

## COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO – PESCARA

### R i c o r s o

nell'interesse del Sig. **FORNARO Roberto**, dipendente della Società **TRENITALIA S.p.A.**, professione Capo Treno, in servizio presso l'Impianto di Sulmona,

### C o n t r o

**Trenitalia S.p.A.** in persona del legale rappresentante pro tempore,

### A v v e r s o

la sanzione disciplinare consistente nella **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per n. 4 (quattro) giorni** ai sensi dell'art. 55 del C.C.N.L. vigente, emessa dal Responsabile della Divisione Passeggeri Regionale - Risorse Umane Passeggeri Regionale – Risorse Umane PR Centro - della Società Trenitalia S.p.A. con nota Prot. DPR/RUPR/R.U.PR.C./30/Disc./174 del 10.06.2009, con la motivazione facente riferimento alla lettera di contestazione DPR/RUPR/R.U.PR.C/Disc.30/145 del 19.05.2009, notificata il 21.05.2009:

*“Lei risulta essere assegnatario di un Palmare QTECK 2020 cui è associata la scheda SIM con numero di telefono **TIM 3351515015** quale strumento di ausilio per lo svolgimento dell’attività di servizio.*

*All’esito del richiamato accertamento, ed in particolare dall’analitico esame della fatturazione per la singola utenza, è risultato che la scheda SIM a Lei assegnata, nel periodo Agosto 2008 – Novembre 2008, ha fatto registrare ripetute connessioni non autorizzate a server non istituzionali, e dunque non collegati ad esigenze di servizio, così come risulta dal dettaglio di cui alla tabella allegata alla presente, la quale costituisce parte integrante della contestazione e che si compone di n. 7 pagine.*

*Conseguentemente Le contestiamo l’illecito uso della scheda SIM riferita al palmare assegnatoLe dalla scrivente Società esclusivamente per esigenze di servizio, l’aver effettuato reiterate connessioni ad un server non autorizzato e l’aver procurato un danno economico in ordine al quale la Società si riserva sin d’ora di agire per il suo completo risarcimento.*

*Le comunichiamo, altresì, che la scrivente Società si riserva di valutare eventuali altri Suoi comportamenti analoghi che abbiano riguardato periodi precedenti o successivi.*

*Per quanto sopra, nel richiamare la Sua attenzione sulla particolare gravità rispetto a quanto espressamente contestatoLe, tenuto altresì conto che Lei ha sottoscritto, restituendo una copia per ricevuta al Suo Impianto di appartenenza, il foglio di “Assegnazione di apparato cellulare” nel quale era ben evidenziata la possibilità di utilizzare il predetto apparecchio solo “per esclusive esigenze di servizio” – Le comunichiamo che Lei ha a disposizione 10 giorni dalla data di*

*ricevimento della presente contestazione per produrre giustificazioni scritte a Sua difesa, ferma restando la disponibilità a sentirLa in sede di audizione orale, qualora lo dovesse richiedere, entro il medesimo termine ”,*

### **P e r o t t e n e r e**

l'annullamento del provvedimento disciplinare inflitto.

### **FATTO**

- 1)- Il ricorrente presta servizio alle dipendenze della Società Trenitalia S.p.A. nell'Impianto di Sulmona con la qualifica di Capo Treno.
- 2)- Con lettera di contestazione del 19.05.2009 (**Allegato 1**), veniva avviato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.
- 3)- Detto procedimento si concludeva con l'emissione di una sanzione disciplinare consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per n. 4 (quattro) giorni, comminata con nota **DPR/RUPR/R.U.PR.C./30/Disc./168 del 08.06.2009 (Allegato 2)**.
- 4)- Relativamente al procedimento disciplinare avviato con lettera di contestazione del 19.05.2009 (**Allegato 1**), veniva emessa una seconda sanzione disciplinare, definita con nota del 10.06.2009 DPR/RUPR/R.U.PR.C./30/Disc./174, oggetto del presente ricorso.

### **D I R I T T O**

Il procedimento disciplinare si appalesa illegittimo per più motivi:

Preliminarmente si eccepisce la presenza dell'arbitro di parte resistente in seno al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato in quanto lo stesso non è in grado di giudicare serenamente avendo condotto il procedimento disciplinare a carico dell'odierno ricorrente.

L'arbitro nominato dal datore di lavoro, quale autorità preposta ad esercitare la potestà disciplinare, ha infatti portato a termine un procedimento pervenendo già un giudizio di condanna consistente in quattro giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

A questo punto è ovvio che la parte può ricusare l'arbitro per gli stessi motivi previsti dall'art. 51 c.p.c. (Astensione del giudice), che al comma 4 sancisce:

*“Il giudice ha l'obbligo di astenersi:*

*se ha dato consiglio o prestato patrocinio nella causa, o ha deposto in essa come testimone, oppure ne ha conosciuto come magistrato in altro grado del processo o come arbitro o vi ha prestato assistenza come consulente tecnico;*

La stessa norma viene ribadita dall'art. 815 c.p.c. (Ricusazione degli arbitri) comma 6:

*“Un arbitro puo' essere ricusato:*

*se ha prestato consulenza, assistenza o difesa ad una delle parti in una precedente fase della*

*vicenda o vi ha deposto come testimone”.*

Il provvedimento disciplinare impugnato si appalesa illegittimo per essere stato emesso dopo che il procedimento si era concluso con la sanzione disciplinare del 08.06.2009 (**Allegato 2**), ovvero in sostituzione della stessa sanzione del 08.06.2009, in violazione delle norme che la legge riserva al datore di lavoro relativamente al potere disciplinare.

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. e costituisce uno degli aspetti del potere direttivo di quest'ultimo di adottare specifiche sanzioni nei confronti del dipendente che venga meno ai propri obblighi contrattuali.

Il potere disciplinare consta di tre diversi momenti, che sono esattamente riconducibili alla preventiva previsione delle infrazioni, all'indicazione delle possibili sanzioni e, infine, alla concreta applicazione del provvedimento disciplinare.

Nel caso di specie è evidente che c'è stato un illegittimo esercizio dell'azione disciplinare per la quale, con l'emissione della sanzione disciplinare del 08.06.2009, si era concluso l'iter del procedimento.

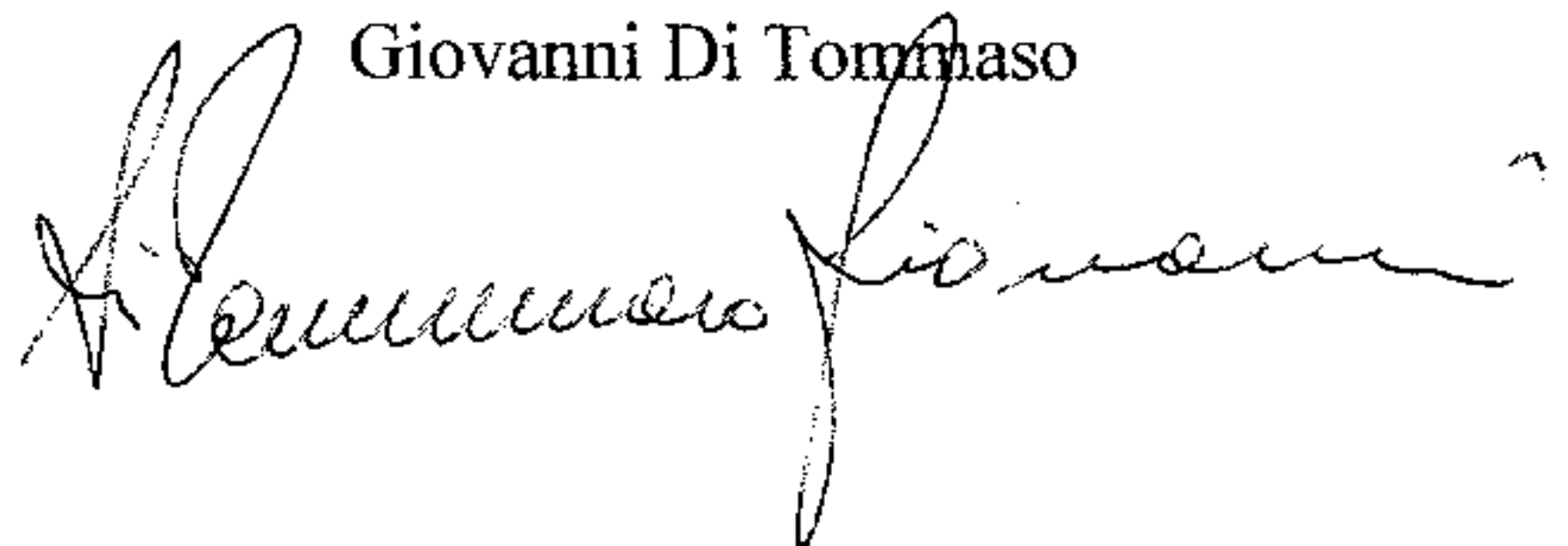
Motivo per cui, avendo il datore di lavoro esercitato il potere disciplinare nei confronti dell'odierno ricorrente, non poteva esercitare una seconda volta, per i medesimi fatti, il detto potere, ormai esaurito con il ridetto provvedimento disciplinare del 08.06.2009.

Non è possibile sanzionare due volte un dipendente per la medesima mancanza per un principio generale *ne bis in idem*.

### **CONCLUSIONI**

Per quanto sopra esposto, voglia l'Ill.mo Collegio adito annullare l'impugnato provvedimento disciplinare ed emettere il lodo arbitrale secondo diritto, con riserva di sollevare ulteriori eccezioni e trattare il merito della questione in caso di mancato accoglimento delle presenti.

**Addì 07 gennaio 2010**

Giovanni Di Tommaso  


**COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO – PESCARA**

**FORNARO ROBERTO / TRENITALIA S.p.A.**

Sanzione: 4 gg sospensione - Prot. DPR/RUPR/R.U.PR.C./30/Disc./174 del 10.06.2009

**NOTE INTEGRATIVE**

al ricorso del 07.01.2010, presentato il 14.01.2010

\* \* \* \* \*

Ad integrazione di quanto contenuto nel ricorso e di quanto trascritto nel verbale di riunione del 14.01.2010, si espone e si riassume quanto segue:

**1)- Sulla ricusazione dell'arbitro di parte convenuta** si richiamano gli artt. 51 e 815 c.p.c. nel senso che, anche nell'arbitrato, l'imparzialità del giudice occupa un posto centrale nell'economia del processo, dal momento che è l'essenza stessa della giurisdizione a richiedere che il giudicante sia terzo, così che la decisione provenga da un soggetto sgombro da convinzioni precostituite in ordine alla materia da decidere.

**2)- Sul potere disciplinare esercitato oltre i limiti di competenza** e relativo al fatto che il datore di lavoro abbia emesso due sanzioni disciplinari per una stessa contestazione, va detto che per una regolare conduzione di tale potere, non era sufficiente annullare e sostituire la sanzione precedentemente emessa, ma occorreva, per la certezza del diritto, rinnovare la contestazione e seguire tutto l'iter richiesto per far valere tale esercizio.

**3)- Sulla mancata immediatezza della contestazione** va ricordato che l'addebito disciplinare è stato notificato al ricorrente in data 21.05.2009 per presunti illeciti commessi nel periodo Agosto 2008 – Novembre 2008.

L'enorme lasso di tempo trascorso dall'Agosto 2008 – Novembre 2008 al 21.05.2009 non trova riscontro nell'art. 61 comma 2 del C.C.N.L., che fissa in 30 giorni l'intervallo necessario al rispetto del principio dell'immediatezza della contestazione, anche in considerazione del fatto che la società Trenitalia, già nel mese di ottobre 2008, era a conoscenza dell'uso "illecito" dei palmari.

Nella riunione del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato del 14.01.2010 il rappresentante di Trenitalia ha dichiarato infatti che:

*“La società Trenitalia è venuta a conoscenza di un esborso relativo all'uso dei palmari diverso da quello dei mesi precedenti nel mese di ottobre 2008”.*

L'azienda era perciò in grado di intervenire ed impedire le ulteriori possibili violazioni già dall'ottobre 2008, ma ha permesso a chi aveva sbagliato, anche se in buona fede, di continuare a sbagliare per un tempo indeterminato, che nel caso del ricorrente va fino al 25.05.2009, giorno in cui gli è stata notificata la lettera di contestazione.

L'azienda, come dichiarato dal suo rappresentante, nel novembre 2008 era in possesso di dati relativi a traffici telefonici riferiti a 5.774 apparati e quindi in grado di contestare subito al ricorrente le eventuali inadempienze, dal momento che esse erano relative alla scheda SIM, il cui utilizzo eventualmente improprio era immediatamente verificabile.

L'approfondimento di cui parla il rappresentante di parte convenuta avrebbe avuto ragione di esistere solo ai fini di appurare l'ammontare delle spese derivanti dall'illecito uso della scheda SIM e non per stabilire il numero di connessioni non autorizzate.

Quest'ultimo illecito sarebbe potuto essere confutato al ricorrente già dalla prima connessione, in modo da essere in linea con il principio di immediatezza della contestazione, anche perché, dalle dichiarazioni del rappresentante datoriale, si capisce che l'azienda conoscesse l'ammontare delle spese già dal novembre 2008:

*“Alla fine di novembre 2008 la Divisione Servizi Informativi risponde affermando che nel periodo gennaio – novembre 2008 gli apparati considerati sono 5.774, di cui 217 hanno effettuato un traffico eccessivo (da 800 € in su)”.*

Nessuna prova è stata del resto fornita circa il tempo in cui l'azienda è venuta a conoscenza dell'illecito commesso dal ricorrente, che deve senz'altro essere fatto risalire al novembre 2008, in virtù delle dichiarazioni appena riportate.

La giurisprudenza è unanime nel ritenere che la contestazione disciplinare di un illecito debba rispettare i principi basati sull'immediatezza della contestazione.

Si cita ex plurimis la Sentenza della Suprema Corte di Cassazione N. 13167 del 08.06.2009:

*"La contestazione disciplinare per essere considerata legittima deve presentare il carattere della immediatezza e tale carattere essenziale trova fondamento nella L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 3 e 4, che riconosce al lavoratore incolpato il diritto di difesa da garantirsi nella sua effettività al fine di consentirgli l'allestimento del materiale difensivo (pronto riscontro delle accuse con eventuali testimonianze e documentazione) in tempi ad immediato ridosso dei fatti contestati ed in modo che lo stesso lavoratore possa contrastare più efficacemente il contenuto delle contestazioni mossegli dal datore di lavoro, dovendosi anche considerare (nella valutazione del rilievo del cennato carattere) il giusto affidamento del prestatore, nel caso di ritardo nella contestazione, che il fatto incriminabile possa non avere rivestito una connotazione disciplinare, dato che l'esercizio del potere disciplinare non è, per il datore un obbligo, bensì una facoltà. Nell'esercizio del potere disciplinare il datore di lavoro deve comportarsi secondo buona fede, specie per evitare che sanzioni disciplinari irrogate senza consentire all'incolpato un effettivo diritto di difesa si pongano, appunto, quale trasgressione in re ipsa della buona fede, che è la*

*matrice fondativa dei doveri oneri sanciti dall'art. 7 cit. e, anche, dall'art. 2106 c.c. per cui l'affidamento legittimo del lavoratore non può venire vanificato da una tardiva contestazione disciplinare, comportando l'esercizio in tal senso viziato dal potere disciplinare una preclusione per l'espletamento di detto potere e, conseguentemente, rendendo invalida la sanzione irrogata in contrasto con il principio dell'immediatezza.*

*L'applicazione in c.d. senso relativo del principio dell'immediatezza non può svuotare di efficacia il principio stesso dovendosi, infatti, tenere conto di quanto statuito dall'art. 7 cit. e della esigenza di una razionale amministrazione dei rapporti contrattuali secondo buona fede. Pertanto, tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini senza uno specifico motivo obiettivamente valido (da accertarsi e valutarsi rigorosamente) e il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, deve prevalere la posizione (ex lege tutelata) del lavoratore. Parimenti l'applicazione di una sanzione disciplinare - quando si tratti di licenziamento in tronco per giusta causa - deve avvenire alla stregua del principio dell'immediatezza e, di conseguenza, non può essere ritardata con la giustificazione della complessità dell'organizzazione aziendale" (Cassaz. civ., sez. lavoro, sent. 08.06.2009 n. 13167).*

Per ragioni di opportunità, si allega nella sua completezza la sentenza appena citata, anche se, è da tenere in considerazione che nel fissare i termini per la contestazione dell'addebito al lavoratore in 30 giorni, le parti firmatarie del C.C.N.L. delle attività ferroviarie 2003, all'art. 61 comma 2, hanno inteso disciplinare compiutamente la materia, in modo che la giurisprudenza non dovesse intervenire di volta in volta sull'argomento.

A tal proposito, il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato chiamato a decidere circa la sanzione disciplinare inflitta al Capo Treno Agnetti Carlo per la stessa fattispecie di quella contestata al ricorrente, riunitosi presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Pescara, ha accolto in data 28.10.2009 il ricorso del lavoratore annullando la sanzione disciplinare consistente in quattro giorni di sospensione per la mancata immediatezza della contestazione, come dal relativo lodo arbitrale che si allega.

**4)- Sulla formazione circa l'uso del palmare** va evidenziato che di fatto, ai dipendenti e quindi al ricorrente non è stata fornita alcuna formazione o informazione specifica circa l'utilizzo di questa apparecchiatura di lavoro se non una sporadica spiegazione della durata di due ore vertente sulle *utilities* dei servizi Intranet di Trenitalia e sul suo sito passeggeri.it, con il suggerimento finale da parte dell'istruttore ai dipendenti di fare un po' di "pratica", come ha ben precisato il ricorrente nella riunione del 14.01.2010. **Non esiste del resto prova circa il programma di formazione.**

L'inadeguatezza di formazione sull'uso del palmare ha comportato che la violazione

contestata al ricorrente non rientra in un comportamento isolato, ma in una condotta collettiva che probabilmente si estende anche ad altri dipendenti non sottoposti a procedimento disciplinare.

Che la formazione fosse carente è certo e l'esempio lampante è dato dal procedimento disciplinare culminato in quattro giorni di sospensione a carico di un istruttore, dipendente di Trenitalia, che ha tenuto lezioni sull'uso dei palmari su incarico della stessa Trenitalia, rispondente al nome di CIRILLI Paride dell'Impianto Personale di Bordo di Pescara, il quale, a sua volta, è stato ritenuto responsabile di aver usato illecitamente il palmare a lui assegnato, anche se il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato chiamato a pronunciarsi sulla legittimità del provvedimento punitivo ha annullato a maggioranza detto provvedimento.

Ogni commento è a questo punto superfluo, ma certo è che la carenza circa la formazione sull'uso dei palmari è ancora più appariscente se si considera che gli stessi istruttori non sono sfuggiti agli illeciti contestati ai loro allievi.

**5)- Sulla inibizione circa l'uso dei palmari** nei collegamenti a siti che si ritengono non autorizzati, va sottolineato che Trenitalia avrebbe dovuto subito provvedere al blocco di tali collegamenti in maniera da non permettere al ricorrente di commettere gli illeciti poi contestati.

**Per opportuna conoscenza, il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato adito deve sapere che oggi Trenitalia ha inibito l'uso dei palmari è non è pertanto più consentito accedere a siti indesiderati, motivo per cui i dipendenti non rischiano più di commettere illeciti disciplinari.**

### CONCLUSIONI

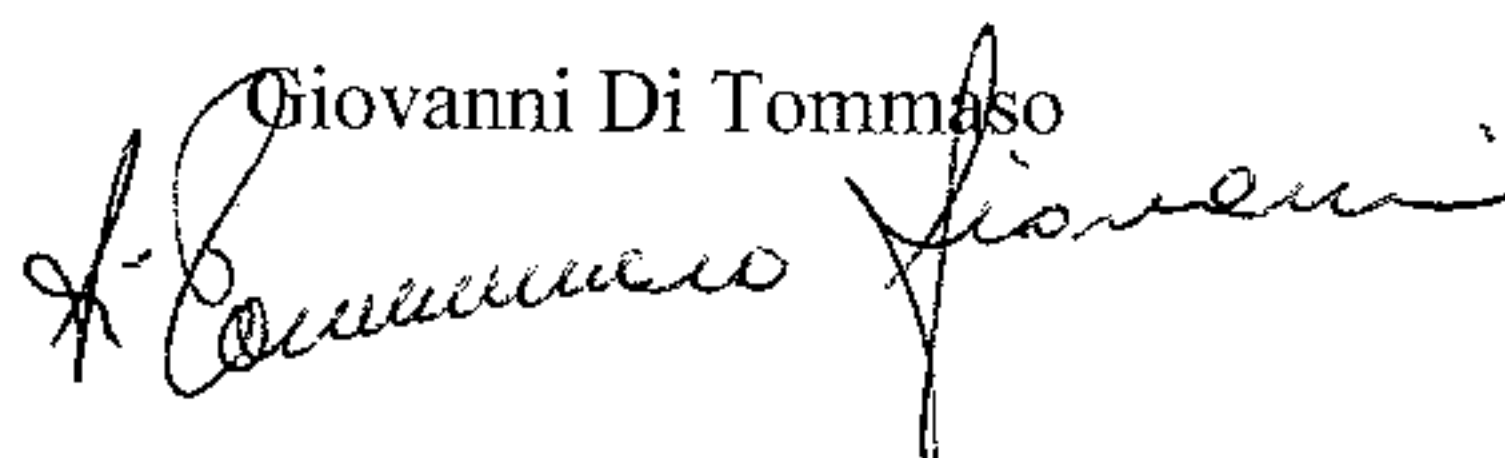
Per tutto quanto sopra esposto, in accoglimento del presente ricorso, il ricorrente chiede che il Collegio adito voglia annullare il provvedimento disciplinare ed emettere il lodo arbitrale secondo diritto.

In subordine, qualora non dovessero essere ritenute valide le eccezioni sollevate, chiede la riduzione alla multa del provvedimento disciplinare inflitto, sulla base del lodo arbitrale del 18.11.2009 emesso **all'unanimità** dal Collegio di Conciliazione ed Arbitrato interno, che **ha ridotto** il provvedimento punitivo di **quattro giorni di sospensione** emesso nei confronti di un lavoratore per una uguale fattispecie a quella del ricorrente, **al massimo della multa** con spese a carico del datore di lavoro.

Si allegano in copia:

- sentenza Cassazione 08.06.2009 n. 13167;
- lodo arbitrale Agnetti Carlo del 28.10.2009;
- lodo arbitrale Collegio di Conciliazione ed Arbitrato interno Regione Lazio del 18.11.2009.

**Addì 10 gennaio 2010**

Giovanni Di Tommaso  


## COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

(ex art. 7 L.300/1970)

**OGGETTO:** Ricorso proposto dal lavoratore Roberto Fornaro avverso provvedimento disciplinare irrogato dalla società TRENITALIA S.p.a. - sede di Pescara con nota del 10/06/2009, prot. DPR/RUPR/R.U.PR.C/30/Disc./174, e consistente in *“quattro giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione”*.

\*\*\*\*\*

L'anno **2010**, il giorno **18** del mese di **febbraio**, alle ore **15.00**, presso gli Uffici della Direzione Provinciale del Lavoro di Pescara, in Pescara - via Tiburtina Valeria 58, costituito con Decreto Direttoriale n. prot. 11613 del 5/10/2009 si è riunito, ai sensi dell'art.7 L. 300/1970 e del CCNQ 23/1/2001, il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato composto da:

**Dott. ANDREA CAPPELLI**, nominato in qualità di terzo membro con provvedimento direttoriale prot. 11613 del 5/10/2009 del Direttore *pro tempore* della D.R.L. Abruzzo, in funzione di PRESIDENTE DEL COLLEGIO;

**Sig. GIOVANNI DI TOMMASO**, in rappresentanza del lavoratore Roberto Fornaro, in qualità di MEMBRO DI PARTE ATTRICE - RICORRENTE;

**Avv. ANTONIO RINELLA**, in rappresentanza della società Trenitalia s.p.a., in qualità di MEMBRO DI PARTE CONVENUTA - RESISTENTE.

\*\*\*\*\*

FATTO

In data 19.5.2009, con nota n. DPR/RUPR/R.U.PR.C/Disc./30/145 avente ad oggetto *“contestazione disciplinare”*, l'Azienda Trenitalia S.p.a. notificava al lavoratore Roberto Fornaro quanto segue: *“ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, e dell'art. 61 del CCNL delle Attività Ferroviarie 16/04/2003, a seguito di un approfondito accertamento effettuato con riferimento al traffico dati prodotto dalle schede SIM abbinata ai palmari in uso al Personale di Bordo è emerso quanto di seguito descritto e che Le contestiamo. Lei risulta essere assegnatario di un palmare QTECK 2020 cui è associata la scheda SIM con numero di telefono TIM 3351515015 quale strumento di ausilio per lo svolgimento dell'attività di servizio. All'esito del richiamato accertamento, ed in particolare dall'analitico esame della fatturazione per la singola utenza, è risultato che la scheda SIM a Lei assegnata, nel periodo Agosto 2008 - Novembre 2008, ha fatto registrare ripetute connessioni non autorizzate a servers non istituzionali e dunque non collegate ad esigenze di servizio, così come risulta dal dettaglio di cui alla tabella allegata alla presente, la quale costituisce parte integrante della contestazione e che si compone di n. 7 pagine. Conseguentemente Le contestiamo l'illecito uso della scheda SIM riferita al palmare assegnatoLe dalla scrivente Società esclusivamente per esigenze di servizio, l'aver effettuato reiterate connessioni ad un server non autorizzato e l'aver procurato un danno economico in ordine al quale la società si riserva sin d'ora di agire per il suo completo risarcimento. Le comunichiamo altresì che la scrivente Società si riserva di valutare eventuali altri Suoi comportamenti analoghi che abbiano riguardato periodi precedenti o successivi. Per quanto sopra, nel richiamare la sua attenzione sulla particolare gravità rispetto a quanto contestatoLe, tenuto altresì conto che Lei ha sottoscritto, restituendo una copia per ricevuta al Suo Impianto di appartenenza, il foglio di “Assegnazione di apparato cellulare” nel quale era ben evidenziata la possibilità di utilizzare il predetto apparecchio solo “per esclusive esigenze di servizio” - Le comunichiamo che Lei ha a disposizione 10 giorni dalla data di ricevimento della presente contestazione per produrre giustificazioni scritte a Sua difesa, ferma restando la disponibilità a sentirLa in sede di audizione orale, qualora lo dovesse richiedere, entro il medesimo termine.”*

Successivamente, in data **8.6.2009**, la società Trenitalia s.p.a., preso atto della mancata produzione delle giustificazioni richieste, ha notificato al lavoratore la nota DPR/RUPR/R.U.PR.C./30/ Disc./168, ricevuta il **12.6.09**, avente ad oggetto *“sanzione*



*disciplinare*", con la quale ha irrogato nei confronti del lavoratore Roberto Fornaro, ai sensi dell'art. 7 L. 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dell'art. 55 CCNL Attività Ferroviarie 16.04.2003 la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per n. 4 (quattro) giorni.

In data 10.6.2009, infine, la medesima società Trenitalia s.p.a, preso atto della **tempestiva richiesta di audizione** inoltrata dal lavoratore e della successiva audizione tenutasi in data 10.06.2009, in **annullamento e sostituzione** della precedente propria nota DPR/RUPR/R.U.PR.C./30/ Disc./168 del 8.6.2009, ha notificato nei confronti del lavoratore Roberto Fornaro la nota DPR/RUPR/R.U.PR.C./30/ Disc./174 avente ad oggetto "*sanzione disciplinare*", con cui ha irrogato la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per n. 4 (quattro) giorni.

In data **17.6.2009** Il lavoratore ha presentato ricorso avverso il provvedimento di sanzione disciplinare ex art. 7 L.20.5.1970 n. 300 presso la Direzione Regionale del Lavoro di L'Aquila.

\*\*\*\*\*

## **SVOLGIMENTO DEL PROCEDIMENTO DI ARBITRATO E CONCILIAZIONE**

In data **14.1.2010** il Collegio si è legittimamente costituito e riunito presso gli Uffici della D.P.L. di Pescara. Nel corso della riunione il Presidente ha esperito il **tentativo di conciliazione** tra le parti, in merito al quale entrambe le parti, pur insistendo per l'accoglimento delle rispettive istanze, si sono dichiarate disponibili a tenere in considerazione eventuali proposte conciliative formulate dalla parte avversa. In questa sede, il rappresentante del ricorrente ha prodotto **copia del ricorso e note integrative allo stesso**, che ha scambiato con controparte, sollevando in tal sede tra l'altro **due eccezioni procedurali** aventi ad oggetto la ricsuzione dell'arbitro di parte resistente e l'inammissibilità di una "doppia sanzione" per lo stesso comportamento. Il rappresentante di Trenitalia S.p.a. non ha prodotto memoria difensiva, riservandosi di farlo successivamente, se del caso, e si è **opposto** ad entrambe le eccezioni deducendo a verbale. Il Presidente si è riservato di decidere su dette eccezioni all'atto della definizione nel merito della controversia.

Il Presidente ha successivamente iniziato la trattazione della controversia procedendo all'esame della documentazione in proprio possesso, e richiedendo ad entrambe le parti **notizie** dettagliate e **documentazione** idonea al fine di constatare l'integrale rispetto della scansione temporale, perentoria, degli adempimenti del procedimento disciplinare di cui all'art. 61 CCNL Attività Ferroviarie 16.04.03, sotto il profilo, del tutto dirimente, dell'**immediatezza e della tempestività** della contestazione disciplinare.

Il Presidente, nel fissare l'aggiornamento dei lavori alla seduta del **18.2.2010**, ha ricordato alle parti la **facoltà di produrre eventuali ulteriori documenti e memorie** a sostegno delle proprie tesi: sul punto, entrambe le parti si sono date atto reciprocamente che l'eventuale documentazione prodotta al Presidente da oggi alla data della prossima udienza e riguardante gli argomenti di cui al presente verbale sarebbe stata data per acquisita. In data 10.2.2010 il rappresentante del lavoratore ha prodotto ulteriori note integrative al ricorso, nonché Sentenza Cass. Civ. Sez. Lav.8.6.2009 n. 13167 e Lodo Agnetti/Trenitalia del 28.10.2009. In data 15.2.2010 l'Avv. Rinella ha depositato note integrative.

\*\*\*\*\*

## **DIRITTO**

L'esame delle memorie difensive e della documentazione prodotta da entrambe le parti, che devono considerarsi parte integrante del presente verbale, nonché le risultanze del verbale di prima riunione, costituiscono elementi adeguati e sufficienti per pronunciare lodo.

In merito alle **eccezioni preliminari** riguardanti la **ricsuzione** dell'arbitro di parte avversa e sulla "**doppia sanzione**" per uno stesso comportamento, esse devono ritenersi senz'altro superabili rispettivamente in virtù dei principi generali in tema di rapporto organico della Pubblica Amministrazione, che ammettono pacificamente l'ipotesi censurata in rito dal ricorrente, e della palese riconducibilità di entrambe le note di contestazione dell'Azienda al medesimo comportamento.

Nel caso di specie, infatti, le due note inviate dall'Azienda si distinguono l'una dall'altra solo per un'omissione presente nella nota cronologicamente anteriore, peraltro sanata a brevissima distanza di tempo dalla seconda nota di contestazione, recante il medesimo oggetto e soprattutto la dicitura "*in annullamento e sostituzione..*", che denota inequivocabilmente la presa di coscienza da parte dell'Azienda di irregolarità formali e la volontà di riferirsi ad un solo ed unico comportamento irrogando una sola ed unica sanzione. Null'altro mette conto osservare in ordine a tali eccezioni, peraltro irrilevanti ai fini della decisione.

Ben altra e maggiore considerazione merita invece **l'eccezione di tardività della contestazione della sanzione**, sollevata dalla parte ricorrente nella seconda memoria integrativa, prodotta al Presidente, da parte del rappresentante del lavoratore ricorrente, cui lo stesso aveva precedentemente dato mandato per l'assistenza nel giudizio e per un più completo, puntuale e approfondito esercizio del diritto di difesa.

Tale eccezione, pur se non indicata nel ricorso, deve innanzitutto ritenersi **legittimamente introdotta nel giudizio** in quanto è stata **rilevata d'Ufficio** nel verbale di prima riunione del 14.1.2010, sottoscritto dalle parti, in cui le stesse hanno fornito dettagliate informazioni sul punto, ed è stata **successivamente proposta** nella memoria integrativa presentata agli atti dal rappresentante del ricorrente.

**L'eccezione merita totale accoglimento, e rende la contestazione disciplinare da considerarsi senz'altro tardiva.** Ciò in ragione del mancato rispetto del termine previsto dall'art. 61 CCNL che stabilisce che la contestazione deve riferirsi "*di norma*" a fatti avvenuti nei trenta giorni precedenti, "*tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.*".

Anche ammessa e non concessa la non perentorietà del termine, e concesso all'Azienda resistente il tempo necessario per svolgere eventuali attività istruttorie, la contestazione disciplinare per cui è gravame **non può ritenersi tempestiva**, ovvero avvenuta nell'immediatezza dei fatti. Sul punto, soccorre giurisprudenza consolidata della Corte di Cassazione, la quale ormai da anni è ferma nel **configurare il principio dell'immediatezza in senso relativo**, dando prevalenza all'effettivo esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore e al legittimo affidamento del prestatore, nel caso di ritardata contestazione disciplinare, che il fatto oggetto della sanzione possa non costituire violazione disciplinare, e al contempo privilegiando, nel bilanciamento tra "*l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini senza lo specifico motivo obiettivamente valido da accertarsi e valutarsi rigorosamente e il diritto del lavoratore ad una pronta difesa, ...la posizione tutelata ex lege dal lavoratore*" (**Cass. Civ. Sez. Lav. 7.11.2003 n. 16754**). Ad ulteriore sostegno della tesi della tardività della contestazione, meritano rilievo le pronunce **Cass. Civ. Sez. Lav. 8.1.2001 n. 150**, in cui il Collegio afferma che "*è illegittima la sanzione disciplinare irrogata in spregio dell'immediatezza della contestazione del fatto di cui agli artt. 7 L.300/70 e 2119 c.c.*" e soprattutto la recentiore **Cass. Civ. Sez. Lav.8.6.09 n.13167**, secondo cui il requisito dell'immediatezza deve essere interpretato con **ragionevole elasticità** ma comunque in maniera da **evitare che il datore di lavoro possa ritardare la contestazione in modo da rendere difficile la difesa da parte del lavoratore.**

**Detti principi di diritto si attagliano completamente al caso di specie**, vertente su illeciti commessi a partire dall'agosto 2008 e accertati per la prima volta nell'ottobre 2008, peraltro in maniera generica e non riconducibile al lavoratore Fornaro, come espressamente dichiarato dall'Azienda resistente, e poi definitivamente accertati e sanzionati soltanto nel maggio 2009, ovvero a più di sei mesi di distanza dall'ultimo fatto violativo, accaduto nel novembre del 2008, come risulta dalla documentazione prodotta dalla resistente.

Né valgono a superare detta evidente tardività le generiche argomentazioni svolte dalla resistente nella prima riunione, non supportate da prove documentali idonee a evidenziare il tempo necessario per l'acquisizione e la valutazione degli elementi istruttori, conseguente e connesso alla complessità organizzativa interna all'azienda medesima. Sul punto, infatti, la medesima Pronuncia è chiara nell'affermare che "*non è consentito che la ipotizzata complessità dell'organizzazione aziendale con la conseguente pretesa necessità di coordinamento tra i vari uffici, faccia ritardare indebitamente la contestazione disciplinare, non potendo difficoltà o*

*carenze organizzative pregiudicare il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, perché in caso contrario l'istituzione di una miriade di strutture potrebbe procrastinare ad libitum l'instaurazione di un procedimento disciplinare" e "la complessità dei comportamenti irregolari accertati...poteva incidere al massimo sulla durata dell'ispezione ma, una volta individuate le infrazioni, non poteva certo giustificare la tardività della relativa contestazione."*

Avendo parte resistente infatti affermato di essere venuta a conoscenza di anomalie nell'uso dei palmari già nell'ottobre 2008, da quel periodo deve farsi decorrere il termine di trenta giorni per la contestazione della sanzione: la complessità e l'organizzazione territoriale capillare della società, nonché i rapporti di servizio con la Telecom Italia non sono di per sé sufficienti ad escludere la possibilità di individuare in maniera specifica e tempestiva insieme il lavoratore come soggetto cui ricondurre la condotta illecita all'atto della commissione del primo atto illecito.

Del resto, parte resistente non ha comunicato al lavoratore, nelle due Note inviate, i motivi del ritardo nel procedere alla contestazione della sanzione né ha comunicato l'esistenza, né effettiva né presunta, di fatti oggettivi e riscontrabili che potessero determinare il ritardo, né infine ha fatto emergere la sussistenza di tali fatti nel verbale di prima riunione né in un momento successivo, limitandosi a produrre in giudizio copia dei tabulati telefonici dell'utenza per l'intero periodo in contestazione, senza fornire alcuna prova né informazione specifica riguardo al momento esatto in cui l'Azienda è venuta a conoscenza tanto del primo quanto dell'ultimo illecito commesso dal ricorrente, momento che deve quindi essere fatto risalire, sulla scorta delle dichiarazioni di cui al verbale sottoscritto dalle parti, al novembre 2008.

La Sentenza **Cass. Civ. Sez. Lav.8.6.09 n.13167**, risulta quantomai utile per corroborare la legittimità dell'eccezione spiegata anche sotto altro profilo: la citata Pronuncia infatti, proseguendo nel ragionamento afferma la prevalenza, anche nel caso di specie, del principio della buona fede, declinato nel senso dell'**affidamento legittimo** da parte del lavoratore, derivante dall'applicazione di una norma specifica e dal principio della buona fede, che non può essere posto nel nulla da una contestazione disciplinare tardiva e del tutto scollegata dall'immediatezza dei fatti.

Nel caso in rassegna, il ricorrente aveva maturato **legittimo affidamento** circa la piena legittimità del proprio comportamento, consistente nell'uso "improprio" e qui censurato del palmare di servizio, sulla base sia di una formazione carente e stringata fornita dall'azienda in merito all'uso del palmare, peraltro non provata in alcun modo dalla resistente e di certo non esauribile nella mera informazione, fornita dall'Azienda all'atto della consegna del palmare, della possibilità per il lavoratore di utilizzare l'apparato cellulare "*per esclusive esigenze di servizio*", sia dall'espresso invito rivolto dagli istruttori ai dipendenti a fare un po' di "*pratica*" nell'uso del palmare, sia, infine, della mancanza di blocchi o altri sistemi di inibizione totale o parziale dell'uso dell'apparato da parte del dipendente predisposti dall'Azienda. Tale situazione complessiva, unita ad una totale carenza di indicazioni di alcun genere, tanto informativo quanto di richiamo ad un uso conforme, impartite dall'Azienda al lavoratore, hanno ingenerato in capo a quest'ultimo il legittimo affidamento sulla piena conformità della propria condotta, affidamento che non può in alcun modo essere posto nel nulla a fronte di una contestazione disciplinare notificata con oltre sei mesi di ritardo.

Infine, e non da ultimo, Trenitalia non ha prodotto, sebbene invitata a farlo, alcuna documentazione atta a sostenere le proprie tesi (bolletta Telecom, richiesta di tabulati e informazioni a Telecom e relativa risposta etc.) nel termine intercorso tra la prima riunione (14.1.2010) e l'odierna seduta (18.2.2010)

Attesa la congruità del termine concesso, e salvo diverso accordo tra le parti in ordine all'ammissione agli atti di ulteriori documenti, essendo decorso invano il termine concesso ogni allegazione documentale deve ritenersi del tutto preclusa, e tale mancata esibizione può legittimamente considerarsi come comportamento concludente in ordine all'infondatezza della prova riscontrata, con la conseguenza che la contestazione de qua deve ritenersi non provata anche sotto tale profilo, ai sensi dell'art. 2697 c.c. e della Cass. Civ. 26.10.1962 n. 3066.

## P.Q.M.

Il Presidente, in base al mandato ricevuto, decidendo sull'eccezione preliminare sollevata dal rappresentante del lavoratore, e senza entrare nel merito, con il voto contrario del rappresentante dell'azienda,

**VISTO** l'art. 7 L. 20.5.1970 n. 300;  
**ESPERITE** le formalità di rito;  
**VISTO** il contratto collettivo di categoria;  
**PRESO ATTO** delle dichiarazioni rese e della documentazione prodotta,

## DICHIARA

**NULLO** IL provvedimento disciplinare irrogato dalla società TRENITALIA S.p.a. - sede di Pescara a carico del lavoratore Sig. Roberto Fornaro con nota del 10/06/2009, prot. DPR/RUPR/R.U.PR.C/30/Disc./174, e consistente in " quattro giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione".

Le spese del presente collegio sono compensate tra le parti.

Le spese e l'onorario del presidente del Collegio sono a carico dell'Azienda Trenitalia, e saranno quantificate in nota spese che il Presidente si riserva di trasmettere.

Le determinazioni assunte verranno comunicate alle parti dai rispettivi rappresentanti, mentre al deposito presso la Direzione Provinciale del Lavoro di L'Aquila provvederà il Presidente.

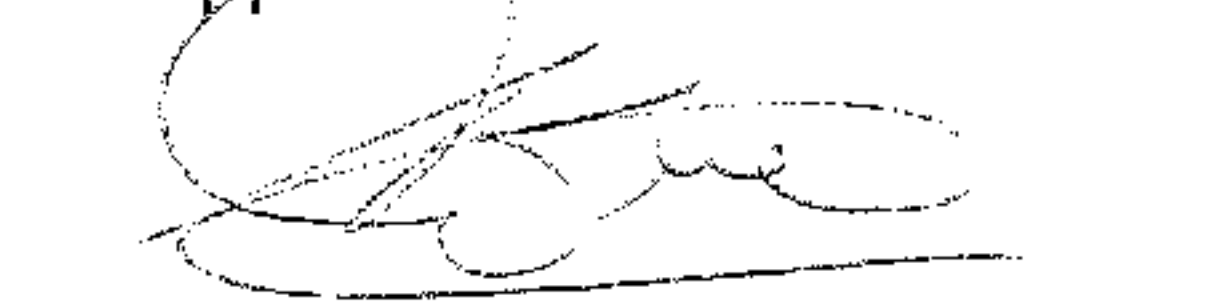
Il presente verbale consta di tre fogli (recto - verso) numerati progressivamente dal n.1.

Così deciso in Pescara 18 febbraio 2010

Il Presidente



Il Rappresentante dell'Azienda



Il Rappresentante del lavoratore

