

COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

LODO ARBITRALE

emesso a seguito di delega conferita al Presidente, il giorno _____ 2022 in sede di Collegio di Conciliazione ed Arbitrato - costituito ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge n. 300/1970 e composto dai Sigg.:

Dott. _____	Presidente
Avv. Giovanna Riviera	Rappresentante della ditta
Sig. _____	Rappresentante del lavoratore

durante il quale è stato esaminato il ricorso presentato dal lavoratore Sig. _____ contro il provvedimento disciplinare di data 29/01/2021, adottato dalla ditta _____ consistente nella **SOSPENSIONE di giorni 2 (due) dal servizio e dalla retribuzione**. In tale incontro, il Presidente, dopo vari tentativi di mediazione, recepisce l'indisponibilità delle parti alla conciliazione della controversia e riceveva dalle stesse delega per l'emanazione del lodo arbitrale con ampi poteri di decisione, anche modificativi del provvedimento irrogato.

Il dispositivo viene di seguito emanato:

- ✓ **VISTO** il provvedimento disciplinare adottato dalla ditta _____ nei confronti del proprio dipendente Sig. _____ in data 29/01/2021, con il quale l'azienda infliggeva al lavoratore la sanzione disciplinare della Sospensione di giorni 2 (due) dal servizio e dalla retribuzione;
- ✓ **ACCERTATA** la legittimità procedurale del provvedimento impugnato;
- ✓ **SENTITI** i rappresentanti del lavoratore e del datore di lavoro nella seduta del 23/06/2022;
- ✓ **VISTA** la lettera del 25/01/2021 del lavoratore _____ avente ad oggetto giustificazioni ex art. 7 Legge 300/1970, a seguito della contestazione disciplinare di data 20/01/2021 da parte della ditta _____;
- ✓ **VISTA** la memoria del 29/07/2022 e della memoria di replica del 30/09/2022 depositata dal rappresentante della ditta _____;
- ✓ **VISTA** la mail del 29/08/2022 con allegata la prenotazione del viaggio per _____ inviata dal rappresentante del lavoratore _____;
- ✓ **VISTO** l'art. 2104 c.c. che disciplina il dovere di diligenza del prestatore di lavoro dipendente, statuendo che il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa, nonché osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende;

- ✓ *VISTO l'art. 2106 c.c., a norma del quale l'inosservanza della disposizione di cui all'art. 2104 c.c. può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione;*
- ✓ *VISTO il CCNL per i dipendenti dell'industria metalmeccanica Industria;*
- ✓ *PRESO ATTO che*
 - *il lavoratore in data 09/12/2020 aveva chiesto 2 giornate di permesso per lunedì 21/12/2020 e martedì 22/12/2020 in ragione di dover effettuare una visita medica;*
 - *l'azienda pur attraversando un periodo di emergenza produttiva aveva, visto la causale della richiesta, autorizzato l'assenza;*
 - *il lavoratore si recava in _____ e vi permaneva fino al 22/12/2020;*
 - *il lavoratore in data 22/12/2020 avvisava l'azienda che non poteva rientrare e presentarsi al lavoro in quanto il DPCM 20/12/2020 obbligava chi faceva rientro nella nostra nazione da un paese estero di sottoporsi ad una quarantena di 14 giorni.*
 - *Il lavoratore si assentava dal lavoro dal 21/12/2020 fino all'08/01/2021;*
- ✓ *PRESO ATTO nondimeno che il lavoratore non è stato in grado di produrre né la prenotazione di questa visita medica né l'attestazione dell'avvenuta visita medica;*
- ✓ *VISTA la giurisprudenza in merito secondo cui se il lavoratore non riesce a portare adeguate giustificazioni della propria assenza, tale condotta può condurre al licenziamento per giusta causa (Cass. Sez. Lavoro n. 10855/2020).*

Al datore di lavoro spetta l'onere di provare l'assenza nella sua oggettività mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possono giustificare l'assenza ed in particolare il fatto che tale assenza dipenda da cause di forza maggiore.

Nel caso in esame il lavoratore si difende asserendo che non poteva rientrare al lavoro "causa di forza maggiore": in particolare afferma che a causa della pandemia in corso e più precisamente dell'obbligo della quarantena di 14 giorni per chi rientrasse in Italia dall'estero, egli non poteva rientrare al lavoro. Va rilevato però che il DPCM che statuiva l'obbligatorietà dell'isolamento fiduciario di 14 giorni era entrato in vigore il 04/12/2020, quindi prima della richiesta del permesso per visita medica avanzata dal lavoratore. Pertanto non va considerata come validamente giustificatoria l'affermazione del lavoratore che il fatto di dover fare la quarantena non fosse prevedibile. Il lavoratore non poteva ignorare la normativa all'epoca vigente e diffusa con ogni mezzo di comunicazione e pertanto si ritiene che si è colpevolmente posto nella condizione di rimanere assente dal posto di lavoro per il periodo di 14 giorni. La condotta posta in essere dal lavoratore risulta contraria ai doveri fondamentali del lavoratore, costituenti il c.d. "minimo etico" che si assume con la firma del contratto di prestazione lavorativa stipulato con il datore di lavoro.
- ✓ *CONSIDERATO che, nel caso di specie, non sono state evidenziate da parte del lavoratore argomentazioni atte a giustificare il suo comportamento;*
- ✓ *VALUTATE nondimeno analiticamente le circostanze del fatto concreto;*
- ✓ *CONSIDERATO che la circostanza ha determinato alla ditta un danno, poiché si trovava in un'emergenza produttiva, stante l'esigenza di massimizzare la produzione prima della chiusura natalizia;*

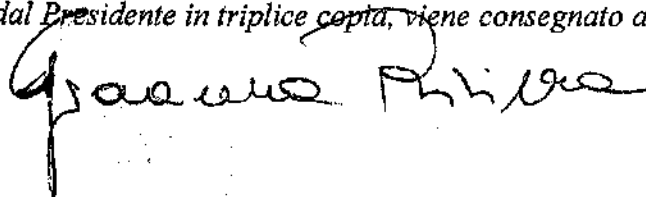
- ✓ *CONSIDERATA, in ultima analisi, come provata l'effettiva sussistenza di un comportamento colpevole e negligente, del lavoratore sig.*
- ✓ *CONSIDERATO il principio di proporzionalità nell'irrogazione della sanzione disciplinare;*
- ✓ *CONSIDERATO, alla luce di quanto sopra premesso e ritenuto, legittimo il provvedimento applicato rispetto alla colpa imputabile al lavoratore,*

il Presidente

decide di confermare il provvedimento adottato in data 29/01/2021 dalla ditta nei confronti del Sig. e dichiara definita la controversia.

Il presente verbale, redatto dal Presidente in triplice copia, viene consegnato alle parti presenti

Avv. Giovanna Riviera



Sig.

Le spese del Presidente sono compensate tra le parti.

Brescia, / / 2022

Il Presidente del Collegio