



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SEZIONE LAVORO

Sent. Nr. 53/2015
Del 20/02/2015
Dep. 29/02/2015
Fasc. Nr. 118/2013/20
Cron. Nr. 465/2015

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente:

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al n. 118 del Ruolo Generale
dell'anno 2013 promossa con ricorso depositato in data 2 gennaio
2013 da

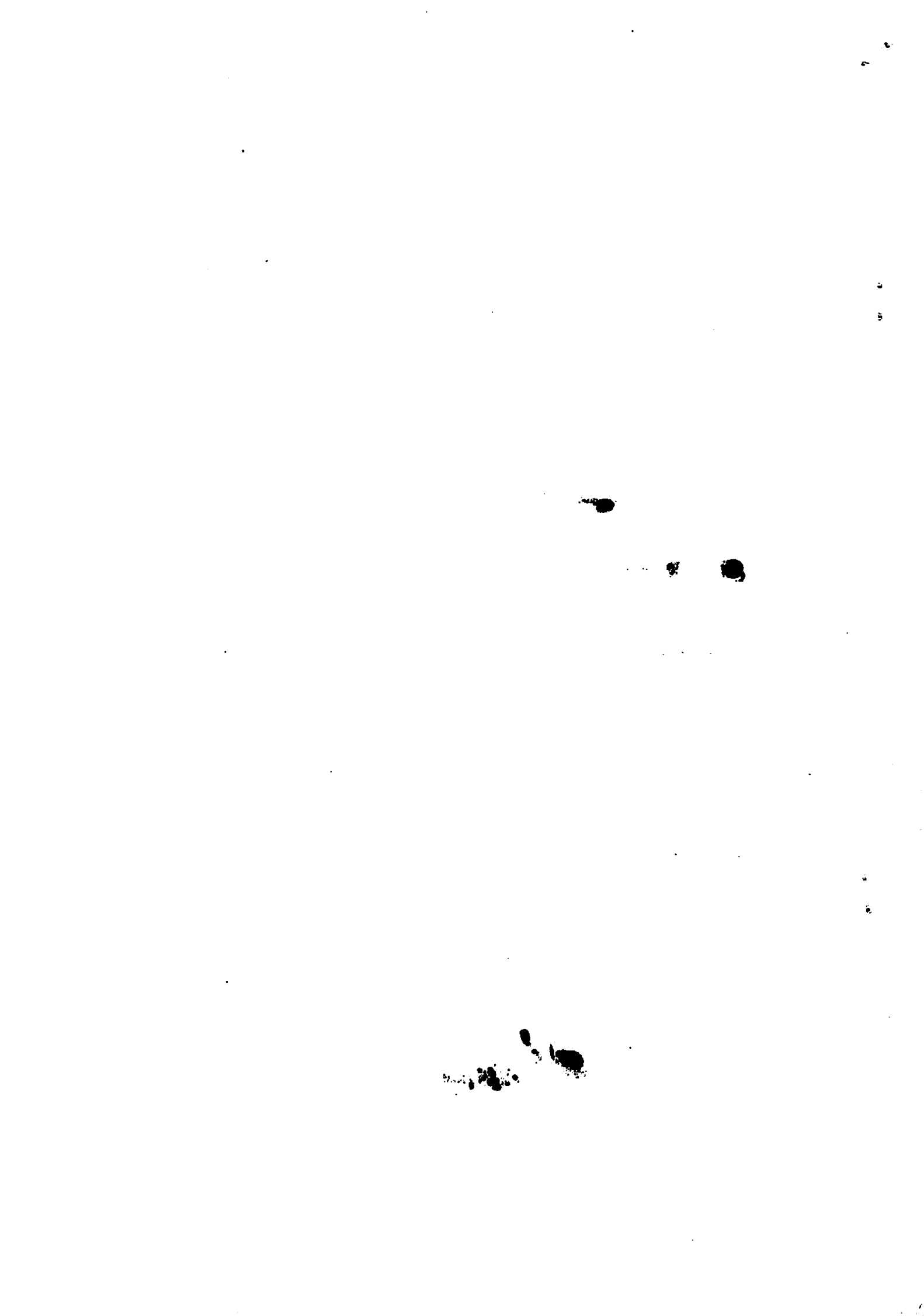
M. [REDACTED]
elettivamente domiciliato a Reggio Emilia [REDACTED] presso
e nello studio dell'avv. [REDACTED] che lo rappresenta e
difende come da procura a margine della memoria costitutiva di
nuovo difensore

RICORRENTE

Contro

V. F. [REDACTED] SPA
in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente
domiciliata a Reggio Emilia, [REDACTED]
nello studio dell'avv. [REDACTED] rappresenta e difende
come da procura a margine della comparsa di costituzione e risposta

RESISTENTE



In punto a : sanzione disciplinare conservativa.

CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 20 febbraio 2015

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 20 febbraio 2015

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

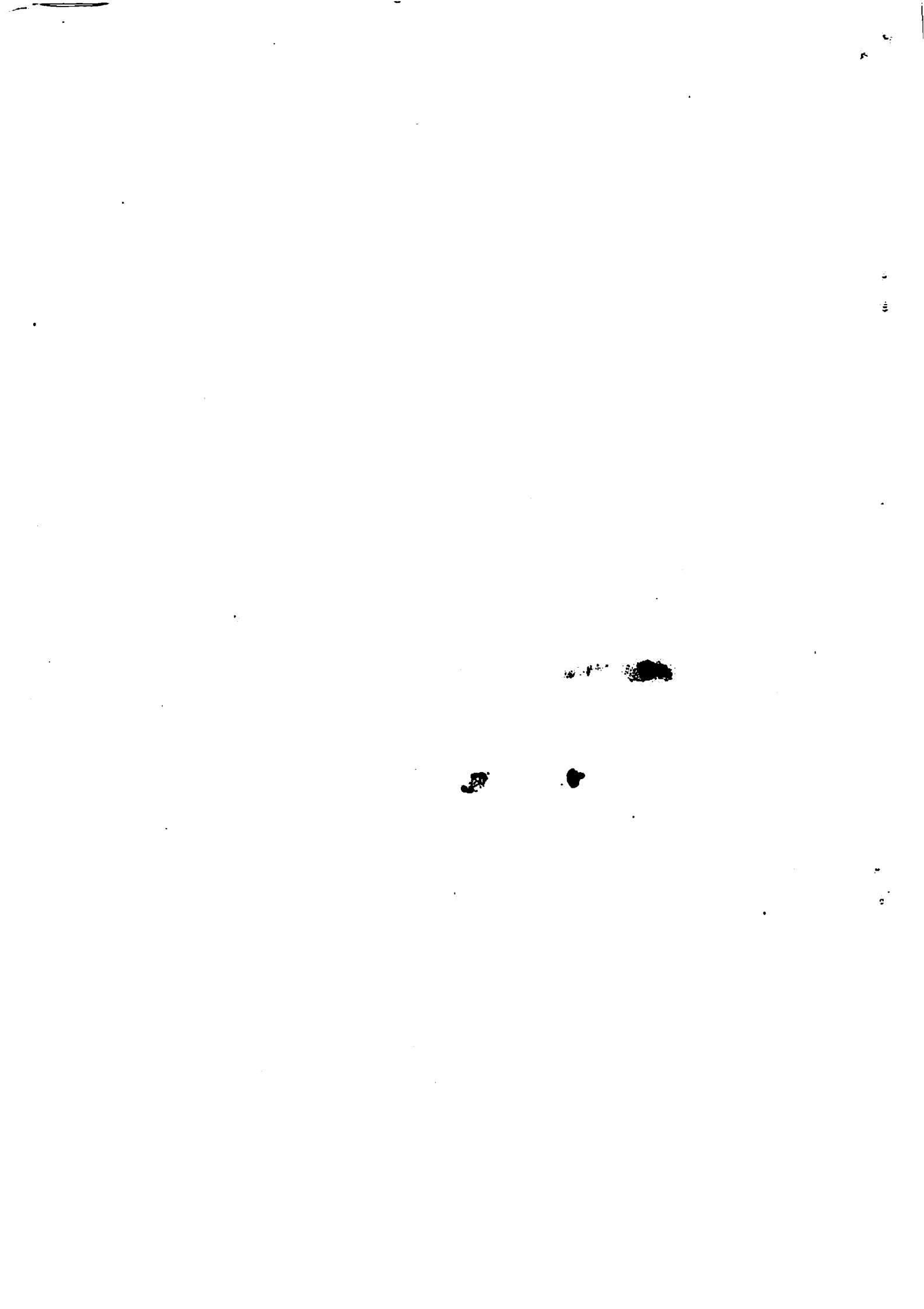
Con ricorso depositato in data 2 gennaio 2013 regolarmente notificato M. A. conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, la V. F. spa affinché fosse dichiarata la nullità, l'illegittimità e l'inefficacia del provvedimento disciplinare della multa di tre ore di retribuzione e che per l'effetto l'annullasse.

Domandava, quindi, che accertasse la correttezza della condotta dello stesso per gli episodi e i fatti contestati dall'azienda e il suo corretto adempimento e rispetto degli obblighi contrattuali in particolare in relazione alla legittimità della denuncia della sua condizione di salute necessitante precauzioni in caso di insorgenza di malesseri estemporanei.

Chiedeva, infine, che la resistente fosse condannata a corrispondergli a titolo di risarcimento del danno patito a causa della contestazione disciplinare la somma di euro 5000,00.

Esponeva dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria di costituzione e risposta depositata in data 29 marzo 2013 la V. F. spa chiedendo in via



principale che venisse accertata la legittimità della sanzione disciplinare ed in subordine nella denegata ipotesi in cui la stessa non fosse ritenuta proporzionata alla gravità dei fatti che il giudice la convertisse in una multa per un numero inferiore di ore o nella diversa ed inferiore sanzione conservativa prevista dal CCNL ritenuta di giustizia.

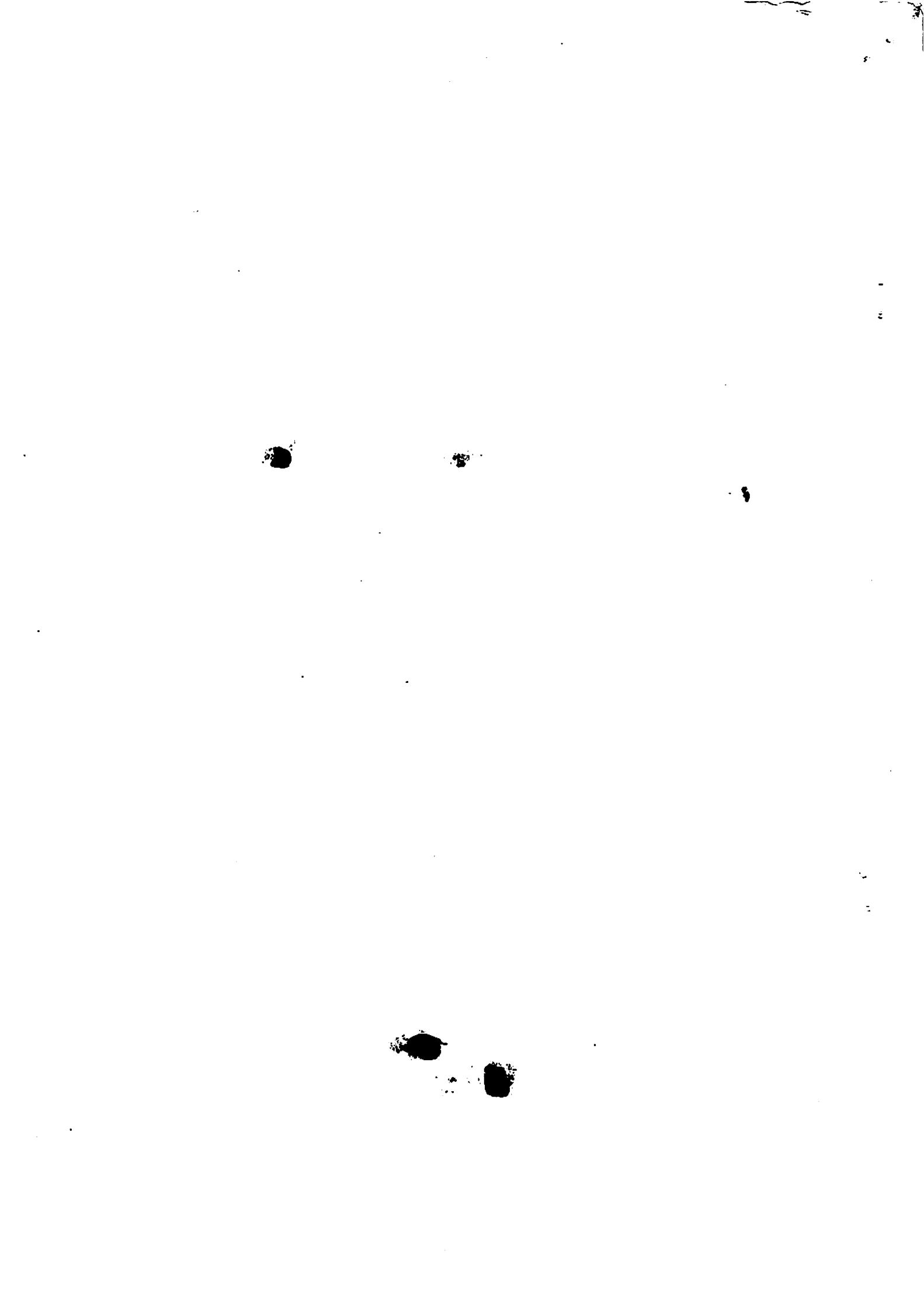
La causa istruita con l'escussione di testi e la produzione di documenti veniva discussa e decisa dando lettura della sentenza ex art. 429 c.p.c. all'udienza odierna.

Si ritiene che non sussista la rilevanza disciplinare del primo fatto contestato così descritto nella lettera di contestazione: " il giorno 25/09/2012 alle ore 14.30 circa durante il normale orario di lavoro Ella era seduto su una seggiola all'interno dello spogliatoio dello stabilimento **AV** **F** **spa** senza che alcun preposto o responsabile fosse a conoscenza ed avesse autorizzato tale situazione".

Dalla deposizione del teste dott. **medico** competente è emerso, innanzitutto, che lo stesso in considerazione del fatto che il ricorrente soffriva di acufeni a volte accompagnati da episodi di cefalea gli ha detto che se non stava bene poteva interrompere la propria prestazione lavorativa.

Il medesimo teste ha detto, poi, di non ricordare se gli aveva anche specificato che per l'interruzione del lavoro doveva avvisare il responsabile del reparto.

In particolare il suddetto teste ha riferito che : "Quando ho visto il



lavoratore ho visto che la sindrome di Ramsay Hunt II era risolta. Ricordo però che sia in quel periodo che in quello precedente "se ben ricordo" il ricorrente soffriva di acufeni a volte accompagnati da episodi di cefalea.

Per tale motivo ho detto al lavoratore che ove fosse successo di avvisare un responsabile e di farsi accompagnare dove riteneva più opportuno e quindi anche di interrompere il lavoro.

Ho parlato della situazione del M. [REDACTED] anche all'Ing. [REDACTED] [REDACTED] avvisandolo che in caso di bisogno il lavoratore, previo avviso, poteva interrompere la propria attività per provvedere all'episodio intercorso. Quanto riferito è avvenuto in data 4 settembre 2012 data in cui ho visitato il lavoratore"

Lo stesso ha , poi, così risposto al capitolo n. 4 di parte ricorrente: " confermo la circostanza. **Ricordo di avergli detto che poteva interrompere, se non stava bene, la propria mansione. Non ricordo se gli ho anche specificato che doveva avvisare il Responsabile di Reparto...** ho visitato in quell'occasione il paziente e ho aggiornato la cartella sanitaria e di rischio sulla scorta di quanto anamnesticamente riferitomi... Preciso che non ho ritenuto opportuno scrivere nella cartella sanitaria in merito alla possibilità di fermarsi dalla propria attività quando il lavoratore quando lo riteneva opportuno in quanto norma di comune comportamento. Mi sono preoccupato però di avvertire il RSPP...Ho dato questa indicazione a M. [REDACTED] e non ad altri lavoratori in quanto il sig. M. [REDACTED] trovava in questa

condizione di salute e non gli altri lavoratori.”

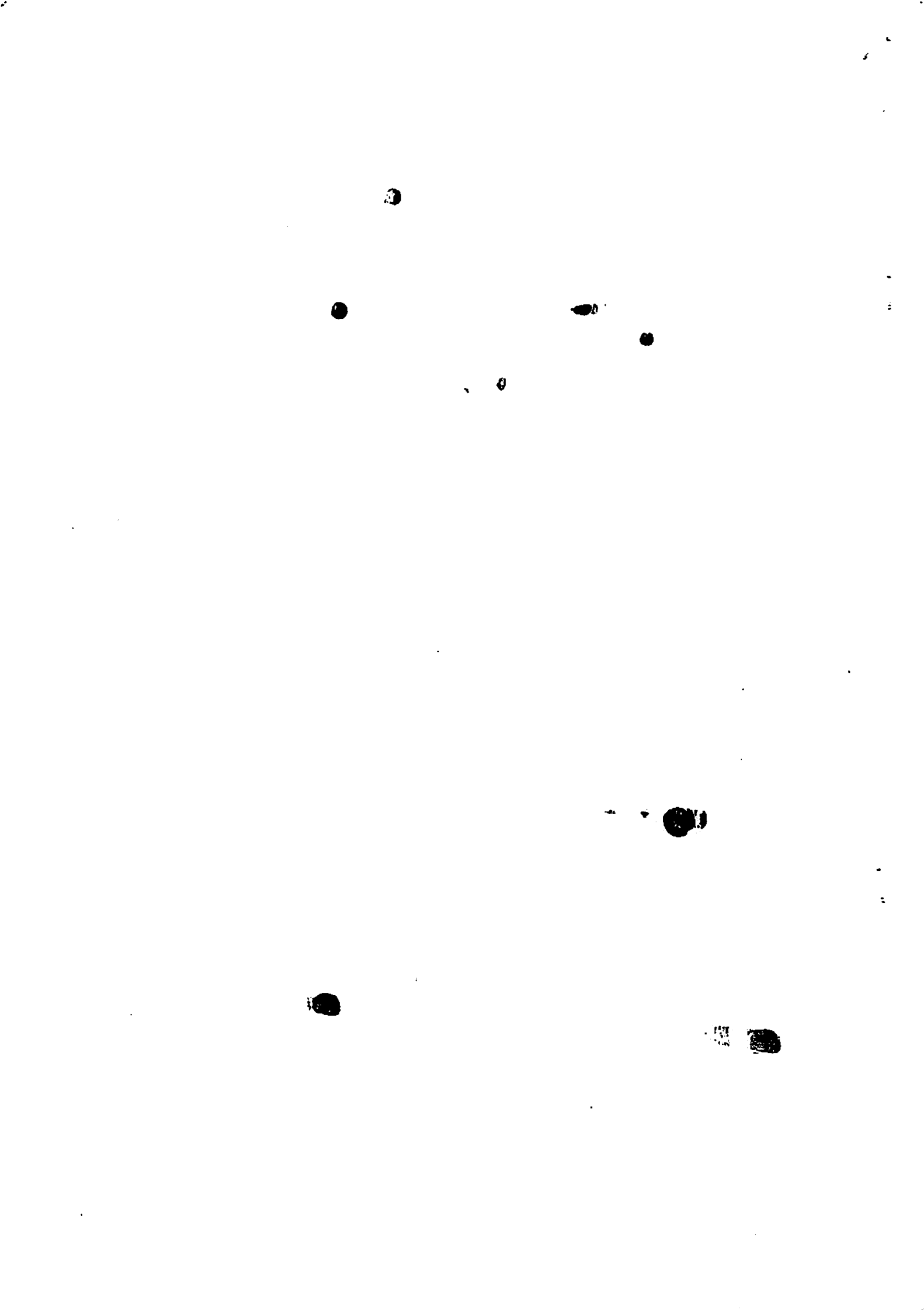
Si ritiene, poi, che dalla complessiva istruttoria espletata non sia risultato adeguatamente provato la sussistenza di una disposizione aziendale, effettivamente conosciuta dal ricorrente, che obbligasse il lavoratore a segnalare tempestivamente al capo turno in qualità di preposto alla sicurezza anche leggeri malesseri non comportanti la necessità di allontanarsi dall'azienda, ma solo una momentanea e breve sospensione dell'attività lavorativa come è avvenuto nel caso di specie in cui il ricorrente ha avuto una cefalea di cui in base a quanto riferito dal medico competente soffriva in maniera ricorrente.

Si rileva, infatti, che in merito le deposizioni dei testi escussi sono divergenti.

Si osserva, peraltro, che anche diversamente opinando, considerato che il medico aveva autorizzato il ricorrente ad interrompere momentaneamente la prestazione lavorativa ben può essere che il ricorrente abbia in buona fede ritenuto che tale indicazione particolare superasse anche l'eventuale disposizione aziendale e lo abilitasse ad allontanarsi dalla postazione lavorativa senza necessità di particolari avvisi.

Ne consegue, quindi, che non sussiste la rilevanza disciplinare in relazione al primo addebito.

Per quanto attiene al secondo addebito relativo al diverbio avvenuto nel locale spogliatoio è la stessa azienda ad asserire che : “ in considerazione del fatto, tuttavia, che non è possibile ricostruire in



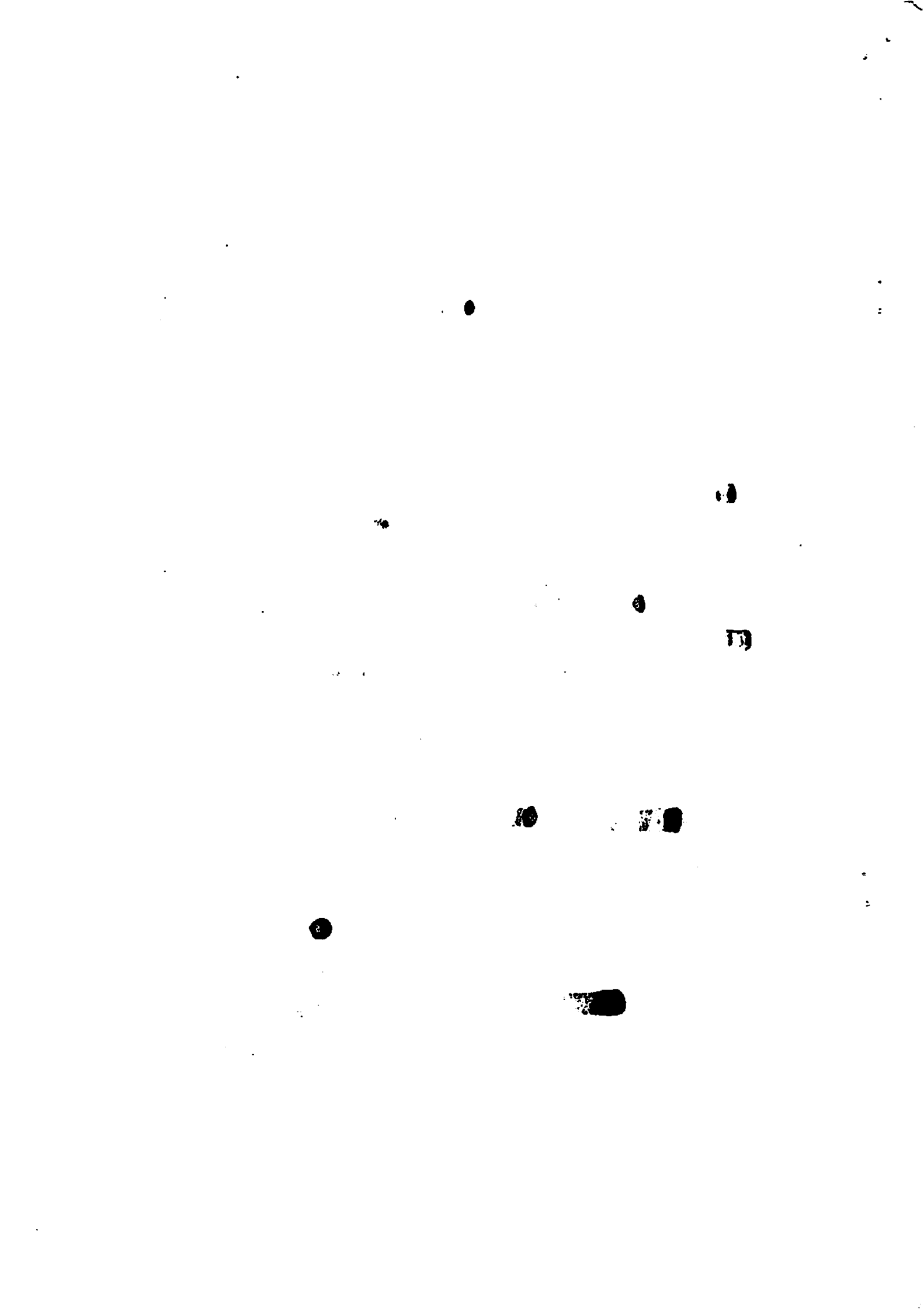
modo certo ed univoco quanto accaduto... V. [redacted] ha ritenuto di valutare l'episodio limitatamente a quella parte che poteva considerarsi in qualche modo pacifica, ovvero per le offese pronunciate dal sig. [redacted] confronti del sig. M. [redacted] per le quali il sig. [redacted] è stato sanzionato..).

Per quanto riguarda, invece, M. [redacted] la società resistente - dopo aver precisato nel provvedimento in data 12.10.2012 che veniva parzialmente confermata la gravità della condotta da ella tenuta nell'occasione- si è limitata a ricordare "come i rapporti tra colleghi all'interno dell'azienda debbano essere sempre improntati secondo canoni di educazione, correttezza e buona fede"

Ne consegue, quindi, che la stessa resistente in effetti non l'ha valutata disciplinarmente e, del resto, stanti anche le divergenti versioni in merito detto episodio non può assurgere a rilevanza disciplinare.

Si ritiene, invece, provato e che abbia rilevanza disciplinare l'ultimo episodio contestato.

Il teste [redacted] fatti, rispondendo al capitolo n. 20 di parte resistente ha riferito che: " confermo la circostanza, preciso che per accedere alla mia macchina ci sono tre gradini, io in quel momento ero sulla piattaforma che si trova sopra i gradini; a un certo punto, girandomi, ho visto un cutter volare con la lama di fuori, che è arrivato al secondo gradino e ho visto M. [redacted] e [redacted] fermi di fronte alla mia macchina; a qual punto gli ho detto "sei proprio cretino, mi butti un cutter con la lama fuori addosso?" e



lui ha risposto "ti stavo facendo un favore perché era per terra"; io, che nel frattempo aveva raccolto il cutter e l'avevo riposto sul carrello, gli ho detto "se mi volevi fare un favore lo raccoglievi e lo ponevi sul carrello"; a quel punto M [redacted] ha preso il cutter che si trovava sul carrello e lo ha buttato in terra vicino all'aspo della macchina dove lo aveva trovato; io, risentito per l'accaduto in quanto ritenevo l'episodio molto provocatorio e in qualche modo connesso a quanto avvenuto il giorno precedente, ho detto a M [redacted] "Mo' vattene" e lui continuava a dirmi "perché altrimenti che fai?"; a quel punto è intervenuto [redacted] che stava lavorando ad una macchina vicina, il quale mi ha trattenuto e ha inviato M [redacted] e [redacted] d andarsene; poi è arrivato il sig. [redacted] (all'epoca Direttore Operations), che mi ha chiesto chiarimenti sull'accaduto come ha fatto poi con M [redacted] ADR: quando ho raccolto e appoggiato sul carrello il cutter l'ho richiuso."

Detta ricostruzione dei fatti è sostanzialmente avvalorata da quanto riferito da [redacted] e [redacted] e verbalizzato nel verbale d'incontro del 15 ottobre 2012 dagli stessi sottoscritto (cfr. doc. n. 16 e 17 di parte resistente).

Ne consegue, quindi, che la deposizione del teste [redacted] deve essere ritenuta maggiormente attendibile e conforme ai fatti rispetto a quella del teste [redacted]

Così ricostruito l'episodio si ritiene che lo stesso abbia rilevanza disciplinare.

Innanzitutto il lancio di un cutter, per quanto non intenzionalmente volto a colpire, è, comunque, un gesto pericoloso contrario alle norme di diligenza e sicurezza.

Si osserva, poi, che l'atteggiamento tenuto dal ricorrente nei confronti di ██████████ consistente nel riprendere il cutter raccolto da ██████████ buttarlo per terra e nell' avergli chiesto, dopo che questo lo aveva invitato ad andarsene, "perché altrimenti che fai?" è evidentemente provocatorio e, quindi, è tale da portare pregiudizio alla disciplina all'interno dello stabilimento.

Si ritiene, quindi, che il suddetto comportamento rientri nella previsione di cui all'art. 9 lett 1) del CCNL che prevede che incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che : "in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento".

Tanto precisato si ritiene, però, che la sanzione irrogata considerato che non sono disciplinarmente rilevanti i primi due fatti contestati e la limitata gravità dell'ultimo episodio sia sproporzionata e che, come richiesto in subordine da parte resistente, la sanzione di tre ore di multa debba essere convertita in una sanzione inferiore che si ritiene di individuare nella sanzione dell'ammonizione scritta.

Deve, poi, essere rigettata la domanda di risarcimento dei danni proposta dal ricorrente sia stante la parziale fondatezza degli addebiti sia in quanto, comunque, lo stesso non ha né dedotto né

provato il danno richiesto, né indicato i parametri per la sua quantificazione.

Come asserito dalla Suprema Corte, infatti, ~~Come asserito dalla Suprema Corte, infatti~~ (Cass. lav n. 3794/2008) "L'attore, che abbia proposto una domanda di condanna al risarcimento dei danni da accertare e liquidare nel medesimo giudizio, ha l'onere di fornire la prova certa e concreta del danno, così da consentirne la liquidazione, oltre che la prova del nesso causale tra il danno ed i comportamenti addebitati alla controparte; può, invero, farsi ricorso alla liquidazione in via equitativa, allorché sussistano i presupposti di cui all'art. 1226 cod. civ., solo a condizione che l'esistenza del danno sia comunque dimostrata, sulla scorta di elementi idonei a fornire parametri plausibili di quantificazione".

Stante la natura della controversia, le questioni trattate, la reciproca parziale soccombenza e i motivi della decisione devono essere compensate integralmente le spese giudiziali tra le parti

P.Q.M.

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 118/2013 R.G., così provvede :

- 1) Converte la sanzione della multa di tre ore di retribuzione nella sanzione dell'ammonizione scritta
- 2) Rigetta la domanda di risarcimento dei danni

3) Compensa integralmente le spese giudiziali

Reggio Emilia, 20 febbraio 2015

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri

