

COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO – ANCONA

Ricorso

nell'interesse del Sig. **PADALINO Antonio**, dipendente della Società TRENITALIA S.p.a., professione Macchinista, in servizio presso l'Impianto di Ancona,

Contro

Trenitalia S.p.A.,

Avverso

la sanzione disciplinare consistente nel **massimo della multa** inflitta con nota Prot. 475 del 01.12.2009 (**Allegato 2**), con la motivazione facente riferimento alla lettera di contestazione del 06.11.2009 (**Allegato 1**):

“Il giorno 22/10/2009 non si presentava in servizio per effettuare il treno 12075, il treno partiva con il personale di riserva con 4' di ritardo”,

Per ottenere

l'annullamento del provvedimento disciplinare inflitto.

FATTO

- 1)- Il ricorrente presta servizio alle dipendenze della Società Trenitalia S.p.A. nell'Impianto di Ancona con la qualifica di Macchinista.
- 2)- Il giorno 22/10/2009, non si presentava in servizio per effettuare il treno 12075 poiché in posizione di congedo.
- 3)- Subiva un procedimento disciplinare conclusosi con la sanzione oggetto del presente ricorso.

DIRITTO

Il procedimento disciplinare è illegittimo per una molteplicità di motivi che saranno di seguito trattati.

Motivo di illegittimità della sanzione disciplinare per mancata correlazione tra fatto contestato e sanzione applicata

L'art. 54 del C.C.N.L. (MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA) può essere applicato per 8 (otto) diverse ragioni specificati alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), e precisamente:

- a) *per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 53;*
- b) *per inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro;*
- c) *per inosservanza degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;*
- d) *per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;*

- e) *per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno non corretto o di abusi da parte del personale dipendente;*
- f) *per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;*
- g) *per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificamente indicato;*
- h) *in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.*

Premesso che nella sanzione non è stata indicata la lettera, ovvero il motivo in base al quale è stata applicata la multa, l'illegittimità del provvedimento punitivo si riscontra nella parte in cui lo stesso risulta sproporzionato rispetto alla mancanza commessa, in quanto all'art. 54 del CCNL, rubricato come "Mancanze punibili con la multa", non risulta la circostanza relativa all'inosservanza dell'orario di lavoro commessa per la prima volta.

Difatti, il citato art. 54 del C.C.N.L., alla lettera b), stabilisce che si incorre nella sanzione disciplinare della multa *per inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro*.

Considerato che al ricorrente è stato contestato che *non si presentava in servizio per effettuare il treno 12075* e quindi l'inosservanza dell'orario di lavoro commessa per la prima volta, la relativa sanzione applicata non trova riscontro nell'art. 54 del C.C.N.L., dovendosi nella circostanza dovuto applicare una diversa e più lieve di minore gravità.

Per tale motivo il provvedimento disciplinare è meritevole di annullamento, anche perché supportato dalla giurisprudenza che avvalorava quanto sin qui sostenuto:

"Ai fini dell'applicazione del principio di proporzionalità, anche se i precedenti disciplinari non costituiscono recidiva specifica, alla luce del contratto collettivo, oltre che della legge, è insita nella graduazione delle sanzioni una valutazione di maggiore gravità dell'illecito quando questo non sia il primo commesso dal lavoratore, soprattutto in relazione all'elemento soggettivo (grado della colpa)" (Trib. Milano 14/7/2003, Est. Di Ruocco, in Lav. nella giur. 2004, 192);

"Ai fini della valutazione della gravità di un certo comportamento del lavoratore devono essere considerate le particolari circostanze in cui è stata commessa l'infrazione e l'intensità dell'elemento intenzionale, con la conseguenza che deve ritenersi illegittima la sanzione disciplinare del tutto sproporzionata in relazione all'oggettiva gravità del fatto e all'intensità dell'elemento intenzionale" (Pret. Monza 28/11/95, est. Padalino, in D&L 1996, 453);

"La gravità della sanzione disciplinare deve essere proporzionata a quella dell'addebito, tenendo conto dell'oggettiva gravità del fatto e dell'intensità dell'elemento intenzionale; ove risulti

sproporzionata, la sanzione deve essere annullata” (Pret. Monza 25/7/95, est. Padalino, in D&L 1996, 160, nota MAZZONE);

“Nel caso in cui le norme disciplinari del Ccnl applicabile prevedano per determinate tipologie di infrazioni la sanzione della multa, è illegittima, in ragione della commissione di tali infrazioni, la comminazione della sanzione di sospensione” (Tribunale Milano 30 giugno 2000, est. Peragallo, in D&L 2000, 985);

“Il datore di lavoro non può irrogare un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione. Nella specie, la S.C. ha annullato per vizio di motivazione la sentenza impugnata, che aveva omissis ogni riferimento alla normativa contrattuale applicabile al rapporto di lavoro subordinato con mansioni di "merchandising", essendosi limitata a sottolineare che la libertà di cui gode il lavoratore-venditore nella gestione del tempo e delle modalità di lavoro non lo esonera dall'obbligo di presenza attiva ed assidua nella zona assegnatagli e che nel caso del venditore l'elemento fiduciario assume valore determinante, attesa l'impossibilità di effettuare i controlli tipici del rapporto di lavoro subordinato” (Cass. civ., sez. lav., 29.09.2005, n. 19053, in Mass. Giur. It., 2005);

“In materia di sanzioni disciplinari irrogate dal datore di lavoro, l'accertamento sul rapporto di proporzionalità tra l'infrazione compiuta dal dipendente e la gravità della sanzione comminata spetta comunque al giudice di merito, pur in presenza di una specifica previsione contenuta nella contrattazione collettiva” (App. Bari, 10.03.2003, in Gius, 2003, n. 20, p. 2326).

“In tema di sanzioni disciplinari il fondamentale principio di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della infrazione deve essere rispettato sia in sede di irrogazione della sanzione da parte del datore di lavoro nell'esercizio del suo potere disciplinare, sia in sede di controllo che, della legittimità e della congruità della sanzione applicata, il giudice sia chiamato a fare. A tal riguardo, ha carattere indispensabile la valutazione, ad opera del giudice del merito, investito del giudizio circa la legittimità di tali provvedimenti, della sussistenza o meno del rapporto di proporzionalità tra l'infrazione del lavoratore e la sanzione irrogatagli. Ai fini di tale valutazione il giudice deve tenere conto non solo delle circostanze oggettive, ma anche delle modalità soggettive della condotta del lavoratore in quanto anche esse incidono sulla determinazione della gravità della trasgressione e, quindi, della legittimità della sanzione stessa” (Cassaz. Civile sez. lav. 13.04.2006, n. 8679).

Dalle sentenze appena citate, altro Collegio di Conciliazione ed Arbitrato riunitosi presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Pescara, è venuto alla determinazione di annullare in data

21.01.2010 (**Allegato 3**), perché ritenuta sproporzionata rispetto alla mancanza commessa per la prima volta, la sanzione disciplinare consistente nel massimo della multa inflitta al Macchinista di Trenitalia Sig. D'Acchille Ruggero che, come il ricorrente, non si era presentato in servizio al treno 3187 del 03.07.2009 causando alla partenza dello stesso 5 minuti di ritardo.

MOTIVO DI ILLEGITTIMITA' DELLA SANZIONE PER

Disparità di trattamento nelle sanzioni disciplinari

L'illegittimità della sanzione si riscontra nella parte in cui il ricorrente è stato discriminato nel provvedimento disciplinare: il datore di lavoro ha infatti differenziato nel trattamento, il ricorrente, rispetto al trattamento praticato ad altro lavoratore Macchinista, rispondente al nome di MONTENOVO Massimo, il quale, in occasione di una uguale contestazione a suo carico (**Alleg. 4**), ha visto applicare nei suoi confronti una sanzione disciplinare inferiore rispetto a quella inflitta all'odierno ricorrente, consistente nel rimprovero scritto (**Allegato 5**).

Anzi, mentre il ricorrente con la mancata presentazione causava semplicemente 4' di ritardo alla partenza del treno 12075, il Macchinista MONTENOVO Massimo, con la mancata presentazione in servizio si rendeva responsabile della soppressione del treno 7011 del 10.01.2005.

In altre parole, indipendentemente dalle conseguenze derivate dalla mancata presentazione in servizio dei due Macchinisti, vengono comminate nei confronti degli stessi due differenti sanzioni di diversa entità per la stessa mancanza commessa: al ricorrente viene inflitta la sanzione disciplinare consistente nel **massimo della multa**, mentre al Sig. Montenovo Massimo viene irrogata quella consistente nel rimprovero scritto.

Qualunque sanzione disciplinare basata sulla disparità di trattamento è nulla poiché denota un atto discriminatorio da parte del datore di lavoro.

CONCLUSIONI

Per tutto quanto sopra esposto, voglia il Collegio adito annullare l'impugnato provvedimento disciplinare ed emettere il lodo arbitrale secondo diritto.

Ancona, 12 marzo 2010

Giovanni Di Tommaso

Si allegano in copia:

- lettera di contestazione del ricorrente;
- sanzione disciplinare del ricorrente;
- lodo arbitrale D'Acchille / Trenitalia del 21.01.2010;
- lettera di contestazione di Montenovo Massimo;
- sanzione disciplinare di Montenovo Massimo.

Verbale Collegio di conciliazione ed arbitrato
Ex art.71 L 300/1970
Controversia: Antonio Padalino / Trenitalia

Oggi, 12 marzo 2010, alle ore 11, nello studio Azzaloni, con sede ad Ancona in Corso Carlo Alberto 12, sede prescelta per il collegio arbitrale di cui sopra, per il Collegio sono presenti:

sig. Giovanni Di Tommaso, in rappresentanza del lavoratore: signor Antonio Padalino;

dott. Lorenzo Bastianelli, in rappresentanza del datore di lavoro: Trenitalia DTR Marche ;

dott.ssa Antonella Azzaloni, in qualità di terzo arbitro.

La dott.ssa Azzaloni
nominata terzo arbitro

- vista la documentazione ricevuta che qui di seguito è elencata:

a) lettera raccomandata a.r. di contestazione del 06.11.2009 da parte di Trenitalia verso il signor Antonio Padalino (primo addebito) in cui si contesta il mancato servizio e il conseguente ritardo di 4 minuti del treno;

b) lettera di risposta alla lettera di cui al punto a) da parte del signor Padalino del 12.11.2009 (giustificazione) in cui si riferisce della errata interpretazione del turno;

c) comunicazione di irrogazione sanzione disciplinare da parte di Trenitalia inviata con raccomandata ar in data 01.12.2010. (provvedimento disciplinare) dalle quali si evince che il lavoratore - avendo erroneamente letto il turno di servizio - ha causato un ritardo di partenza del treno di 4 minuti, ed è per questa mancanza che l'azienda ha chiesto il massimo della multa secondo quanto previsto dall'art. 54 del CCNL delle Attività Ferroviarie.

- presa visione del CCNL delle Attività Ferroviarie siglato in data 16.04.2003, in particolar modo degli artt. 52, 53, 54, 55, considerato che il lavoratore non è recidivo nell'anno;

- ascoltate le parti che hanno esposto le loro argomentazioni

Il Collegio a maggioranza, con il voto contrario del dottor Lorenzo Bastianelli, che rappresenta il datore di lavoro

formula il seguente giudizio:

non può essere applicata alcuna sanzione disciplinare per la giornata del 22/10/2009 poiché, di fronte al ritardo del lavoratore, l'azienda gli ha concesso il congedo per quella giornata.

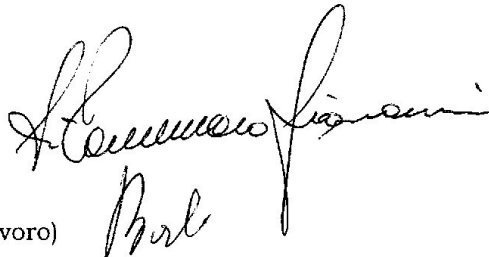
Le parti si danno reciprocamente atto che con la firma del presente verbale null'altro hanno a pretendere l'una dall'altra per qualsiasi titolo, ragione o causa, dedotta o deducibile, comunque connesso con l'oggetto dell'arbitrio.

Ancona, 12 marzo 2010

Letto, confermato e sottoscritto

FIRMA

Signor Giovanni Di Tommaso
(in rappresentanza del lavoratore)



Dottor Lorenzo Bastianelli
(in rappresentanza del datore di lavoro)



Dott.ssa Antonella Azzaloni
(terzo arbitro)

