

COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO
(Art. 7 – Legge 20 maggio 1970 – n. 300)



OGGETTO: Provvedimento disciplinare del 29.07.05 comminato da Trenitalia Spa Global Logistics al proprio dipendente Sig. [redacted], consistente nella **SOSPENSIONE DI GIORNI 2** dal servizio e dalla retribuzione.

Il giorno 19 ottobre 2005, presso la sede della DIREZIONE Provinciale del Lavoro di Grosseto, si è riunito il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n.300, costituito con decreto direttoriale n.950 rs del 06.09.05, su ricorso avanzato dal Sig. [redacted] avverso il provvedimento disciplinare in oggetto.

Del Collegio fanno parte :

- | | |
|-------------------|------------------------------|
| - Sig. [redacted] | - Membro di Parte Attrice- |
| - Sig. [redacted] | - Membro di Parte Convenuta- |
| - Dr. [redacted] | - in qualità di Presidente |

Insediato il Collegio, il Dr. [redacted], assumendo le funzioni di Presidente, prima di dare corso all'esame della questione oggetto della presente controversia, ritiene doveroso richiamare alla cortese attenzione degli arbitri di parte, per sommi capi, la natura dell'attività del Collegio, i compiti allo stesso assegnati, nonché i principi di carattere generale su cui debbono basarsi le decisioni dei membri.

In primo luogo, l'attribuzione ai membri di poteri di conciliazione e di attività negoziale per il regolamento degli interessi delle parti, a prevalente contenuto equitativo.

A seguito del mandato loro conferito, gli arbitri sono tenuti ad esperire il tentativo di conciliazione fra le parti in causa; in caso di fallimento dovranno accertare la sussistenza o meno dei presupposti circa la legittimità del provvedimento sanzionatorio e quindi, se il comportamento del lavoratore ed i fatti allo stesso contestati rientrano nella tipologia delle infrazioni previste dal codice disciplinare vigente e nel caso se sia stato osservato il criterio interpretativo –applicativo sancito in via generale dall' art. 2106 cc sulla proporzionalità della reazione alla gravità dell' inadempimento rilevato.

Come richiesto dal Presidente i membri di parte passano ad esporre – puntualizzando e confutando in contraddittorio tra di loro – gli aspetti più salienti della controversia.

Si provvede pertanto alla ricostruzione dei fatti storici che hanno generato il provvedimento disciplinare de quo.

IN FATTO

Con lettera del 13.07.2005 l'Azienda contestava al lavoratore quanto segue:

" .. Ella in data 25 giugno 2005, nella sua qualità di macchinista, comandato in servizio dal FFCD con la 23 g.ta Grosseto (inizio lavoro ore 4.10 del 26.06.05 fine lavoro ore 09.20 del 26.06.05) abbia richiesto al FFCD la formalizzazione scritta del comando del servizio, che il FFCD Le ordinava con m40 n.4/68 delle ore 12.30.

Risulta inoltre accertata dal FFCD la Sua mancata presentazione in servizio nel giorno 26.06.06, risultando, Ella pertanto assente ingiustificato...".

- Il lavoratore esponeva le proprie giustificazioni in data 26.07.05.
- Con nota del 29.07.05 l'Azienda, non accogliendo le giustificazioni prodotte procedeva a comminare la sanzione in oggetto.



L'arbitro nominato dal lavoratore Sig. C. [redacted], manifesta il proprio disappunto in ordine alla legittimità della sanzione comminata al Sig. [redacted], in ragione del fatto che il turno comandato dal FFCD veniva stabilito in palese violazione delle norme da attuare in caso di variazione del servizio già comandato al P.D.M., (TV 32.1/1065 del 03.08.1981), in particolare nella parte in cui viene regolamentato il superamento dell'orario del turno comandato rispetto al termine del nastro lavorativo graficato. Il superamento di tale termine fino a 2 ore può avvenire infatti, solamente in casi tassativamente contemplati, nei quali però non rientra la fattispecie oggetto della presente controversia.

Lo stesso arbitro fa notare, che il servizio comandato prevedeva il rientro in sede alle ore 09,20, mentre la fascia di utilizzazione oraria prevedeva dalle ore 02.35 alle 08.13. Inoltre le lamentele di cui si argomenta erano state rappresentate dal lavoratore per iscritto al FFCD, al fine di poter svolgere un servizio compatibile con le regole contrattuali. Non può essere ritenuto negligente il comportamento di un lavoratore, ne tantomeno quello del Sig. [redacted], che in modo ragionevole chiede l'applicazione di norme contrattuali oramai consolidate nella prassi operativa.*

L'arbitro di parte convenuta Sig. [redacted], contrariamente a quanto detto da parte avversa, sostiene che il sig. C. [redacted] si è reso responsabile di un atto di "insubordinazione" atteso che l'ordine di servizio era stato dato dal FFCD e ribadito per iscritto. Tale procedura contemplata all'art. 51 (doveri del personale) comma 1 Lett.h del vigente CCNL delle attività ferroviarie, dispone:

il dipendente "deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate". Proprio in ragione di questa previsione, il FFCD aveva proceduto ad emettere M40, sebbene consapevole che lo stesso fosse contrario alle rimostranze del lavoratore. Pertanto lo stesso Sig. [redacted] avrebbe dovuto rispettare l'orario stabilito e presentarsi non in altro orario come da lui indicato nelle giustificazioni prodotte.

Considerazioni IN FATTO e IN DIRITTO del Terzo Arbitro

Esaminati i fatti e il contenuto della documentazione prodotta dagli arbitri di parte, appare evidente che la violazione contrattuale contestata, nasce dall'applicabilità dell'art. 51 comma 1 lett.h alla fattispecie in esame.

Appare necessario quindi una approfondita disamina dei contenuti del precitato articolo del contratto, in particolare occorre osservare che:

se da un lato l'obbligo del lavoratore di eseguire comunque, un ordine "rinnovato per iscritto" così come codificato, appare dover prescindere da aspetti di natura contrattuale, escludendo tuttavia profili di carattere penale che contrariamente sottrarrebbero lo stesso lavoratore alla norma de quo; dall'altro la procedura dell'ordine rinnovato, non fa riferimento agli ordini palesemente contrari a tutte le disposizioni, ma solamente a quelli contrari a "regolamenti e istruzioni".

In questo contesto, appare evidente quindi, la necessità del datore di lavoro nel dover individuare una sfera operativa di libero dominio e di discrezionalità organizzativa che garantiscano il buon andamento gestionale del servizio reso, e al quale lo stesso lavoratore non deve e non può sottrarsi in modo arbitrario.

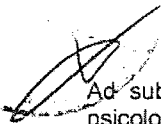
In questo senso, dovendo tracciare una cornice dentro la quale assoggettare il comportamento del lavoratore alle previsioni del più volte citato art.51 c.1 lett.h, dobbiamo trasferire la dizione letterale di "regolamenti e istruzioni", a quella propria di testi normativi che regolano il movimento dei treni e ne assicurano la circolazione in condizione di massima sicurezza ovvero i cd.testi regolamentari (p.l.4.1 Disp.7/2000), e tra questi appunto (punto 1.3 Disp.7/200) il Regolamento sui segnali (RS); Regolamento per la circolazione dei treni(RCT); Regolamenti e standard Trazione(RST); Istruzione per il Servizio di Condotta Locomotive(IPCL); Istruzione per il Servizio del Personale di Scorta Treni(ISPST) e così via.

Nel caso in esame, il comportamento del lavoratore, tende a rivendicare in circostanze non legate a urgenti e comprovate esigenze di servizio, l'applicazione di una norma contrattuale che regola l'orario di lavoro al di fuori dei regolamenti o istruzioni, e pertanto esclusa dal campo di applicazione della lett.H in argomento.

Come è noto, il potere direttivo del datore a cui corrispondono gli obblighi di obbedienza, deve essere esercitato nel pieno rispetto del contratto, e che in caso contrario il lavoratore può rifiutare l'esecuzione di tali prestazioni, anche in attesa dell'esito del giudizio sulla legittimità delle stesse, assumendosi il rischio di essere successivamente ritenuto inadempiente qualora venga invece accertata la legittimità dell'ordine disatteso. (Cfr.Cass.8 giugno 1999 n.5643).

Contrariamente, si renderebbe incomprensibile il significato e l'esigenza di una serie di norme previste dal CCNL e espressione dell'incontro della volontà delle parti.

A nulla rileva dunque, la mancata presentazione in servizio del Sig. C. [redacted], o la presentazione dello stesso in orario diverso da quello comandato.

 Ad substantiam, giova considerare che il comportamento del sig. C non sorretto dall'elemento psicologico in termini di dolo o colpa, non ha arrecato pregiudizio all'azienda o a terzi, avrebbe comunque comportato una sanzione sproporzionata, anche in relazione ad una palese assenza di recidive.

P.Q.M.

Il presidente, in base al mandato ricevuto :

VISTO	l'art.7 della legge 20 maggio 1970;
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 comminato dalla Trenitalia spa al sig. C per un periodo di due giorni di sospensione.

Viene dato incarico al terzo membro di redigere conforme verbale.
Le spese sono a carico della Trenitalia spa.

Così deciso, Grosseto 08 novembre 2005

IL PRESIDENTE
(Dr. C. ...)