

VERBALE DI LODO ARBITRALE

EX ART. 7 LEGGE 300 DEL 1970

Collegio N. 160/2025 fascicolo dell'Ispettorato di Area Metropolitana Torino Aosta dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Il giorno 22 del mese di ottobre dell'anno 2025 alle ore 16,00 in collegamento online tramite *conference call* su piattaforma web *Microsoft Teams* (scelta di comune accordo tra le parti solo al fine di espletare la riunione in oggetto), si è riunito il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20/05/1970, per l'esame del provvedimento disciplinare consistente in "ammonizione scritta" comminato dalla società J & L Trasporti srl, con sede legale ed operativa ubicata in ORBASSANO (TO) VIA PRIMA STRADA 12/14 INTERPORTO S.I.TO SUD e con p.iva n. 10445270019, al proprio dipendente Sig. B I (nato in R in data c.f. E) in data 6 maggio 2025. Si precisa che la convocazione del presente Collegio è stata disposta dopo il rinvio deciso nella precedente riunione, avvenuta in data 1/10/2025 e sempre in collegamento online tramite *conference call* su piattaforma web *Microsoft Teams*, durante la quale si è deciso di rinviare a questa giornata del 22/10/2025..

Il collegio risulta, dagli atti procedurali, così composto e costituito:

Dott. Petronella Giuseppe - terzo membro nominato dal Capo dell'IAM Torino Aosta dell'INL di Torino

Avv. Antonio Saracino - arbitro nominato dal lavoratore

Sig. Senatore José - arbitro nominato dal datore di lavoro

I quali appongono le proprie firme a conferma dell'avvenuta costituzione:

Sono comparsi inoltre a seguito di convocazione

per la società J & L Trasporti srl Avv. Andrea Massi

Il terzo membro nominato dal direttore dell'IAM di Torino Aosta dell'INL, dopo aver accertato la regolarità degli atti propedeutici alla costituzione del Collegio, rilevato che gli arbitri designati sono presenti, li invita ad esibire documenti ed esporre i fatti.

Si precisa, inoltre, che la questione oggetto di contesa è già stata dibattuta nel corso della prima riunione di Collegio tenutasi in data 1/10/2025. In tale occasione il collegio arbitrale decideva di rinviare ad una successiva riunione per meglio valutare la complessità delle questioni poste e al fine di poter raggiungere l'amichevole componimento della controversia.

Pertanto il presente Collegio di conciliazione ed Arbitrato intende ripercorrere brevemente i fatti posti a fondamento della discussione.

L'arbitro nominato dal datore di lavoro precisa, in considerazione della documentazione prodotta, quanto segue:

L'oggetto sociale della società J & L Trasporti srl, come riportato in visura camerale, afferisce, tra le varie attività, quella di autotrasporto cose per conto terzi. La società J & L Trasporti srl ha venti dipendenti e tra questi è presente, in qualità di operato con mansioni di autista, anche il Sig. B. I che è stato assunto a marzo 2024. L'impresa applica il contratto collettivo nazionale dell'autotrasporto-logistica e movimentazioni merci siglato dai sindacati maggiormente rappresentativi. Il Sig. B. I svolge pertanto attività di autista per la consegna merci in tutta Italia e sempre partendo dalla sede legale ed operativa ubicata in ORBASSANO (TO) VIA PRIMA STRADA 12/14 INTERPORTO S.I.TO SUD. Fino ad oggi il Sig. B. I non è stato oggetto di altri provvedimenti disciplinari. Normalmente il Sig. B. I guida l'automezzo targato FZ795LD di portata complessiva massima superiore alle 12 tonnellate e quindi dotato di dispositivi cronotachigrafi digitali di nuova generazione, per il controllo dei tempi di guida e di riposo, e sottoposto ai limiti di velocità degli 80 km/h in autostrada previsti dal codice della strada. Nella giornata del 4 aprile 2025 il lavoratore Sig. B. I trovandosi in transito tra il comune di Trento ed il comune di Verona, è stato incaricato di compiere un trasporto merci con destinazione finale alla Fiera Milano Rho. Tra i beni trasportati sull'automezzo targato FZ795LD, figurava del materiale vario per l'allestimento di stand da fiera, del mobilio e un televisore al plasma di m 2.10. Durante tale trasporto l'autista riferiva telefonicamente all'Azienda di aver meno di un'ora di guida residua per arrivare a Bergamo. La sede di Bergamo è stata preventivamente scelta dall'Azienda perché ivi si trovava un deposito custodito privato all'interno del quale era possibile trascorrere la notte in tranquillità, per il riposo obbligatorio, ed anche per garantire la sicurezza del carico trasportato. Dall'azienda inoltre veniva indicato, nell'evenienza di non poter raggiungere in tempo il parcheggio custodito a Bergamo, di parcheggiare nel primo autogrill disponibile sull'autostrada in direzione della destinazione finale della Fiera Milano Rho. Nella mattina del 5/4/2025 l'Azienda è stata avvertita dal Sig. B. I che era stato sottratto dal semirimorchio il televisore al plasma. Lo stesso Sig. B. I riferiva di aver parcheggiato l'automezzo fuori dall'autostrada presso un distributore di benzina della Esso sito su una strada statale. In questo modo il Sig. B. I ha trasgredito ad un preciso ordine impartito ed ha causato un danno all'Azienda in quanto la merce, trasportata e sottratta dall'automezzo, era di proprietà del cliente. Inoltre dalla verifica effettuata, sull'automezzo targato FZ795LD e guidato dal Sig. B. I nella giornata del 5/4/2025, il telone è risultato integro e non tagliato e l'automezzo non ha riportato danni visibili. Per tale accaduto, così descritto, è stata presentata denuncia alla Autorità di polizia competenti. Pertanto è stata adottata lettera di contestazione in data 8/4/2025. Sono pervenute giustificazioni scritte, da parte del lavoratore, in data 15/4/2025. Infine è stata adottata sanzione disciplinare in data 6/5/2025 consistente in ammonizione scritta. Con la sanzione disciplinare è stato altresì addebitato, secondo l'articolo 32 del ccnl Trasporti, il danno causato nella misura di 1.353,67 euro (pari al 75% dell'importo del danno stesso).

L'arbitro nominato dal datore di lavoro chiede pertanto la conferma della sanzione disciplinare adottata essendo stata acclarata la condotta contestata.

L'arbitro nominato dal lavoratore precisa:

Il Sig. B. I svolge attività di autista da diversi anni e non è mai stato oggetto di provvedimento disciplinare. Come già precisato nella giustificazione scritta presentata in data 15/4/2025 e nei relativi allegati (tabulati cartacei prodotti anche all'IAM di Torino Aosta dell'INL in sede di richiesta di questo collegio di

conciliazione ed arbitrato) il lavoratore Sig. B / aveva intenzione di porre in essere una condotta colposa, né un comportamento negligente, né di disobbedire ad un ordine impartito dal datore di lavoro. Il lavoratore Sig. B / infatti, dipendente di una società che svolge attività di autotrasporto, ed espleta le mansioni di autista alla guida degli automezzi superiori ai 35 quintali di portata massima. Le attività lavorative svolte su tali autoveicoli debbono seguire la disciplina speciale sull'orario di lavoro prevista dal Regolamento CE n. 561 del 2006 e s.m.i. e dal Codice della strada italiano (d.lgs. n. 285 del 1992 e s.m.i.). Tale ordinamento giuridico specifico è stato predisposto al fine di migliorare le condizioni di lavoro e la sicurezza stradale e garantire le condizioni sociali dei lavoratori dipendenti. Nella settimana lavorativa compresa tra lunedì 31 marzo e domenica 6 aprile 2025, il lavoratore Sig. B / aveva già superato due volte il limite massimo delle 9 ore di guida previsto dall'articolo 6 del Regolamento CE n. 561 del 2006. Ciò è avvenuto nelle giornate del 31 marzo 2025 (9 ore e 44 minuti) e nella giornata del 3/4/2025 (9 ore e 50 minuti). In data 4 aprile 2025, giorno della presunta condotta che ha causato il provvedimento disciplinare irrogato, il lavoratore Sig. B / aveva già guidato per 8 ore e 20 minuti, su un impegno complessivo di 12 ore e 7 minuti, e pertanto rischiava di superare le 9 ore di guida ed essere sanzionato a seguito di controllo della Polizia Stradale. Tale sanzione amministrativa del resto risulta essere comminabile sia nei confronti del lavoratore (con decurtazione accessoria anche dei punti patente), che dell'impresa del quale è dipendente. I periodi di guida possono, infatti, essere analizzati fino a 56 giorni indietro se sottoposti a controllo della Polizia stradale. La velocità, inoltre, degli automezzi superiori alle 12 tonnellate di portata complessiva non può superare gli 80 km/h in autostrada. Ciò rendeva quasi impossibile, tenuto conto dell'intenso traffico autostradale, raggiungere il deposito di Bergamo, indicato dall'azienda, senza superare i limiti di velocità o la guida massima tollerabile nella settimana lavorativa. Inoltre non si è a conoscenza, da parte del lavoratore, della preventiva affissione sul posto di lavoro delle procedure e delle norme disciplinari relative alle sanzioni. Inoltre non si è a conoscenza dell'eventuale assicurazione stipulata dall'azienda, né se questa è stata comunicata preventivamente alle organizzazioni sindacali secondo l'articolo 32 del contratto collettivo trasporti. Non si è conoscenza, inoltre, di eventuali giustificativi scritti, riportati sui fogli di registrazione, per la giornata del 4 aprile 2025. Per tutte queste ragioni non sembra che l'intenzione del lavoratore Sig. B / fosse quella di disobbedire ad un ordine aziendale o porre in essere una condotta negligente, ma piuttosto quello di svolgere un lavoro in sicurezza e per garantire il rispetto del riposo e dei periodi di guida giornalieri come comunicato all'Azienda dal lavoratore stesso. Se fosse vero il contrario sarebbe invertito il rischio di impresa a tutto danno del lavoratore (art. 2087 codice civile).

Per tutti questi motivi l'arbitro nominato dal lavoratore non trova fondato l'addebito e pertanto chiede l'annullamento della sanzione disciplinare irrogata per insussistenza del fatto addebitato, per mancanza dei requisiti di pubblicità e proporzionalità.

Nel merito esaminata la documentazione agli atti e prodotta dalle parti, nonché valutate le circostanze del caso concreto, emerge quanto segue:

acclarato che nella riunione di collegio tenutasi in data 1/10/2025 non si è riuscito ad ottenere l'amichevole componimento della controversia in sede conciliativa per mancanza disponibilità delle parti. In tal occasione, infatti, il terzo membro nominato dal Capo dell'IAM Torino Aosta dell'INL provava a formulare una proposta conciliativa consistente nella derubricazione del provvedimento irrogato in rimprovero verbale, la quale non trovava il legittimo consenso dell'arbitro nominato dal datore di lavoro. Anche in data 22/10/2025, pur provando a rinnovare l'invito alle parti di pervenire ad una soluzione conciliativa, non si è giunti ad ottenere l'amichevole componimento della controversia;

richiesto inavvanza, in data 1/10/2025, dal terzo membro nominato dal Capo dell'IAM Torino Aosta dell'INL, anche di comune accordo con tutte le parti presenti al collegio, che fosse fornita, entro 7 giorni, la seguente documentazione utile per facilitare un accordo conciliativo: regolamento disciplinare o codice disciplinare interno e prova pubblicazione sul luogo di lavoro- 2) CCNL applicato - eventuale contratto integrativo aziendale ex art. 11 e 11 bis del ccnl Trasporti ed ex art. 4 del d.lgs. n. 234 del 2007 derogativi della durata massima e media dell'orario di lavoro settimanale lavorativo (già inavvanza richiesti per la prima riunione del 1/10/2025), 3) file con estensione DDD di tipo C dell'autista B dal 1/2/2025 al 31/5/2025, 4) polizza assicurativa e comunicazione alla rsa o rsu o organizzazioni sindacali stipulanti del ccnl del tipo di assicurazione stipulata, i relativi importi di franchigia per danni, ed eventuali clausole di contratto ex art. 32 ccnl Trasporti, 5) eventuali report cartacei o scontrini generati dal tachigrafo digitale delle giornate del 4 e 5 aprile 2025 riportati ore utc e giustificativi delle giornate di lavoro alla guida, 6) corsi formazione, documenti firmati dall'autista sulle adeguate istruzioni circa le norme di comportamento nella guida, registro verifiche periodiche sull'attività degli autisti- resoconti scritto firmato dall'autista ex Decreto Ministero Trasporti e Infrastrutture del 12 dicembre 2016 per assolvimento onere formativo dell'autista B;)
Si precisa che in data 22/10/2025 pervenivano da parte datoriale, a mezzo posta elettronica, solo i seguenti documenti: ccnl nazionale Trasporti, file con estensione DDD di tipo C dell'autista B; I documenti di trasporto del 4 e 5 aprile 2025 e scontrini automezzo del 4 e del 8 aprile 2025;

osservato che la decisione dell'arbitrato non è impugnabile in sede giudiziaria in ordine alle valutazioni affidate alla discrezionalità degli arbitri (quali quelle relative al materiale probatorio, ovvero alle scelte operate per comporre la controversia), ma soltanto per vizi idonei ad inficiare la determinazione degli arbitri per alterata percezione o falsa rappresentazione dei fatti, ovvero per inosservanza delle disposizioni inderogabili di legge o di contratti o accordi collettivi. (sul punto si veda ex multis Cass. Sezioni Unite, 1 dicembre 2009, n. 25253);

considerato che lo *jus puniendi*, pur rientrando nei legittimi poteri datoriali, deve essere esercitato secondo i corretti principi di pubblicità, specificità, immediatezza, immutabilità e proporzionalità;

constatato che:

- le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di essa può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo pubblico accessibile a tutti (articolo 7 comma 1 legge 300/1970),
- l'affissione od i mezzi di pubblicazione equipollenti devono essere in atto al momento della commissione dell'infrazione (avvenuta in data 4/4/2025),
- l'onere di provare l'avvenuta ed ininterrotta affissione del codice disciplinare spetta al datore di lavoro,
- parte datoriale non ha dimostrato che le norme disciplinari relative alle sanzioni ed alle infrazioni e le procedure di contestazioni delle stesse fossero affisse nella bacheca di posto di lavoro o in luogo accessibile a tutti i lavoratori;
- considerato che, pur non avendo certezza piena dell'esatto accadimento temporale dei fatti, sono stati visionati i dischi cronotachigrafi digitali (file con estensione DDD di tipo C) dell'autista Sig. B / ed estrapolati i relativi report delle attività svolte. Questi hanno confermato i dati contenuti nei tabulati orari scritti forniti da parte dell'arbitro nominato dal lavoratore e contenenti i pittogrammi ed i grafici dei periodi di guida e di riposo. Si precisa, infatti, che tali dischi cronotachigrafi digitali o analogici debbono essere

conservati dall'Azienda per almeno 12 mesi dalla data di utilizzo (Art. 14 punto 2 e art.15 punti 2,3 e 5 del regolamento CEE 3821/85 e succ. modifiche);

- valutato che il precetto contenuto nella norma prevista dall'articolo 6 del Regolamento CE n. 561 del 2006 e s.m.i. è di contenuto tassativo: "il periodo di guida giornaliero non deve superare 9 ore. Il periodo di guida giornaliero può tuttavia essere esteso fino a 10 ore, non più di due volte nell'arco della settimana." Pertanto, dalla lettura dei tabulati visionati e dall'analisi dei report estratti dai file con estensione ODD di tipo C, l'autista Sig. B aveva già superato le deroghe consentite e rischiava di commettere una grave infrazione mettendo a rischio l'incolumità fisica e la sicurezza stradale. L'analisi dei dischi cronotachigrafi digitali, infatti, ha confermato le affermazioni dell'arbitro nominato dal lavoratore. Nella settimana lavorativa compresa tra lunedì 31 marzo e domenica 6 aprile 2025, il lavoratore Sig. B aveva già superato due volte il limite massimo delle 9 ore di guida previsto dall'articolo 6 del Regolamento CE n. 561 del 2006. Ciò è avvenuto nelle giornate del 31 marzo 2025 (9 ore e 44 minuti) e nella giornata del 3/4/2025 (9 ore e 50 minuti). In data 4 aprile 2025, giorno della presunta condotta che ha causato il provvedimento disciplinare irrogato, il lavoratore Sig. B aveva già guidato per 8 ore e 20 minuti, su un impegno complessivo di 12 ore e 7 minuti, e pertanto rischiava di superare le 9 ore di guida ed essere sanzionato a seguito di controllo della Polizia Stradale. Inoltre l'esame complessivo dei dischi cronotachigrafi digitali della settimana ha mostrato il superamento massimo della settimana lavorativa delle 60 ore (60 ore e 24 minuti) in violazione dell'art. 4 del d.lgs. n. 234 del 2007 in attuazione della direttiva 2002/15/CE;

- considerato che non sono stati prodotti giustificativi scritti sui fogli di registrazione dell'apparecchio di controllo ex art. 12 del Regolamento CE n. 561 del 2006 e s.m.i. per le giornate del 4 e del 5 aprile 2025;

- constatato che l'impresa non ha prodotto i corsi formazione, documenti firmati dall'autista sulle adeguate istruzioni circa le norme di comportamento nella guida, registro verifiche periodiche sull'attività degli autisti-resoconti scritti firmati dall'autista ex Decreto Ministero Trasporti e Infrastrutture del 12 dicembre 2016 per assolvimento onere formativo dell'autista B. Il Tale disciplina può costituire, infatti, elemento di valutazione per dimostrare l'esatto adempimento della prescrizione di cui all'articolo 174 comma 14 del d.lgs. n. 285 del 1992 in caso di violazioni alla guida dell'autista;

- valutato che la ratio dell'articolo 32 del ccni trasporti attiene la riparazione dei danni provocati dall'automezzo o sull'automezzo condotto dall'autista o riportati dall'automezzo stesso e non i danni di natura aquiliana ex art. 2043 del codice civile;

- considerato che l'impresa non ha dato prova di aver comunicato alla rsa o alla rsu o alle organizzazioni sindacali il tipo di assicurazione stipulata, i relativi importi delle franchigie per danni ed eventuali clausole di contratto (art. 32 del ccni trasporti). Il mancato rispetto di tale obbligo rende nullo il provvedimento disciplinare e di conseguenza la richiesta di danni;

- valutato che il provvedimento disciplinare irrogato si limita a motivare *ob relationem* i fatti accaduti, senza spiegare perché non siano sufficienti le giustificazioni rese in sede sindacale;

preso atto che ai fini della valutazione del requisito di proporzionalità fra infrazione del lavoratore e sanzione irrogata occorre tener conto, per giurisprudenza consolidata, 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 (sul punto si veda *ex multis* Cass. Sez. lav. 1 dicembre 2009 n. 25306, Cass. Sez. lav. 13/4/2006 n. 8679, Cass. Sez. lav. 27/9/2007 n. 20221),

sul punto appare che il comportamento del lavoratore B non sia stato quello di non ottemperare ad una direttiva aziendale impartita, avendo avvertito preventivamente l'azienda di non poter raggiungere il luogo di destinazione finale (Fiera Milano Rho), né quello di porre in essere una condotta negligente o imprudente, ma semmai quello di rispettare le rigidità imposte dalla disciplina comunitaria e nazionale sui tempi di guida e riposo necessari al buon andamento della sicurezza stradale e dell'incolumità fisica.

pertanto l'intento del lavoratore, nella descritta condotta, non sembra sia stato quello di causare atti scorretti, negligenti o imprudenti;

quindi appurata primariamente la mancanza della prova piena del fatto attribuito e solo in subordine l'assenza dei requisiti di proporzionalità (limitatamente alle modalità soggettive) e di ulteriore subordine di pubblicità del provvedimento disciplinare inflitto al lavoratore, nonché considerata l'imperatività dell'articolo 32 del ccnl trasporti che include un caso di nullità esplicita in caso del mancato rispetto dell'art. 32 comma 2 lettera a) e b);

tutto ciò premesso, rilevato che il tentativo di conciliazione è fallito. In quanto non è stato possibile raggiungere l'amichevole composizione della controversia,

Il collegio

DEC.DE

a maggioranza, con il parere contrario dell'arbitro datoriale Sig. Senatore Josè e con parere favorevole invece del rappresentante del lavoratore Avv. Antonio Saracino e del terzo membro nominato dal Direttore dell'Ispettorato di Area Metropolitana Torino Aosta dell'INL Dott. Petronella Giuseppe, di annullare la sanzione disciplinare irrogata, datata 6/5/2025, e consistente nell'ammonizione scritta adottata nei confronti del lavoratore B. Inoltre l'arbitro nominato dal datore di lavoro si obbliga alla restituzione rateale, allo stesso lavoratore Sig. B. degli importi di denaro già trattenuti in busta paga al dipendente e collegati alla sanzione disciplinare inflitta, mediante la restituzione di euro 100,00 al mese a decorrere dal mese di novembre 2025.

La seduta è sciolta alle ore 18,30. Il presente verbale, redatto in quattro esemplari, è composto da n.6 pagine.

Letto, confermato e sottoscritto Torino, 22/10/2025

Il collegio

Dott. Petronella Giuseppe - terzo membro nominato dal Direttore dell'Ispettorato di Area Metropolitana Torino Aosta dell'INL

Avv. Antonin Saracino - arbitro nominato dal lavoratore

Sig. Senatore Josè - arbitro nominato dal datore di lavoro

Inoltre sono comparsi a seguito di convocazione per la società J & L Trasporti srl l'Avv. Andrea Massi

MASSI ANDREA
27.10.2025
08:56:50
GMT+01:00

