettivamente – la Corte territoriale non ha affrontato il profilo della non punibilità così come prospettato dalla lavoratrice, limitandosi a illustrare la valutazione di gravità del comportamento tale da integrare una giusta causa di licenziamento. La Corte, dunque, ha cassato la sentenza impugnata e rinviato alla Corte d'Appello di Catanzaro in diversa composizione, la quale dovrà stabilire se l'accordo sindacale in questione sia rilevante ai fini della non punibilità della condotta della lavoratrice.

Beatrice Dassori, dottoranda di ricerca nell'Università di Genova

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 26 settembre 2023, n. 27407](#)