

Guida con patente sospesa e valutazioni soggettive del comportamento del lavoratore

di P. Dui - 7 Dicembre 2024

Premessa introduttiva e descrizione del caso di specie

La contrattazione collettiva disciplina molto spesso – non solo nei settori del trasporto e affini – la fattispecie della guida senza patente, verosimilmente a seguito di sospensione, sia sotto il profilo dell’omessa comunicazione al datore di lavoro del provvedimento subito, sia per la conduzione di un veicolo aziendale (ma non solo) in carenza del possesso di una patente valida.

La condotta omissiva della comunicazione del provvedimento di sospensione (o revoca) deve essere valutata sotto il profilo soggettivo, potendo ipotizzarsi la ricorrenza di un elemento volitivo qualificabile come dolo o un semplice comportamento ascrivibile alla fattispecie della colpa.

Il caso affrontato nella vicenda giudiziaria oggetto della decisione in commento (Cass. 26 settembre 2024, n. 25724) muove dalla previsione del CCNL Poste e riguarda un lavoratore al quale è stato intimato un licenziamento per giusta causa. Con sentenza n. 951 del 2021 la Corte d’Appello di Milano, in riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato legittimo il licenziamento del lavoratore, addetto al servizio di recapito postale con ciclomotore, poiché circolava privo di patente in corso di validità e con il casco non allacciato, e condannato lo stesso alla restituzione della indennità risarcitoria percepita in forza della sentenza riformata.

La Corte d’appello ha ritenuta applicabile alla fattispecie la clausola del CCNL di comparto e ha dichiarato la condotta consapevole sussumibile nella norma di cui all’art. 54, comma VI, lett. c), CCNL, che sanziona con il licenziamento senza preavviso la condotta di chi incorra in “violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”.

Ha precisato poi la corte, procedendo nel lavoro di interpretazione ermeneutica del CCNL in oggetto, che nella condotta del lavoratore era rinvenibile anche l’ulteriore requisito ai fini dell’operatività dell’art. 54, comma VI, lett. c), CCNL, il “forte pregiudizio” alla società o a terzi, che può essere anche potenziale, poiché “il fermo amministrativo per tre mesi del ciclomotore e l’impossibilità di adibire il lavoratore al servizio di consegna con l’uso di ciclomotore” (misure adottate nei confronti del lavoratore dalla polizia stradale) sono circostanze dalle quali oggettivamente potrebbe derivare un pregiudizio alla regolarità del servizio, potendosi

verificare un'indisponibilità, anche temporanea, di mezzi e personale nell'ambito della zona cui era adibito il portalettere.

Uno sguardo alla contrattazione collettiva del settore trasporti

Nell'ambito del CCNL logistica, trasporto e spedizione merci (Confetra, 2021-2024) è previsto che (Capitolo II, Disposizioni generali, art. 31):

- L'autista al quale dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
- Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 37, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.
- Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

L'art. 32, in tema di licenziamento disciplinare, annovera tra le fattispecie indicate i destinatari del relativo provvedimento le seguenti fattispecie:

- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato all'azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente C.C.N.L. il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente.

Nel contratto collettivo in oggetto, dove è preminente l'elemento della guida con patente valida e regolare, quello dei trasporti, non sembra farsi riferimento alla qualificazione soggettiva dell'atteggiamento e del comportamento del lavoratore conducente che ometta le comunicazioni di rito sulla sospensione della patente o guidi durante il periodo di sospensione della patente.

Nella decisione in commento, invero, viene posto l'accento sull'analisi soggettiva: ad avviso del lavoratore ricorrente, la Corte di merito avrebbe errato nel ravvisare il dolo, affermando che il lavoratore avesse nascosto la sospensione della patente per non essere pregiudicato, poiché poteva essere adibito a mansioni che non richiedessero la patente (consegna con l'uso della bicicletta, come avvenuto dopo la reintegra).

Questa deduzione, che in effetti non brilla per chiarezza, è stata dichiarata dalla Suprema Corte inammissibile. In questi termini, ciò che correttamente la sentenza ha accertato è il dolo nel

comportamento del lavoratore cioè il silenzio serbato consapevolmente per evitare uno svantaggio. Irrilevanti sono i motivi sottostanti tale consapevolezza, ossia se il suo silenzio fosse finalizzato ad evitare una conseguenza a lui sfavorevole (“indebito vantaggio”), una sanzione disciplinare o il collocamento in aspettativa.

Lo stesso Supremo Collegio ha chiarito, in una decisione precedente, riguardante l’interpretazione di una simile clausola contrattuale, come rileva nella clausola il concetto di dolo più generale (dolo diretto), coincidente con la rappresentazione e volizione del fatto costituente l’addebito disciplinare, nel senso che l’evento è preveduto e voluto quale conseguenza della propria azione (in termini, Cass. 24367/2017).

La scelta del licenziamento e le misure preventive alternative

Resta fermo il principio, corroborato dalla casistica contrattuale collettiva, per cui, in linea di principio, Il datore di lavoro non può procedere al licenziamento del dipendente adibito a mansioni di autista che ha subito la perdita temporanea (o definitiva) della patente di guida senza aver attentamente vagliato ogni ipotesi di ricollocazione del medesimo dipendente all’interno dell’azienda. Il tentativo dovrà essere mirato alla attribuzione di mansioni amministrative, logistiche o semplicemente operative, compatibili con il grado di istruzione del dipendente, in luogo delle ordinarie mansioni di autista. Fatto ciò, soltanto la effettiva e dimostrabile assenza di valide alternative o l’eventuale rifiuto da parte del dipendente ad una valida ricollocazione potrà definitivamente legittimare il recesso.

Sotto un diverso profilo, che ha influenzato la decisione dell’azienda di adottare il provvedimento espulsivo per giusta causa, nel caso esaminato dalla sentenza qui in commento, viene in rilievo la potenziale e verosimile esposizione della stessa ad un pregiudizio di immagine, corroborato dai disservizi cui l’eliminazione del lavoratore ha portato, risolvendosi nella creazione di un vuoto di copertura del servizio di consegna, soprattutto in un ambito di riguardo ad un servizio fondamentale ed essenziale quale quello di competenza istituzionale di Poste Italiane.

Può discutersi se fosse necessaria la consapevolezza a titolo di dolo soggettivo di questa fondamentale circostanza, ma la considerazione più lineare sembra essere proprio quella di una valutazione di natura oggettiva della situazione, dando per scontata la conoscenza o conoscibilità della stessa da parte del lavoratore (senza la necessaria qualificazione intenzionale dei fatti potenzialmente conseguenti).

In ogni caso deve valere la considerazione, nel caso di specie, che la Corte territoriale ha tenuto in debito conto, nella valutazione del giudizio di gravità e/o proporzionalità tra fatti addebitati e sanzione espulsiva, degli elementi suddetti, con la considerazione di rito per cui tale valutazione appartiene alle prerogative del giudizio di merito ed è insindacabile in sede di legittimità laddove adeguatamente e razionalmente motivata (questa circostanza è stata surrettiziamente innestata nel corpo di almeno tre dei sei motivi di ricorso ed è stata adeguatamente respinta per inammissibilità dalla Suprema Corte).

Per l'esame di un caso simile a quello qui evidenziato, può richiamarsi App. Roma, 14 luglio 2022, n. 3169, secondo cui, nel caso in questione non si tratta, all'evidenza, di una mera "irregolarità", ma della violazione degli elementari obblighi di diligenza cui il lavoratore deve uniformarsi che hanno riguardato il venir meno delle condizioni necessarie per lo svolgimento in condizioni di sicurezza e di rispetto delle norme, della funzione principale di vigilanza per la quale l'uso dell'automezzo era necessario, circostanza, peraltro protrattasi per 10 mesi fino a quando non è stata rilevata dall'azienda.

Il comportamento censurato – per il collegamento funzionale con l'attività lavorativa, il lungo periodo durante il quale si è protratto l'inadempimento e la circostanza di aver taciuto il fatto ai superiori gerarchici – ad avviso del Collegio è suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza, integrando in tal modo gli estremi di cui all'art. 2119 c.c.

Può richiamarsi anche App. Bologna, 2 febbraio 2015, n. 146, per un caso (caratterizzato da elementi di abuso di fiducia) in cui il dipendente ha prelevato un mezzo aziendale per fini personali senza esserne autorizzato e lo ha guidato nei vari spostamenti, pur sprovvisto di patente, con il rischio di provocare danni sia al veicolo, che alle persone (veicolo che è stato sequestrato e che la datrice di lavoro ha riottenuto solo a seguito del pagamento di una sanzione), non esistendo la prassi di usare mezzi aziendali per recarsi a cena. Questo comportamento, seppur realizzato al di fuori della prestazione lavorativa, è idoneo a compromettere la fiducia del datore di lavoro nella corretta esecuzione del rapporto ed a giustificare il licenziamento de quo.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 26 settembre 2024, n. 25724](#)