

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

- SEZIONE LAVORO -

Il Giudice del Lavoro di Reggio Emilia, Dott.ssa Elena VEZZOSI, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro 136/2014 promossa da:

C. G. rappresentato e difeso, come da procura in margine al ricorso, dall'avv. **[REDACTED]**

- RICORRENTE -

contro

I. E. s.p.a., in persona del **[REDACTED]** tempo, **[REDACTED]**
[REDACTED]

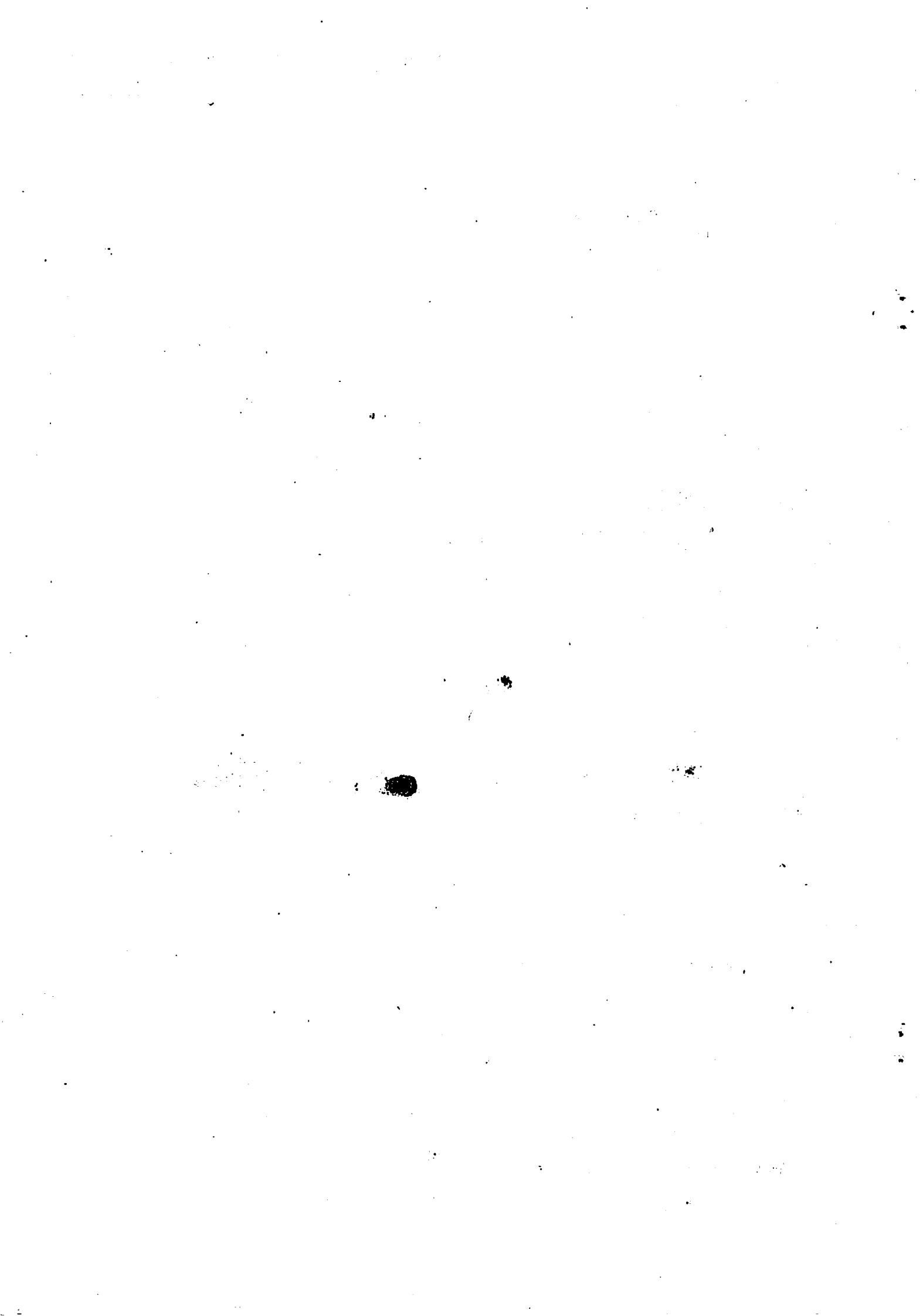
- CONVENUTO -

in punto a: illegittimità sanzione disciplinare

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in cancelleria il 30/1/2014 il ricorrente **G. [REDACTED]**
O. [REDACTED] dipendente di **[REDACTED] E. [REDACTED] s.p.a.** dal 1987 con contratto di lavoro





subordinato a tempo indeterminato e con inquadramento al 6° livello CCNL metalmeccanici industria, svolgente mansioni di 'capo turno' nel settore "esercizio impianti termoelettrici" addetto all'impianto di 'teleriscaldamento' presso la Centrale Rete 2 a Reggio Emilia impugna la sanzione disciplinare della 'sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per TRE giorni' comminatagli il 18/3/2013 dalla propria datrice di lavoro, a seguito di contestazione disciplinare del seguente tenore: *"il giorno 12.12.2012, dalle ore 21,50 alle ore 6,00 del giorno 13 dicembre, Lei era assegnato in qualità di Capo turno, a svolgere il 3° turno presso la Centrale Rete 2 in via Hiroshima, ma non si è presentato sul posto di lavoro. Il sig. [REDACTED] Responsabile Esercizio Impianti termoelettrici, l'ha ripetutamente contattata, senza ottenere alcun riscontro. E' riuscito a rintracciarLa solo alle ore 13,15 circa del giorno 13 dicembre"* (cfr.doc. 2 ric).

Il ricorrente in primo luogo impugna la sanzione disciplinare denunciandone violato il principio dell'immediata contestazione dei fatti oggetto del provvedimento e comunque il mancato rispetto del termine previsto dall'art.8 Sez.IV titolo VII CCNL Industria Metalmeccanica; evidenzia poi l'illegittimità della sanzione per non avere concesso [REDACTED] l'audizione orale richiesta; nel merito afferma la sproporzione tra il fatto commesso e la pena applicata.

La convenuta [REDACTED] S.P.A si è costituita contestando le prospettazioni avversarie, ed affermando la piena responsabilità del sig. [REDACTED] nella vicenda di cui è causa; evidenziando per altro come il preteso e denegato ritardo nella adozione della sanzione sia eventualmente avvenuto solo per consentire al dipendente di rendere giustificazioni.

Nelle successive udienze istruttorie, venivano verbalizzate le dichiarazioni di numerosi testimoni, ed all'udienza odierna del 17/3/2015 il Giudice, a seguito della discussione orale, ha deciso la controversia con sentenza letta in udienza all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso non è fondato e va respinto.

Sull'eccezione di mancata tempestività della contestazione disciplinare di cui è



causa vanno ribadite e approfondite le motivazioni già esposte nella propria precedente sentenza 8/2015 emessa il 13/1/2015 nel procedimento RG 1339/2013, relativa ad altra differente sanzione comminata al ricorrente con modalità tuttavia identiche a quelle oggi contestate.

Sia in quel caso già deciso, che nell'attuale, l'episodio sanzionato (in questo caso l'assenza ingiustificata nel turno di lavoro della notte tra il 12 ed il 13 dicembre 2012) è stato contestato a mezzo RAR a pochi giorni dal fatto: in data 19/12/2012 (sei giorni dopo) I [REDACTED] E [REDACTED] s.p.a. ha inviato al ricorrente lettera di contestazione prot.19501 che però non è stata ritirata dal [REDACTED] ed è stata restituita al mittente per compiuta giacenza (cfr. doc.4 conv.).

Vero—come afferma il ricorrente— che la compiuta giacenza si è perfezionata in data 21/1/2013; vero che con ulteriore comunicazione 12/2/2013 l'Azienda (verificato il mancato ritiro delle raccomandate e dunque l'omessa conoscenza da parte del lavoratore delle accuse mossegli) ha invitato il sig. [REDACTED] a ritirare brevi manu le due lettere di contestazione già inviategli, informandolo che dalla consegna a mani sarebbe decorso nuovo termine di 5 gg. per presentare giustificazioni (cfr. doc.7 conv.); vero che il ritiro della comunicazione 12/2/2013 e delle due lettere di contestazioni è avvenuto, in unica soluzione, in data 7/3/2013.

Da tale scansione temporale il ricorrente deduce: l'inefficacia della sanzione di cui è causa per decorso del termine contrattuale (5 giorni per rendere giustificazioni+6 giorni per comminare la sanzione); la propria buona fede per avere saputo della lettera 12/2/2013 solo al proprio rientro dalle ferie e dalla malattia, periodo durato, senza soluzione di continuità, dal 1/2/2013 al 4/3/2013; la mala fede dell'azienda perché, accertasi che il termine contrattuale era scaduto, ha reiterato la contestazione per poter comminare efficacemente nei termini la sanzione.

Tuttavia: la previsione del CCNL ¹ non introduce alcuna decadenza in senso

¹ Art.8 commi 2, 3 e 4 CCNL: "Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verterà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.





tecnico/giuridico per l'adozione del provvedimento disciplinare, né è prevista una espressa inefficacia in caso di mancato rispetto della scansione temporale specificata nell'art.8; al contrario, il procedimento previsto dal CCNL è dettato ad esclusiva garanzia del lavoratore, al fine di impedire al datore di lavoro di comminare una sanzione senza avere preventivamente contestato ed ascoltato le giustificazioni del dipendente.

Solo nel caso in cui dette giustificazioni siano state rese scatta il termine di sei giorni per applicare la sanzione, dovendosi in caso contrario ritenere accolte le giustificazioni, per un principio di affidamento e tutela della parte debole del rapporto di lavoro.

Ma il caso in esame è affatto diverso, e semmai, opposto rispetto alla previsione contrattuale.

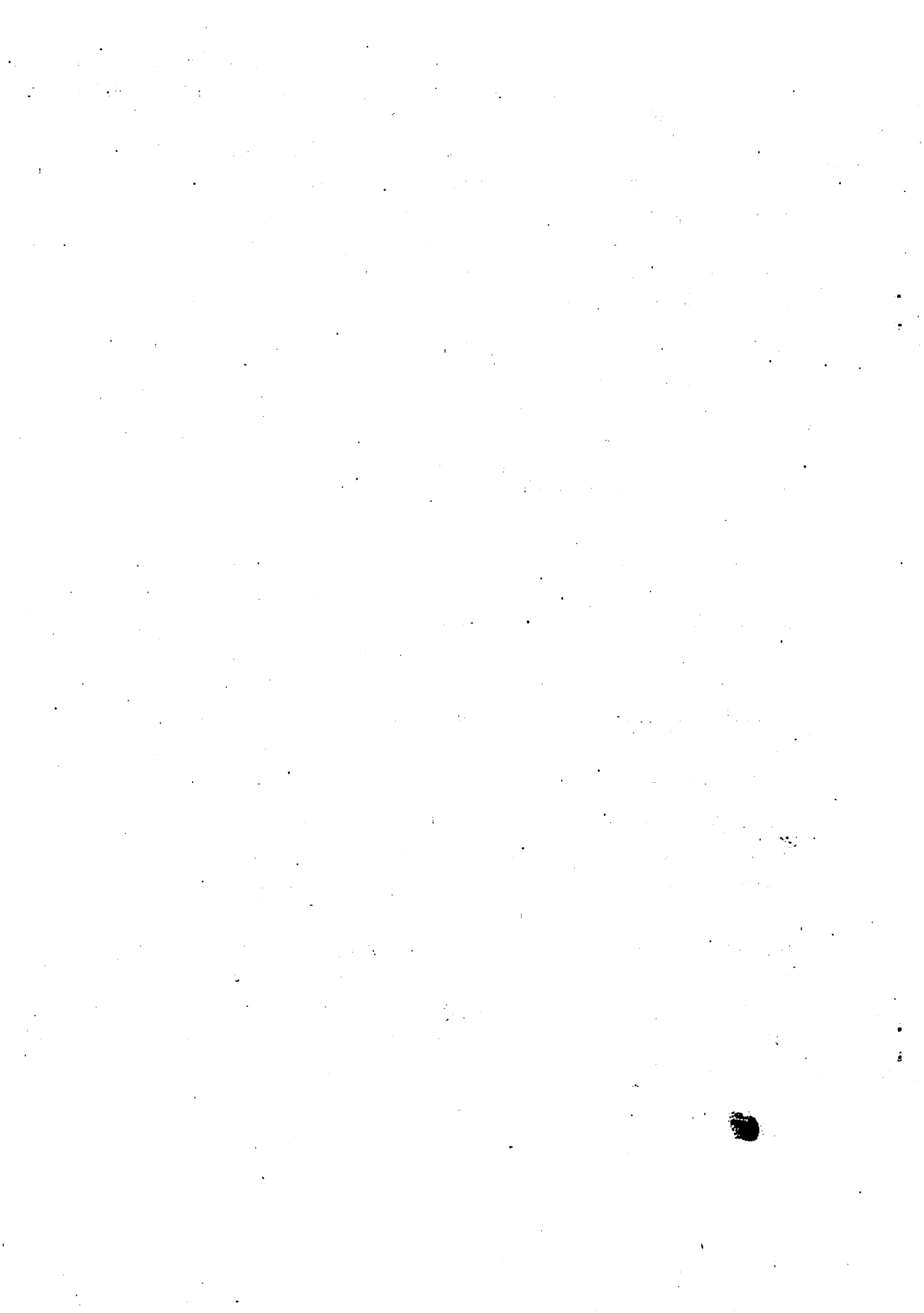
L'azienda, che sarebbe stata legittimata, dal momento della compiuta giacenza della lettera di contestazione, a dare comunque corso/esito al procedimento disciplinare pur senza le giustificazioni del lavoratore, ha ritenuto di richiederle nuovamente a mezzo lettera 12/2/2013, rimettendo in termini non già se stessa (che per quanto già osservato, non era decaduta) ma il sig. [REDACTED], sicché è solo per un favor laboratoris (che confligge con l'ipotesi persecutoria affermata da parte ricorrente) che ha successivamente provveduto alla consegna brevi manu della contestazione.

Per altro [REDACTED] sarebbe dovuto rientrare dalle ferie trascorse a Vienna proprio il 12/2/2013², ed è questa la ragione per la quale l'azienda aveva in quella data predisposto la lettera doc.7; tuttavia il ricorrente il 12/2/2013 –data in cui si trovava ancora a Vienna; ma non avrebbe dovuto riprendere l'attività lavorativa?- ha trasmesso un certificato medico (doc.24 I [REDACTED] redatto da un medico generico austriaco, non già da un PS come affermato nelle note d'udienza 4/4/2014; per altro il sig. O [REDACTED] in quel certificato, risulta domiciliato non presso un ospedale ma in Hollandstrasse 12/11 presso tale Alexandroff) ed è rimasto in malattia (quale?) fino al 3/3/2013.

Dal 4/3/2013, primo giorno di rientro in servizio, avrebbe dunque potuto ritirare le comunicazioni che lo attendevano, circostanza avvenuta poi il

² Cfr. note autorizzate 9/3/2014 pg.2 ultima riga; circostanza ammessa dal lavoratore





successivo 7/3/2013.

Quanto all'ulteriore decadenza evidenziata dal ricorrente e riguardante la contestazione rinnovata, il testo contrattuale soprariportato porta a ritenere che il termine complessivo oltre il quale le giustificazioni del lavoratore si intendono accettate sia di 5+6=11 giorni dalla data di comunicazione della contestazione: dunque, nel caso in esame, dal 7/3/2013 sono da computarsi 11 giorni, il che porta al 18/3/2013, data nella quale la sanzione disciplinare è stata adottata (cfr. anche Cass.Sez. L. Sentenza n. 20566 del 04/10/2010).

Per concludere sul punto: l'Azienda non è incorsa in alcuna decadenza, né può rilevarsi l'inefficacia del procedimento disciplinare in quanto i termini previsti dall'art.8 CCNL cit. sono stati rispettati; e la contestazione appare comunque tempestiva alla luce dei principi generali declinati dalla Cassazione (tra le ultime Sez. L. Sentenza n. 20719 del 10/09/2013 che afferma la necessità di una valutazione in fatto del rispetto di tale criterio, con la precisazione che detto requisito va inteso in senso relativo), sia perché la prima lettera è stata inviata a pochi giorni dal fatto (19/12/2012), sia perché comunque la ulteriore contestazione è stata 'tentata' dopo due mesi (12/2/2013) ed si è concretamente perfezionata dopo qualche ulteriore giorno (7/3/2013), tempo comunque più che ragionevole considerate anche le dimensioni aziendali.

Quanto alla affermata violazione dell'art.7 SL per non avere sentito oralmente il ricorrente, va precisato che l'Azienda aveva dato corso alla richiesta del sig. [REDACTED] del 7/3/2013 di essere sentito, fissando per l'audizione la data del 13/3/2013 (cfr. doc.10 conv.); il lavoratore, in data 11/3/2013 ha poi ritenuto "opportuno rimandare tale incontro a data da destinarsi in avanti" (cfr. doc.11 conv.), con ciò espressamente rinunciando all'audizione orale ed esaurendo così nelle giustificazioni scritte contestualmente rese (a mezzo per altro di un legale) il proprio diritto di difesa.

Va osservato che l'11/3/2013 il ricorrente era perfettamente in grado di avvalersi dell'assistenza di un legale o di un sindacalista che partecipasse insieme a lui all'audizione, sicché la successiva missiva del 12/3/2013 con la quale [REDACTED] a mezzo del sindacato, richiede nuovamente l'audizione orale già rinunciata appare incomprensibile, confliggente con quanto comunicato il





giorno precedente, e, a pensar male, esclusivamente dilatoria; tanto più che già dal giorno precedente si era affidato a [redacted] per la tutela della sua posizione disciplinare.

Quanto al merito, la censura mossa al ricorrente è quella di essere stato assente ingiustificato nel turno lavorativo dalle 21.50 del 12/12/2012 alle 6.00 del giorno successivo.

Va osservato che i turni degli addetti al settore "esercizio impianti termoelettrici" (tre giornalieri: il turno 1 dalle 05,50 alle 14,00, il turno 2 dalle 13,50 alle 22,00 ed infine il turno 3 dalle 21,50 alle 06,00) sono programmati dal signor [redacted] Responsabile Esercizio Impianti Termoelettrici, secondo alternanza settimanale –per i capo turno quale [redacted] così scansionata: 1-1-X(o R)–R-3-3-R-2-2-R-, per poi ricominciare (cfr. doc.1 conv: turno mese di dicembre 2012; X è giorno previsto per il recupero).

Entro il giorno 15 di ogni mese, viene portata a conoscenza degli operatori la programmazione dei turni relativi al mese successivo, mediante affissione sulla bacheca in sala controllo e nel corridoio esterno all'ufficio del Responsabile sig. [redacted], in ogni caso, per quanto interessa la presente causa, il turno di dicembre fu esposto il 24.09.2012, dunque con abbondante anticipo, e non ha subito modifiche nel corso del periodo (teste [redacted] dimostra anche il cartellino marcatempo del ricorrente, che conferma la scansione predisposta nel turno doc.1).

In particolare il turno prevedeva che il giorno 9/12 il ricorrente dovesse lavorare al 1° turno (mattino) e così è stato (entrata 5.45; uscita 14.04); il giorno 10 dovesse effettuare recupero e così è stato (entrata 8.09; uscita 16.04), il giorno 11 dovesse fare riposo e così è stato; il giorno 12 dovesse lavorare il 3° turno (dalle 21.50), ed in particolare doveva dare il cambio al proprio collega capo turno [redacted]. Per completezza, [redacted] avrebbe poi dovuto completare, il giorno 13, il 3° turno notturno (fino alle 6.00), ed il giorno 14 fare riposo.

[redacted] spiega che: *"Io in quel giorno del 12/13 dicembre 2012 ero smontante turno, ho aspettato un po' se lo vedevo arrivare, poi ho provato a chiamarlo*



sul telefono fisso ma non rispondeva, poi mi sono accorto di non aver fatto il numero giusto perché era scarabocchiato o comunque scritto male, è quello del doc.18 che mi viene mostrato: a quel punto ho chiamato il ns. capo [redacted] e mi sono fatto dare il cellulare, che però era spento.

A quel punto ho avvisato nuovamente il capo, e lui si è offerto per spezzare il turno in due, quindi un pezzo l'ho fatto io ed un pezzo [redacted] perché nel frattempo era già mezzanotte, io dovevo smontare alle 22,00; in teoria avrei anche potuto fare tutto il turno io, ma cerchiamo di evitare di attaccare due turni consecutivi di 8 ore. Io per esempio non ho mai fatto un doppio turno, al massimo ho fatto 12 ore come stavolta”.

Va poi osservato che non è contestato dal ricorrente (e comunque, testimonialmente accertato) che oltre a non presentarsi sul luogo di lavoro, lo stesso fosse anche irraggiungibile, in quanto con cellulare spento, e con numero di casa non indicato correttamente sull'elenco a disposizione dei colleghi (cfr.doc.18 ric.).

Tant'è che [redacted] riuscito a mettersi in contatto con il sig.Obino solo il giorno successivo 13/12. alle ore 13.15, quando ormai si era supplito all'assenza protraendo il turno di [redacted] fino alle 24.00, e subentrando poi lo stesso [redacted] fino alle 6.00 del 13/12.

Tanto premesso:

- Il fatto storico per come contestato e ricostruito non è negato neppure da [redacted] e afferma essersi trattata di dimenticanza;
 - Che esso fatto si qualifichi quale assenza ingiustificata, punibile con sanzione variabile, a seconda della gravità, dalla ammonizione alla sospensione dal servizio, nulla quaestio³;
 - Che il comportamento suddetto abbia creato *notevoli difficoltà nella copertura del turno* (così nella contestazione), è dimostrato:
- 1) Dalla circostanza che è stato protrato il turno da parte di [redacted] che quindi

³ *Art. 9CCNL(Ammonizioni scritte, multe e sospensioni): Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che: a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato...*





ha effettuato 12 ore di fila;

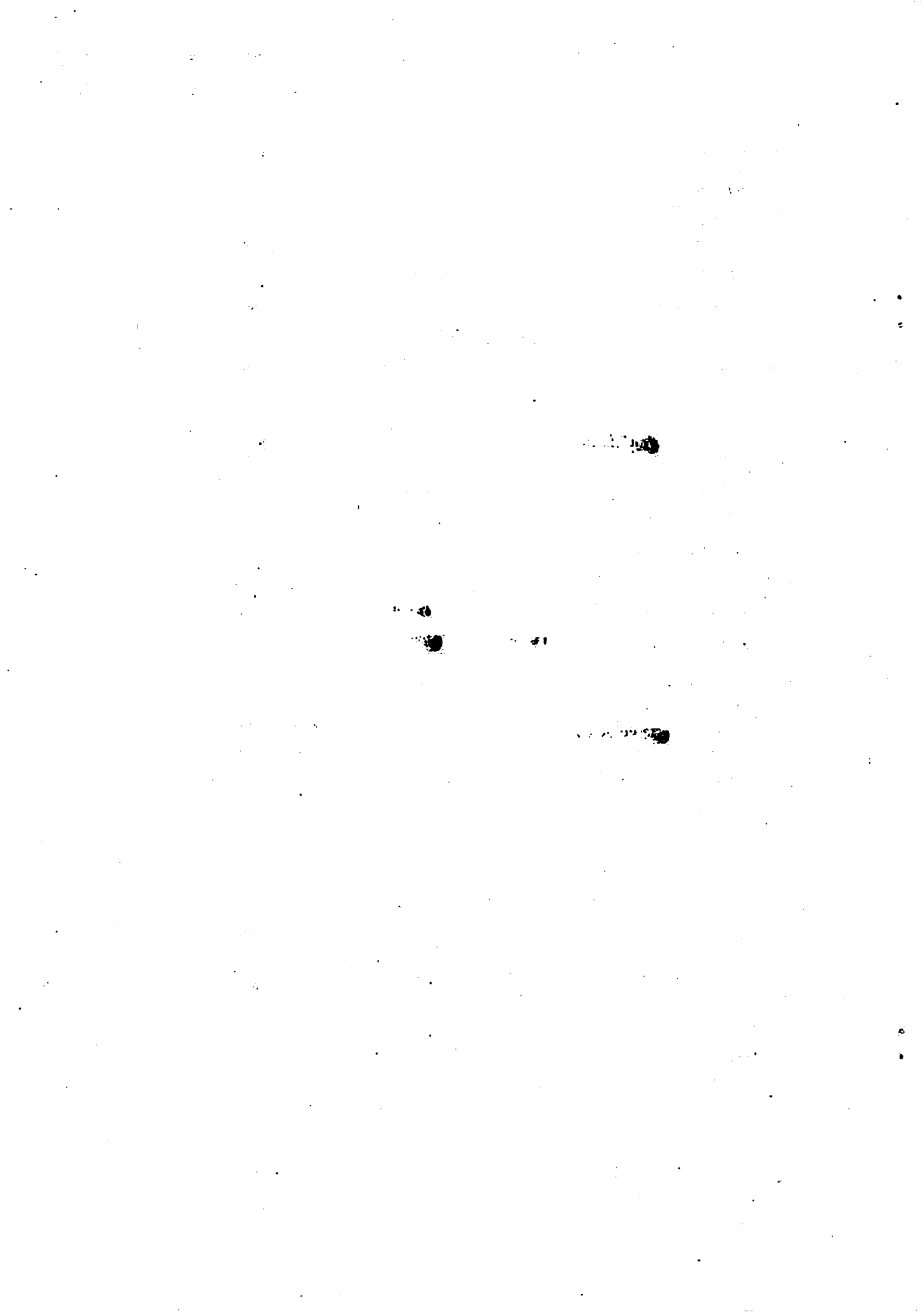
- 2) Che al [redacted] è dovuto subentrare –alle 24.00!- addirittura il responsabile del Servizio [redacted] non essendoci altri sostituti;

In particolare “*Escluderei invece che [redacted] potesse essere adibito al turno di [redacted] si sarebbe dovuto prevedere un cambio mansione difficilmente attuabile*” (de [redacted] è evenienza eccezionale che il capo turno precedente svolga 16 ore continuative (così [redacted] di solito se non troviamo l'addetto al turno lo chiamiamo per telefono, se non si trova, si cerca qualcuno in riposo per vedere se può sostituirlo; è capitato che non si è trovato nessuno ed in quel caso sono state fatte anche 16 ore consecutive, è successo a me di avere fatto 12 ore, mai 16, non ricordo chi ha fatto 16 ore” così [redacted] in caso di ritardo o mancata presentazione al turno, di solito si ricorre alla cd.squadra jolli, che però non è tenuta alla reperibilità, e si sostituisce a mezzo di questa squadra; nel caso non si trovi, si verifica se c'è un quadrista (la mansione inferiore al capo turno) che può sostituire; in caso estremo [redacted] volte si offre per fare il turno; in altri casi, è accaduto che chi smonta protragga il turno facendo ulteriori 4 ore” così [redacted]

Dunque, secondo il testimoniale riportato, la difficoltà di sostituzione, per l'evento inatteso, fu estrema (tanto da ricorrere direttamente a [redacted] non si potevano configurare misure alternative se non eccezionali (quali la protrazione del turno di [redacted] 16 ore), ci immaginiamo da riservarsi ad eventi assolutamente ben più gravi.

Tanto osservato, la mancanza commessa dal sig. [redacted] non può –a parere di chi scrive- essere classificata come ‘semplice’ dimenticanza, essendo caratterizzata da particolare negligenza e superficialità, anche perché proveniente da un capo-turno (dunque da posizione di responsabilità) con particolare anzianità nella mansione (dunque con esperienza nei turni e nella loro scansione settimanale). La maggiore gravità è ravvisabile anche nella circostanza che non solo il ricorrente non abbia avvisato dell'assenza, ma neppure successivamente si sia premurato di chiamare in Azienda (è stato finalmente raggiunto, solo alle 13 del giorno successivo, dallo stesso [redacted] e dall'ulteriore circostanza che non fosse comunque reperibile perché con cellulare spento e numero di casa errato.





Tutti questi elementi caratterizzano la condotta tenuta come affetta da colpa grave (per non pensar di peggio), e dunque giustificano l'applicazione della massima sanzione conservativa.

Sulla disparità di trattamento: *"Ci sono stati casi analoghi a quello oggi sanzionato a Piacenza, ad esempio persone che sono uscite anticipatamente dal turno senza autorizzazione, ovvero altra persona che non si è presentata in servizio senza richiedere preventivamente l'autorizzazione, si trattava di personale operativo ben più generico del caso in esame e non turnisti, si trattava di operatori addetti allo spazzamento ovvero al cimitero; i casi riguardavano i sig. [redacted] ben ricordo i nomi dei due operatori. Questi episodi sono avvenuti nel 2013.*

Nel reparto dove lavora il ricorrente mi è stato segnalato un caso simile, di un operatore che aveva saltato il turno, ma, contattato telefonicamente, dopo circa un'ora o due è stato contattato e s'è offerto di venire, ma l'azienda ha preferito sostituirlo, si trattava se mal non ricordo di [redacted] è avvenuto all'inizio di quest'anno" (test [redacted] aveva comunicato preventivamente di non potere coprire il turno, e dunque l'azienda si era organizzata, e comunque ciò aveva denotato un atteggiamento collaborativo del dipendente" (test [redacted] [redacted])

Tanto basta a respingere la domanda attorea.

Pur a fronte della totale soccombenza, pare equo nel caso in esame compensare tra le parti le spese di lite, a fronte della (pur giusta ma) particolare severità della sanzione irrogata.

PQM

1. rigetta il ricorso;
2. compensa tra le parti in causa le spese di lite.

Reggio Emilia, 17 marzo 2015

IL GL



Dott.Elena Vezzosi

