COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO – PESCARA

R i c o r s o

nell'interesse del Sig. **D'ACCHILLE Ruggero**, dipendente della Società TRENITALIA S.p.a., professione Macchinista, in servizio presso l'Impianto Trazione Regionale di Sulmona,

C o n t r o

Trenitalia S.p.A.,

A v v e r s o

la sanzione disciplinare consistente nel **massimo della multa** inflitta con nota Prot. 39/219 del 21.07.2009, con la motivazione facente riferimento alla lettera di contestazione del 09.07.2009:

"Ella, il giorno 03/07/2009, comandato come Macchinista alla 5^ giornata del turno TE, non si presentava in servizio al treno 3187 in partenza da Sulmona (e diretto a Napoli) alle ore 6,32, con presentazione alle ore 06,02.

Al suo posto veniva comandato altro agente ed il suddetto treno partiva con 5 minuti di ritardo",

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 Trazione di Sulmona con la qualifica di Macchinista.

2)- Il giorno 03.07.2009, mentre dall'abitazione di Pratola Peligna si recava in servizio per effettuare il treno 3187, con presentazione alle ore 6.02, con la propria autovettura, a causa della foratura di uno pneumatico, tardava la presentazione che avveniva alle ore 6,40.

3)- Veniva comandato a svolgere altro servizio, ma subiva un procedimento disciplinare conclusosi con la sanzione oggetto del presente ricorso.

D I R I T T O

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

Motivo di illegittimità della sanzione disciplinare per

mancanza dovuta a cause indipendenti dalla propria volontà

Il giorno 03.07.2009, il ricorrente ha tardato la presentazione in servizio a causa della foratura di uno pneumatico della propria autovettura mentre si recava dall'abitazione al posto di lavoro.

E' evidente che nella circostanza il ritardo è da attribuirsi a un motivo dovuto a causa di forza maggiore, per il quale il ricorrente non poteva essere ritenuto responsabile in quanto l'inconveniente non era dipeso dalla sua volontà.

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 fattispecie 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.

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 stata contestata la tardata presentazione in servizio 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 avvalora 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 commisione 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 omesso 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 gravita 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)**;

Motivo di illegittimità della sanzione disciplinare per

violazione art. 15 lettera b) L. 300/70 – atti discriminatori

L'art. 15 lettera della legge 20 maggio 1970 n. 300 stabilisce che:

"È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

*a) **(…)**;*

*b)l licenziare un lavoratore, **discriminarlo** nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, **nei provvedimenti disciplinari**, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua*

affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero".

L'illegittimità della sanzione si riscontra nella parte in cui il lavoratore è stato discriminato nel provvedimento disciplinare per la sua affiliazione alla Organizzazione Sindacale denominata FAST Ferrovie, nella quale svolge attività sindacale quale vice Segretario Regionale Abruzzo.

Il datore di lavoro ha infatti differenziato nel trattamento, il ricorrente, rispetto al trattamento praticato ad altri lavoratori che, in occasione di procedimenti disciplinari a loro carico, hanno visto applicare nei loro confronti una sanzione inferiore rispetto a quella inflitta al primo.

A dimostrazione di quanto sostenuto, si citano e si esibiscono alcuni provvedimenti disciplinari inflitti in misura minore ad altrettanti lavoratori che, come il ricorrente, avevano ritardato la presentazione in servizio:

1)- N..... C....., Capo treno presso l'Impianto di Sulmona, **sanzionato con € 15,00 di multa** con nota Prot. D.RUO/RUO.P/RUP.C/55/Disc. 2778 del 05.12.2005, con la motivazione:

"Ella, il giorno 11.11.2005, comandato ad effettuare il Suo turno previsto come Capotreno al treno 7487, faceva maturare 40 (quaranta) minuti di ritardo alla partenza del treno per ritardata presentazione".

2)- N..... C....., Capo Treno presso l'Impianto di Sulmona, **sanzionato con € 15,00 di multa** con nota Prot. D.RUO/RUO.P/RUP.C/31/Disc.615 del 27.04.2006, con la motivazione:

"Ella, il giorno 31/03/06, in turno alla scorta del treno 2371 in partenza da sulmona alle ore 05,47, non si presentava in servizio ed in sua sostituzione veniva utilizzato altro agente".

3)- N..... C....., Capo Treno presso l'Impianto di Sulmona, **sanzionato con € 15,00 di multa** con nota Prot. D.RUO/RUO.P/RUP.C/17/Disc. 264 del 20.02.2006, con la motivazione:

"Ella, il giorno 26.01.2006, comandato ad effettuare il Suo turno come Capo Treno al treno 7048, faceva maturare 9 (nove) minuti di ritardo alla partenza del treno da Sulmona per mancato ritiro dei documenti di prescrizioni di movimento".

4)- N..... C....., Macchinista presso l'Impianto di Ancona, **sanzionato con € 15,00 di multa** con nota Prot. DGOP/P.PGP.CTN.PE del 14.08.2008, con la motivazione:

"Il giorno 6 lugluio 2006 Ella, comandata ad effettuare servizio di riserva dalle ore 0.00 alle ore 6.00 presso la stazione di Bologna Centrele, si presentava in ritardo alle ore 1.30".

5)- N..... C....., Macchinista presso l'Impianto di Siena, **sanzionato con € 10,00 di multa** con nota Prot. DPR/DRT.PT.200821 del 29.02.2008, con la motivazione:

"Lei, il giorno 1 febbraio 2008, comandato in servizio di condotta al treno 6865 da Siena a Grosseto, con presentazione in servizio alle ore 5.17 presso il proprio impianto, tardava la propria presentazione in servizio rispetto l'ora comandata.

A seguito di ciò veniva disposta la Sua sostituzione con altro agente".

Qualunque sanzione disciplinare dettata in violazione dell'art. 15 della legge 300/1970 è nulla.

C O N C L U S I O N I

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

Pescara, 07 gennaio 2010

Giovanni Di Tommaso

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Provinciale del Lavoro
di Pescara
Collegio di Conciliazione ed Arbitrato
(procedura ex art. 7 Legge 20.05.1970 n°300)

LODO ARBITRALE

Addì 21.01.2010 presso la DPL di Pescara, sita in via Tiburtina Valeria, n. 54/1, si è riunito il collegio di conciliazione ed arbitrato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 L. 300/70, regolarmente costituitosi in data 07 gennaio 2010 per l'esame del provvedimento disciplinare consistente in " **massimo della multa"** comminato dalla società TRENITALIA S.P.A., **con nota prot. 39/219 del 21 luglio 2009,** al proprio dipendente sig. D'ACCHILLE RUGGERO e da questi impugnato tramite ricorso di cui agli atti.

Il collegio risulta così costituito e composto:

PRESIDENTE : Dott. Orazio Antonio BOCALE;

ARBITRO IMPRESA : Dott. Giacomo PISTILLI;

ARBITRO LAVORATORE : Sig. Giovanni DI TOMMASO.

FATTO

In data 09.07.2009 l'Azienda procedeva nei confronti del lavoratore D'Acchille Ruggero, ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300 del 20.05.1970 e dell'art. 61 del CCNL, alla contestazione di obblighi contrattuali secondo la seguente motivazione: " *ella, il giorno 03.07.2009, comandato come macchinista alla 5^ giornata del turno TE, non si presentava in servizio al treno 3187 in partenza da Sulmona (e diretto a Napoli) alle ore 6,32, con presentazione alle ore 06,02.*

Al suo posto veniva comandato altro agente ed il suddetto treno partiva con 5 minuti di ritardo. "

Il sig. D'Acchille Ruggero, con nota del 16.07.2009, affermava che, nel percorso per recarsi dalla sua residenza al lavoro e precisamente al deposito locomotive, la sua auto subiva la foratura di un pneumatico. I tentativi dallo stesso effettuati per avvisare dell'accaduto risultavano malgrado tutto vani a seguito della mancanza di copertura radio.

Superato l'inconveniente, lo stesso giungeva in stazione e veniva di fatto assegnato ad un altro servizio.

La mancata presentazione sul posto di lavoro in orario veniva altresì ratificata dal capo deposito Donato Faiella, il quale dichiarava, nel rapporto stilato per il responsabile I.C.R. di Sulmona, di essere riuscito, dopo vari tentativi, a contattare telefonicamente il sig. D'Acchille Ruggero, il quale rivelava, a suo dire, di aver letto in modo errato il turno.

Di fronte a tale situazione il capo deposito attivava tutte le procedure necessarie affinché si procedesse all'attivazione del servizio.

Nella riunione del 07.01.2010, il Presidente del Collegio, dopo aver preso contezza della contestazione e degli accertamenti disposti dall'azienda, nonché delle giustificazioni del lavoratore, proponeva alle parti una soluzione conciliativa della controversia.

Queste ultime respingevano la proposta conciliativa, riportandosi ciascuno alle proprie richieste.

Inoltre, previa acquisizione agli atti delle rispettive documentazioni probatorie, veniva fissata, per la prosecuzione e la decisione della controversia, l'udienza del 21.01.2010.

Oggi, all'udienza così fissata, i membri di parte reiterano le loro richieste e precisamente:

l'arbitro di parte datoriale conclude chiedendo l'applicazione della sanzione consistente nel massimo della multa ed esibisce una rassegna di precedenti a carico di altri lavoratori aventi ad oggetto la medesima sanzione;

l'arbitro del lavoratore, invece, conclude chiedendo l'annullamento dell'impugnato provvedimento disciplinare.

Gli stessi si dicono disposti nel procedere con la decisione della instaurata controversia tramite la pronuncia definitiva del lodo che ne segue.

DIRITTO

Constatata preliminarmente la regolarità procedurale, come da CCNL, relativa all'irrogazione della sanzione inflitta, è necessario soffermare la nostra attenzione su quanto segue.

L'amministrazione che promuove un procedimento disciplinare è tenuta ad accertare i fatti addebitati, la loro incidenza sul rapporto di impiego e le eventuali giustificazioni addotte dall'interessato, dovendo autonomamente valutare in sede disciplinare, sia il riflesso

negativo dei fatti sulla prosecuzione del rapporto, sia la proporzionalità degli stessi all'eventuale sanzione da irrogare (cfr. Cons. Stato, IV Sez. 10 aprile 1995 n. 229, T.A.R. Lazio Roma, sez. II, 8 settembre 2004, n. 8585).

Orbene, nel caso che ne occupa, appare che la sanzione massima inflitta al ricorrente risulta oggettivamente non proporzionata avuto riguardo ai fatti accertati, alle ragioni opposte dall'interessato e ai suoi complessivi precedenti specifici relativi all'infrazione contestata.

Per di più, non è dato scorgere nel provvedimento sanzionatorio nessun chiaro riferimento all'art. 54 del C.C.N.L. rubricato come "Mancanze punibili con la multa", da cui non risulta la circostanza relativa all'inosservanza dell'orario di lavoro commessa per la prima volta.

La lettera b) del predetto articolo richiama diversamente l'inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro, situazione quest'ultima mai determinatasi prima d'ora a carico del lavoratore.

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 (***cfr. Cassazione civile sez. lav., 13 aprile 2006, n. 8679***).

Le modalità soggettive proprie della condotta del lavoratore in esame, valgono ad escludere una responsabilità degna di essere sanzionata.

Infatti, il medesimo dopo aver avvertito del suo incidente, si recava normalmente al lavoro per essere assegnato ad un altro servizio.

Né può farsi riferimento ad un'eventuale negligenza o inosservanza di leggi, regolamenti od obblighi di servizio da parte del sig. D'Acchille Ruggero fino al punto da arrecare pregiudizio agli interessi dell'azienda.

Giova ancora una volta ripetere che solo una circostanza imprevista ed imprevedibile era la causa della sua condotta, indipendente quindi da un comportamento di tipo intenzionale.

D'Acchille

Esula, invece, dalla competenza di tale collegio, qualsiasi valutazione o decisione in merito alla sollevata eccezione del ricorrente, di comportamenti discriminatori che l'azienda avrebbe tenuto nei confronti del sig. D'Acchille Ruggero per la sua presunta appartenenza alla Organizzazione Sindacale, denominata FAST Ferrovie, nella quale svolge attività sindacale in qualità di vice segretario Regionale Abruzzo.

PQM

Il Collegio, a maggioranza, con il voto contrario dell'arbitro dell'azienda, delibera di annullare il provvedimento disciplinare comminato dall'azienda TRENITALIA S.P.A.

Le spese del presente Collegio sono compensate tra le parti.

Le spese e l'onorario del Presidente sono a carico dell'Azienda.

Pescara, lì 21.01.2010

L'Arbitro società

L'Arbitro lavoratore

Il Presidente