

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

ART.7 L.300/1970

/Laboratori Guidotti

LODO ARBITRALE

Si riunisce presso la Direzione territoriale del Lavoro di Pisa il Collegio Arbitrale così costituito:

- Dr Carnovale Carmelo per il lavoratore
- Dr. Roberto Chiappe per il datore di lavoro
- Dr.ssa Nicoletta Baldacci terzo membro con funzioni di Presidente

A maggioranza dei suoi membri (con il parere contrario del rappresentante del datore di lavoro, dr.Chiappe, oggi presente) il Collegio delibera di ridurre la sanzione oggetto del presente arbitrato a richiamo verbale, in conformità al principio di necessaria proporzionalità del provvedimento disciplinare rispetto alla gravità oggettiva e soggettiva dei fatti contestati, desumibile dall'art.2016 c.c (sanzione che per consolidata prassi, in relazione alla sua natura orale, non comporta recidiva).

MOTIVAZIONI

Prima di esporre le motivazioni sottese a tale decisione, si deve rilevare come la contestazione disciplinare a carico del riferisca a circostanze, verificatesi tutte in un'unica giornata, rispetto alle quali non è stato possibile effettuare, in questa sede, alcuna verifica istruttoria, stante l'assenza di testimoni, con ciò rendendosi più difficoltoso pervenire ad una definizione della controversia: infatti se non può negarsi all'Azienda il diritto di fondare i propri rilevi disciplinari sulle affermazioni del proprio referente, gerarchicamente sovraordinato (e cioè il capo area) è altrettanto innegabile che nell'ambito di una qualsiasi procedura terza debba accordarsi ad entrambe le parti la stessa attendibilità, sottoponendo - ove possibile - le opposte deduzioni ad identico riscontro probatorio. Inoltre, sempre con riferimento all'eventuale istruttoria, si rileva che non è sorta la necessità di sentire personalmente le parti stante la chiarezza e l'eshaustività degli atti depositati (contestazione e irrogazione della sanzione - memoria difensiva del dipendente)

Ciò premesso, nel merito occorre osservare che i profili di addebito sono essenzialmente quattro. Analizziamoli:

CAMPIONI

Il primo riguarda il controllo dei campioni gratuiti in possesso del

Il controllo richiesto dal capo Area durante la pausa pranzo sarebbe dovuto avvenire subito. Ora è prassi che l'Azienda affidi i campioni in deposito agli ISF, i quali provvedono a conservarli in luoghi di propria pertinenza (spesso la propria abitazione), **peraltro senza alcuna indennità**. Di conseguenza, a parere dei sottoscrittori del presente lodo, la stessa Azienda non può pretendere di effettuare una visita nell'immediato, senza un minimo preavviso, proprio per il carattere privato - lo ribadiamo - dei locali. Nel caso di specie l'Azienda poi doveva ben essere a conoscenza che il luogo di deposito **non** coincideva con la residenza dell'ISF; dunque era comprensibile che potesse non accedervi di lì a poco, anche solo per portare all'esterno il materiale e consentire la verifica.

D'altronde nelle "norme operative per il personale addetto all'informazione scientifica del farmaco", depositato in atti, al **par.2.8.3**, si legge: "Per la puntuale e corretta gestione dei campioni gratuiti e del materiale fornito dall'azienda in genere, ogni ISF e CA è tenuto a comunicare entro 2 giorni alla Dir. Cegam ogni variazione del luogo di ricezione materiale da lui stesso indicato." E' evidente, dunque, come l'Azienda stessa riconosca un minimo comporto all'ISF, che abbia variato il luogo di conservazione e ricezione del materiale, ammettendo in linea teorica l'eventualità di non conoscere per 2 giorni l'ubicazione dei saggi; ciò evidentemente sempre in conseguenza del fatto che la società, risparmiando sui costi relativi alla custodia e al corretto mantenimento dei saggi, affida tali compiti all'ISF che vi provvede con i propri privati mezzi.

AUTO AZIENDALE

Il secondo profilo riguarda l'auto aziendale:

Al di là dell'inegabile diverbio tra il ██████████ ed il suo Capo Area, di cui diremo dopo, i fatti risultanti da entrambe le "versioni" sono che l'auto è stata portata in officina appena è stato rilevato un forte rumore e cioè precisamente "dopo la pausa pranzo e ripresa l'attività lavorativa." L'auto è rimasta ferma in officina, è stato contattato telefonicamente l'ufficio competente "autoparco", l'auto è stata riparata. Nessuna grave infrazione è stata dunque commessa dal ██████████ che non ha certo preteso di continuare a utilizzare l'auto pur in presenza di un evidente problema ai freni né si è rifiutato di recarsi prontamente in officina.

VERIFICA ATTIVITA' E AGGIORNAMENTO

Si contesta al lavoratore di non aver fornito al Capo Area - dopo su espressa richiesta in tal senso - "ragguagli sulla sua attività inerenti le coperture territoriali, medie visite e frequenze e sulla conoscenza di alcune riviste scientifiche da utilizzare.."

E' ovviamente innegabile il diritto dell'Azienda ad una precisa rendicontazione dell'attività lavorativa nonché il diritto di verificare il grado di professionalità ed aggiornamento degli ISF. Sia per il lavoratore che per l'azienda tale verifica rappresenta un momento di indubbio rilievo ed è nell'interesse di entrambi che i necessari colloqui si svolgano in una sede e con modalità adeguate, tali da favorire la concentrazione di colui che deve ricordare luoghi e tempi della propria attività e al tempo stesso mostrare le proprie conoscenze scientifiche.

Sinceramente scegliere di effettuare tali importanti riscontri in officina, "iniziati i lavori di manutenzione dell'autovettura" può rendere comprensibile - anche se non pienamente giustificabile - la mancata collaborazione del ██████████ il quale non ha negato negli scritti difensivi di aver risposto al Capo Area di inviargli una richiesta scritta, circostanza quest'ultima che viene data per pacifica nell'odierna procedura. Inoltre la rendicontazione tramite il sistema SIM dell'attività lavorativa degli addetti all'Informazione Scientifica e dei Capi Area, per espressa previsione del citato mansionario, deve avvenire **con cadenza giornaliera**. E poiché nessuna omissione in tal senso è stata contestata al ██████████ si deve presumere che la società, tramite il preordinato canale telematico fosse a conoscenza quotidianamente di "tutti i dati relativi all'attività di Informazione Scientifica svolta" (così mansionario par. 2 - 6, non determinandosi così alcun disservizio per l'Azienda

FOGLI DI RICHIESTA CAMPIONI GRATUITI

La società contesta ulteriormente al ██████████ di non aver consegnato al Capo Area, dopo espressa richiesta di quest'ultimo, al termine della giornata di affiancamento, i fogli di richiesta dei campioni compilati dai medici in giornata. Il ██████████ evidentemente confuso (non si può spiegare altrimenti la sua affermazione) non aderì a tale richiesta affermando, appunto, di non aver consegnato campioni ai medici in quella giornata, nonostante tale consegna fosse avvenuta **nei vari ambulatori alla presenza del Capo Area**. Tali fogli poi sono stati inviati in sede a mezzo fax la sera dallo stesso ██████████ evidenziandosi, con ciò, la non intenzionalità della condotta.

TUTTO CIÒ CONSIDERATO

Non pare a questo Collegio - sempre a maggioranza e con il dissenso dell'Arbitro datoriale dr. Chiappe - di poter imputare al ██████████ lo svolgimento negligente del proprio lavoro : **infatti nella contestazione non si parla dell'attività lavorativa in quanto tale.** Non è dato comprendere, poi, dal provvedimento disciplinare, quali norme del CCNL e del regolamento interno siano state violate nello specifico: certo c'è il riferimento all'art 51 lett.I, che però è **disposizione di mero rinvio** ad altre norme dello stesso CCNL o del regolamento interno citato che si assumono violate e che nel provvedimento de quo non sono state indicate

Tuttavia risulta evidente che il ██████████ male ha sopportato "il coaching" mentre, invece, avrebbe dovuto, mostrarsi maggiormente collaborativo **in due occasioni**: non avrebbe dovuto pretendere dal Capo Area una richiesta di informativa scritta in merito alla sua attività e al suo aggiornamento, ma confrontarsi sul momento, per quanto possibile nelle circostanze su descritte. Avrebbe poi dovuto "ricordarsi", pur nella giornata evidentemente concitata, di aver consegnato i moduli ai medici e sottoporli alla verifica del capo Area che glieli richiedeva, anche se lo stesso Capo Area aveva assistito poche ore prima alla loro compilazione da parte dei medici. In altri termini avrebbe dovuto maggiormente riconoscere l'autorità del capo Area nella giornata di coaching.

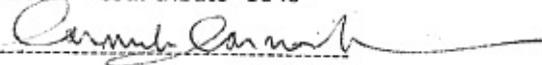
Infine, sotto il profilo della gravità **soggettiva** dell'infrazione deve tenersi conto che il [redacted] pur avendo subito qualche mese prima una sanzione disciplinare di sospensione - per [redacted] anni precedenti non aveva subito alcun addebito da parte dell'azienda; si osserva, del tutto incidentalmente, che è dunque presumibile che con il giusto rilievo verbale da parte della società, senza un forte inasprimento sanzionatorio, il [redacted] opererà in modo da recuperare quel rapporto fiduciario che - lo ribadiamo - non è mai mancato in [redacted] anni.

L'onorario del Presidente - di cui già si era detto in prima seduta viene posto a carico di entrambe le parti sebbene in misura diversa in ragione della parziale, reciproca soccombenza. L'importo totale **netto** è pari a [redacted] così distribuito: [redacted] a carico del lavoratore [redacted] carico della società.

Si fa presente che il Ministero del Lavoro, nel consentire ai suoi dipendenti di svolgere privatamente e a titolo oneroso, le procedure ex art.7 L.300/1970 non ha introdotto alcun tariffario.

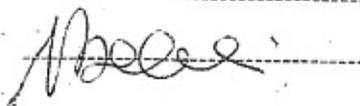
Sotto il profilo fiscale il compenso di cui sopra è riconducibile alla categoria dei "redditi diversi" ex art. 67 c. 1, lett. I) TUIR vigente. L'obbligo fiscale per il committente/sostituto d'imposta si assolve applicando e versando una ritenuta d'acconto nella misura del 20% - cod. tributo 1040-

• Dr Carnovale Carmelo



• Dr. Roberto Chiappe

• Dr.ssa Nicoletta Baldacci



La dr.ssa Nicoletta Baldacci notifica brevi manu al dr. Chiappe, arbitro dissenziente per il datore di lavoro, il presente provvedimento

PISA, li 13/4/2015

PER PRESA VISIONE

