



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI SIENA (Sezione Lavoro)
"In nome del popolo italiano"
Sentenza

1034/2015 rgl

Svolgimento del processo.

A mezzo ricorso depositato il 27/11/2015, la **M. spa**, opponente, difesa dall'avv. E. C., esercitava contro **M. M.**, difeso dagli avv. F. M. e L. P., opposizione ex art. 51 ss. l. 2012/n. 92, alla ordinanza 26/10/2015, resa in causa n. 1141/2014 rgl dal Tribunale di Siena, in funzione di giudice del Lavoro, ad opera del medesimo giudice, persona fisica, che riportiamo per esteso:

"il giudice, in funzione di giudice del lavoro;
sciolta la riserva assunta il 25/2/2015 nel procedimento ex art. 1, co. 47 ss., l. 2012/n. 92, n. 1141/2014 rgl;
rileva ed osserva nell'ambito ed ai limitati fini ed effetti della cognizione sommaria:

a mezzo di ricorso depositato il 27/11/2014, l'operaio zincatore M. M. ha chiesto (ricorso, pp. 8-10, sintesi) accertarsi la invalidità del licenziamento intimatogli dalla M. spa con lettera 30/10/2014 (doc. 10 ric.) in relazione alla contestazione disciplinare 20/10/2014 (doc. 6 ric.) per giusta causa, senza preavviso.

Il 16/10/2014, infatti, il lavoratore avrebbe scagliato ("*lanciato con violenza*") un pezzo di legno (60 x 6 x 4 cm) verso un collega operaio verniciatore, che "*per puro caso non veniva colpito*".

La M. si è costituita in giudizio, contestando la fondatezza dell'impugnazione, chiedendone il rigetto (**conclusioni**, memoria difensiva, p. 19, sintesi)

*

5, nella causa n. 1141/2014 sono comparsi M. M. d'Ineso dall'avv. L. P. – che deposita copia ricorso e decreto notificati - per la M. spa, difesa dall'avv. E. C., R. R., amministratore delegato.

Presente la tirocinante SSPL, dott.ssa M. G.

Il giudice sente le parti personalmente, che allo stato si richiamano ai propri atti, argomentazioni, richieste e conclusioni, anche istruttorie e tenta la conciliazione.

Ai soli fini conciliativi la Società offre la dazione di € 5.000,00 onnicomprensiva.

Il lavoratore non è disposto ad accettare riconoscimenti economici, ma solo la reintegrazione.

Il giudice prova a indicare la dazione di € 15.000,00 onnicomprensivi.

Si dà atto allo stato del fallimento del tentativo.

Dichiara il ricorrente:

"il pezzettino che ho lanciato non è quello rappresentato nelle foto 2 e 3 (fasc. conv.).

Forse 60 cm di lunghezza, ma un listellino, uno spessorino, non un pezzo di quello spessore.

Tra altro è un pezzo scheggiato, un rottame di legno, raro a trovarsi a giro in azienda.

Avevo chiesto al collega V., che conosco da vent'anni, anche se non lavoriamo insieme, io in zincatura lui in verniciatura, ci vediamo in pratica negli spogliatoi, di avvisarmi quando attaccava la sua macchina, la smerigliatrice, perché è molto rumorosa, e al momento dovevo proteggermi finché non cessasse.

La sua lavorazione dura solo una trentina di secondi per volta, comunque poco tempo, quindi potevo riprendere il lavoro.

Adr io mi trovo nei paraggi occasionalmente, vi ero stato temporaneamente adibito quel giorno poiché la mia postazione ordinaria era in manutenzione;

adr dopo un'oretta che lavoravo è giunto V. per lavorare alla smerigliatrice ed io, che dovevo starci ancora una mezzoretta, gli ho chiesto quanto le ho già detto;

adr Venturini prima non era nella zona, ed io non ero stato dotato pertanto di otoprotettori, che del resto avevo adoperato il giorno prima e mi era assai fastidioso applicarli ancora, si tratta di tappi ad espansione che comprimono la cartilagine e danno dolore;

olta per volta, talora me ne danno tre o

duranti a v. avevo chiesto se potesse fare prima altri lavori
meno rumorosi, visto che dopo poco me ne sarei andato;

adr lui invece ha attaccato la smerigliatrice senza avvisarmi;

adr la distanza tra noi sarà stata di tre o quattro quadrati,
quindi circa 9-12 (ndgr: metri).

adr quando ha azionato la smerigliatrice per la seconda volta
sono andato da V. per protestare, ma lui mi ha detto che aveva
avvisato, io non avevo sentito, ma nemmeno l'altro collega
presente, eravamo nella zona in tre, io, V. e M.N.;

adr alla quinta volta che ha azionato la smerigliatrice senza
avvisare, ho preso il legno che ho descritto e l'ho lanciato, dal
basso, sui pacchi dei pali che doveva smerigliare che si trovavano
dietro di lui, non volevo certo colpirlo;

adr lui non poteva sentire, aveva maschera e cuffie, non è
stato colpito, neanche di rimbalzo, ma credo abbia percepito il
movimento del pezzo vicino a lui con la coda dell'occhio e si è
girato, altrimenti sarei andato a parlargli;

adr lui si è girato mi ha fatto un gesto con le braccia, come
per dire, ma che vuoi!? Ed io analogamente da distanza, ma che
vuoi!? Lui si è tolto cuffia e maschera e si è allontanato, è tornato
con una scopa, si è messo a pulire, poi dopo poco me ne sono
andato e la cosa è finita lì".

lcs (rilettura e salvataggio in PCT)

Il giudice si riserva.

*

Preliminarmente, in generale e in rito, osserviamo: il legislatore appresta oggi in materia una tutela di natura sostanzialmente, ancorché non formalmente, prevalentemente cautelare tipizzando – correttamente – in via generale ed astratta un pregiudizio imminente ed irreparabile da ritardo, che ben avrebbe potuto essere incanalato nelle preesistenti forme processuali ex art. 669-bis ss., 700 cpc.

La l. 2012/n. 92 prevede al fine una tutela sommaria cui fa seguito con ragionevole probabilità, naturalmente, sia pur non inderogabilmente, una tutela a cognizione piena ed esauriente nel giudizio di opposizione (co. 51 ss.), attualmente affidata – fattore interpretativo non secondario - al medesimo giudice persona fisica, secondo l'impostazione, pur altamente controversa, che riteniamo preferibile. La cognizione ordinaria dovrà essere poi caratterizzata

zione, secondo i lineamenti normativi, binari istruttori e decisori preferenziali in termini temporali.

Intendiamo dire, che alla fase sommaria, come sopra strutturata, deve essere inderogabilmente conservata la natura giuridico-processuale che le compete, quella di un intervento giurisdizionale urgente, in funzione di riequilibrio degli assetti sostanziali di autotutela delle parti, in specie della parte "forte", datoriale, al fine di valutare soltanto la "probabile" sussistenza del diritto sostanziale oggetto di tutela, salvaguardando così più pienamente, e diremmo integralmente, anche il fondamentale valore di imparzialità del giudice persona fisica cui è demandata la successiva fase di cognizione ordinaria di opposizione.

Non può tacersi, inoltre, l'esigenza per il giudice di osservare il canone di "proporzionalità", potendo attribuire a ciascuna causa una quota appropriata delle proprie risorse e tenendo doverosamente conto della necessità di riservare le risorse a tutti gli altri casi (arg. ex art. 111 Cost.). Alla inondazione tsunamica di procedimenti sommari conseguente alla "fornerizzazione" del rito non è conseguito, a quanto consta, e almeno in sede locale, un incremento della forza lavoro impegnata nella materia, né l'aumento delle ore giornaliere da 24 a 28 o della settimana da 7 ad 8 giorni (come tentato in modo surreale dai co. 65-66). Con riforme a "costo zero", dunque, la risposta giudiziale non potrà che essere quella indicata, vale a dire, una estrema sommarizzazione della prima fase, che comunque ha il non secondario effetto di provocare un immediato controllo giudiziale in funzione di riequilibrio degli sbilanciati poteri delle parti del rapporto di lavoro, al fine di scongiurare immediatamente abusi di potere *prima facie* evidenti.

*

Quanto sopra premesso, nel caso di specie, esaminati gli atti e la documentazione prodotta, rileviamo ed osserviamo:

detta così, semplicemente, il lancio di un nodoso bastone di legno verso un collega di lavoro con l'intento di colpirlo non parrebbe storia dotata di un qualche spazio di benevola valutazione sul piano della assenza di giusta causa risolutoria in tronco del rapporto.

zione disciplinare del 20/10/2014, la
a mistero che l' "episodio" "si inserisce
nell'ambito di un comportamento generale per cui tutti i colleghi
che lavorano a contatto con Lei si lamentano del Suo
comportamento offensivo, aggressivo e violento e dichiarano di
essere costretti a lavorare in una situazione di grande disagio".

Non possiamo, dunque, escludere, come così spesso ci è dato
rilevare, nella vita, come nel lavoro, nel mestiere di giudice del
lavoro, che il datore abbia colto un episodio, certo connotato di
negatività, per sbarazzarsi del dipendente. E, come spesso accade
in questi casi, si è trattato di un pretesto.

M. M., il lanciatore del legno – non un randello, ma neppure
un "pezzettino", ma "forse 60 cm di lunghezza", anche se un
"listellino, uno spessorino", come ingentilisce il gesto l'operaio
zincatore – è un lavoratore anziano, assunto il 19/1/1995, una
retribuzione mensile lorda di € 1.750,00, Rappresentante dei
Lavoratori per la Sicurezza, iscritto alla FIOM CGIL.

Di scarso rilievo il *curriculum* disciplinare, che annovera una
ammonizione scritta per fatto, di natura del tutto diversa, del
3/5/2012.

La contestazione stessa dà atto della specifica occasionalità
del gesto, dove si accenna a preventive proteste, "in malo modo",
del lavoratore all'indirizzo del collega V., da lui accusato di "rumore
eccessivo" nell'operare a poca distanza alla smerigliatrice.

Insomma una condizione lavorativa di fabbrica, e non di
bigiotteria, dove volano le parole, e talora qualche oggetto, in un
impulso di rabbia finalizzato esclusivamente (non si ha prova
dell'intenzione lesiva) a richiamare platealmente l'attenzione del
collega.

Possiamo deplorare fin che si vuole l'inanità del gesto, la sua
assoluta inappropriatezza, ma non sussiste alcun fatto costituente
giusta causa risolutoria. E' evidente la sussistenza di un fatto
materiale e volontario (il lancio del legno), ma, prima ancora di una
valutazione di proporzionalità della sanzione al comportamento –
che si intenderebbe negare nel nuovo diritto dei licenziamenti,
comunque non applicabile cronologicamente alla fattispecie – è
necessario verificare la sussistenza anche giuridica del fatto, in
particolare dovendosi apprezzare il momento soggettivo, se doloso
o colposo, ed escludendosi nel caso concreto un atto
intenzionalmente diretto in modo non equivoco a colpire la persona
del collega smerigliatore.

99, ha confermato che "la L. n. 300 del
accomuna le ipotesi di giusta causa e
giustificato motivo, escludendone gli estremi per insussistenza del
fatto contestato, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte
punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni
dei contratti collettivi, ovvero dei codici disciplinari applicabili, e che
il comma 5 prevede, nelle altre ipotesi in cui venga accertato che
non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della
giusta causa adottati dal datore di lavoro, la risoluzione del rapporto
di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e la condanna del
datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria
onnicomprensiva, determinata tra un minimo di dodici e un
massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale
di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del
numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività
economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con
onere di specifica motivazione al riguardo. Il legislatore della
riforma introduce, nella sostanza, due distinti regimi di tutela per
ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo
soggettivo dichiarato illegittimo. Il primo regime, come già detto,
viene in considerazione nelle sole tassative ipotesi in cui il giudice
accerti che il fatto (che ha dato causa al licenziamento) non
sussiste, ovvero nel caso in cui ritenga che il fatto rientri nelle
condotte punibili con una sanzione conservativa, sulla base delle
disposizioni del contratto collettivo applicato, ovvero dei codici
disciplinari applicabili alla fattispecie in esame. Nelle suddette
ipotesi continua ad applicarsi la tutela reintegratoria, unitamente a
quella risarcitoria, con detraibilità dell'aliunde perceptum e
dell'aliunde percipiendum" (non condividendosi, tuttavia,
l'interpretazione che "il nuovo art. 18 ha tenuto distinta, invero, dal
fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o
giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra
l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione. La
reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della
sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento
del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce
nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà
essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con
riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fatto della
cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la
conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della

valutazione attinente al profilo della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato”, interpretazione che parrebbe a prima lettura ora accolta, peraltro, dall’art. 3, co. 2, d.lgs. 2015/n. 23: “esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l’insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell’effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell’articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell’indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell’effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cu all’articolo 2, comma 3”.

Cass. SL 2015/n. 20540 del 13/10/2015 (est. Roselli) sia pur sinteticamente avalla la teorica della necessaria giuridicità del fatto.

Il fatto appare a nostro giudizio insussistente, il licenziamento deve essere annullato e il datore di lavoro condannato alla reintegrazione nel posto di lavoro, ex co. 4, art. 18, l. 1970/n. 300 e mod. succ.

Il fatto, in ogni caso, non sembra poi ritenersi punibile con sanzione disciplinare espulsiva, ma conservativa ex ccnl in atti, Industria Metalmeccanica privata (doc. 13 ric.) in base alla letterale disamina delle singole fattispecie ivi contemplate.

preavviso è riconducibile, per comparare al nostro antecedente concreto, ad es. alla rissa all'interno dei reparti di lavorazione (art. 10, lett. B), quello con preavviso ad es. alla rissa nello stabilimento, fuori dei reparti di lavorazione (lett. A), e la mancanza che rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, alla sicurezza dello stabilimento può dar luogo quale conseguente sanzione all'ammonizione scritta, alla multa, alla sospensione (art. 9).

P.Q.M.

dichiara la invalidità, annulla il licenziamento intimato a M. M. dalla M. spa con lettera 30/12/2014 condannando il datore di lavoro alla reintegrazione, oltre al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (€ 2.259,23)(doc. 14 ric.) dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (l'indennità non può in ogni caso essere superiore alle 12 mensilità della retribuzione globale di fatto) con condanna della datrice al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale e senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

Condanna la M. pa al pagamento delle spese processuali, liquidate in € 2.993.00 (per analogia, procedimento cautelare, fase 1, 2 e 4 media, 3 minimo) oltre Iva, Cap e 15 % se per legge dovuti.

Siena, 26/10/2015".

Il datore di lavoro opponente, ha chiesto la "revoca" o declaratoria di "nullità" della ordinanza sopra estesa, ribadendo e argomentando la legittimità della propria iniziativa di recesso (**conclusioni**, ricorso, p. 2, sintesi).

Il lavoratore opposto si è costituito in giudizio, contestando la fondatezza dell'opposizione chiedendone (**conclusioni**, memoria difensiva, p. 7, sintesi) il rigetto.

*

All'udienza 10/2/2016, nella causa n. 1034/2015 sono comparsi: per la M. spa, opponente, difesa dall'avv. E. C., R. R.

che deposita copia ricorso e decreto
'avv. L. P., opposto,

Il giudice sente le parti personalmente, che allo stato si richiamano ai propri atti, argomentazioni, richieste e conclusioni, anche istruttorie, contestando rispettivamente le parti la difesa avversaria, e tenta la conciliazione.

Si dà nuovamente atto da subito del fallimento del tentativo.

Il giudice ammette la prova testimoniale chiesta dalle parti (ad esclusione del cap. 13 di parte opponente, per genericità; del 14, documentale - autorizzando il datore di lavoro a darne prova documentale nel termine di rinvio - del cap. 15, per irrilevanza), fissandone l'assunzione, con i testimoni indicati, per l'udienza del 16/3/2016, ore 15:30.

All'udienza di rinvio del 18/7/2016, nella causa n. 1034/2015 sono comparsi: per la M. spa, opponente l'avv. E. C.; per M. M., opposto, l'avv. L. P.

L'avv. P. fa presente che la parte personalmente le risulta essere in stato di serio impedimento per malattia.

Ai fini della pratica forense le dott.se L. Z. e V. A.

Si acquisiscono rispettive intimazioni testimoniali.

Introdotta il testimone presta dichiarazione d'impegno si qualifica in D. V. (...) indicato dalla Società opponente;

"dipendente dall'1/4/1996. Con mansioni di operaio.

Il 16/10/2014 ero intento alla mia lavorazione ripulivo i pali da illuminazione, smerigliavo, per la successiva fase della verniciatura.

Adoperavo la macchina smerigliatrice, situata sul lato destro, in fondo al capannone della zincatura.

Sempre in fondo a questo capannone c'è altra postazione lavorativa di aggancio dove operava il collega;

adr non si trattava della sua postazione abituale, ordinariamente il collega lavora in altra parte del capannone più lontana;

sono frontali a una distanza di circa 12,

ad la posizione invece dei lavoratori può essere diversa a seconda della lavorazione del momento, l'uno può essere di fronte all'altro, o l'uno di fianco all'altro, oppure talora anche l'uno di spalle all'altro;

ad facevo turno dalle 7:00 alle 16:14;

ad prima di cominciare la mia lavorazione il collega mi si era avvicinato dicendomi di avvisarlo quando partivo con la mia, che a quel punto si sarebbe protetto le orecchie con le dita per non sentire rumore;

ad ho piazzato la macchina, e nel frattempo proseguiva la lavorazione presso la postazione del collega che avrebbe dovuto terminare dopo non molto, 15, 20, 30 minuti al massimo, però io ad un certo punto effettuata l'attività preparatoria dovevo cominciare a lavorare e così prima di cominciare ho in effetti avvertito, dicendo "parto!", sono stato per dir così al gioco perché consideri che per questo avvertimento devo staccarmi la maschera, e ho potuto vedere che in effetti il collega si metteva le dita nelle orecchie. Così ho fatto una seconda volta, e le cose sono andate allo stesso modo. Anche una terza volta mi sono comportato allo stesso modo, penso che possa non aver sentito il mio avvertimento, "parto!", poiché stava parlando con un collega (Mema), quando ho finito la lavorazione del terzo pezzo lui ha cominciato a pronunciare una serie di impropri, e mi ha accusato di non averlo avvertito, io ho detto che invece lo avevo avvertito ma lui non aveva evidentemente sentito, al che mi ha offeso tipo "sei un coglione", "falla finita", e mi ha scagliato addosso un legno che è andato a cascare a pochi centimetri dai miei piedi.

Avevo cessata la smerigliatura, ma dovevo ancora depositare sui cavalletti il pezzo lavorato, e lui ha scagliato il legno in questo frangente, dalla sua postazione;

ad si trattava di un legno, scheggiato ad una estremità, una sottomisura dell'altezza più o meno della gamba di un tavolino e di spessore di circa 5 cm, si tratta appunto di uno spessore, dove si appoggiano sopra i materiali, un legno non di pregio, penso di pino;

ad ho visto il legno arrivare con la coda dell'occhio, in quel momento mi trovavo di fianco, tre quarti rispetto al mio collega;

di durata variabile, dipende dal pezzo, in
zuo si trattava di circa 20 secondi al
massimo, si trattava di pezzi piccoli;

adr i pezzi da smerigliare, come i pezzi lavorati, si trovavano
in pacchi a fianco della mia postazione su dei cavalletti;

adr io alla macchina, per il rumore, adopero e devo adoperare
cuffie e chi sta vicino deve parimenti adoperare o cuffie o tappi a
scelta, vi sono anche i cartelli;

adr la postazione di aggancio dove si trovava il mio collega
talora è deserta, si può intendere come postazione di riserva, al
bisogno, quando c'è molto lavoro e vi si opera in squadra;

adr io ho visto che in genere usano i tappini, non le cuffie;

adr tornando al fatto, mi sono tolto maschera e cuffie e mi
sono avvicinato al collega per avere spiegazioni, lui ha continuato a
urlarmi contro, io ho spento la macchina e sono andato a cercare il
responsabile del reparto, F. R.;

adr ho incontrato però il responsabile zincatura R., con il quale
soltanto ho parlato sul momento, che ha cercato di
tranquillizzarmi;

adr faccio presente che già in precedenti occasioni, non quel
giorno, il collega mi aveva detto di smettere di far rumore, ora in
modo più bonario, ora più minaccioso;

adr mi son sentito nell'accaduto anche umiliato;

adr il fatto è accaduto dopo pochi minuti dall'avvio delle 7:00,
verso le 7:20, 7:25 massimo;

adr io ho ripreso a smerigliare dopo circa mezzora, quaranta
minuti dopo essermi calmato un poco;

adr il giorno successivo sono andato al lavoro, ma non mi
sentivo in gran forma per quello che era successo e ho chiesto
mezza giornata di permesso, non mi sentivo tranquillo;

adr io ho avvertito nell'occasione una esigenza di tutela e mi
sono rivolto anche ai Carabinieri per sapere come comportarmi, un
consiglio;

adr altre due volte, ma anni prima, il collega si era rivolto a
me in modo poco educato, trattandomi male anche davanti ad altri,
tipo "ti spacco la faccia se non fai come dico io", ma in questo caso
per occasioni sindacali, al tempo ero RSU per la CISL, ma erano
cose che finivano lì, non ho per questo alcun odio o rivendicazione;

adr la smerigliatrice ad agosto 2015 è stata spostata in altra
zona, in un reparto nuovo, ma penso che si trattasse di un
programma precedente non per via del fatto, e ad una decina di

per raddrizzare i pali con altro operatore,
per la sua macchina, ma per via della mia

vicina .
lcs

Introdotta il testimone presta dichiarazione d'impegno si qualifica in N. M. (...) indicato dal lavoratore opposto:

"dipendente della Agenzia Sinergy, utilizzato dalla M. da circa 4 anni, al momento con altra agenzia.

Quel giorno ricordo che verso l'inizio del turno, delle 7:00, il mio collega di lavoro M.mi disse che era andato da V.a dirgli di avvisarlo prima di cominciare a smerigliare perché gli dava fastidio il rumore, mi disse che glielo aveva detto 2 o 3 volte;

adr non era la prima volta che lavoravo a quella postazione, dove si prepara il ferro prima di essere zincato, e a me il rumore non dava fastidio e non adoperavo strumenti di protezione;

adr io lavoravo come interinale un poco in tutte le postazioni e non ci avevo fatto troppo caso;

adr ci sono i tappi e le cuffie ma il mio collega Mancini non li usava, non so perché;

adr ho visto che all'inizio M. si è messo le dita nelle orecchie, penso quindi che V.lo abbia avvisato, ma io non ci avevo dato peso;

adr non ricordo se V.avesse cuffia e maschera;

adr stando vicino a me io non ricordo, è passato poi del tempo, frasi pronunciate dal mio collega verso Venturini, poi non so se le abbia pronunciate quando si sono trovati tra loro vicini;

adr io ho visto il tronchetto di legno ma non posso indicare con precisione le sue dimensioni;

adr io ero chinato per terra a legare del ferro e ho visto il mio collega lanciare questo pezzo di legno verso il V.;

adr da lì, dove stavamo lavorando ad una distanza di circa dieci metri;

adr io non davo troppo peso a quello che diceva o faceva Mancini, io ero intento al mio lavoro, e non so se il legno abbia colpito il V., V.ha detto che non è stato colpito;

adr non ricordo se V. abbia smesso di lavorare, non ricordo sia venuto da noi, né ricordo se M. abbia continuato a lavorare con me, né se io sia andato a lavorare quel giorno in altra postazione.

...ribisce (doc. 8 ric. fase sommaria) mi è qualche giorno dopo, io non l'ho riletto, non vi ho dato peso ed ho sbagliato, mi ha teso un trabocchetto".

lcs

Introdotta il testimone presta dichiarazione d'impegno si qualifica in G. S. (...) indicato dal lavoratore opposto:

"funzionario FIOM CGIL.

Dopo il fatto c'è stato un incontro in sede sindacale, come normale in caso di contestazione disciplinare.

Oltre all'evento specifico il datore di lavoro faceva riferimento a quello che riteneva un comportamento del lavoratore.

Ritenevano che avesse un comportamento spesso agitato, ma mai oggetto di contestazioni per quanto ne sappia, tra l'altro riferibile a diversi anni addietro e quindi poco attinente all'oggetto specifico dell'incontro.

Una delle cose che M. mi aveva riferito in quanto RLS era che riteneva che vi fosse un problema nel raffreddamento in una vasca dei materiali zingati, nell'immersione in una vasca che serviva per lucidare e che dalle schede tecniche a suo avviso vi poteva essere un problema se i materiali venivano immersi a temperature troppo elevate, emanando vapori, in ipotesi cancerogeni, lui riferiva che le schede tecniche avevano evidenziato cancerogenicità sugli animali.

Il lavoratore aveva segnalato questo problema ed aveva avuto anche difficoltà a suo dire per entrare in possesso di queste schede tecniche.

Mi è stato riferito che successivamente al suo reintegro quel tipo di lavorazione è stata per un periodo sospesa e non so se attualmente sia attiva;

ad la consistenza dello sciopero indetto per la vicenda del lavoratore non è stata elevata, ma faccio presente che in azienda molti dei lavoratori sono interinali, operanti anche per pochi giorni, poco propensi dunque a fare sciopero per il timore di non essere richiamati".

lcs

Introdotta il testimone presta dichiarazione d'impegno si qualifica in F. R. (...) indicato dall'impresa opponente:

"dipendente con mansioni di responsabile di stabilimento e in questo momento amministratore.

io davanti alla sua postazione con il
aveva parlarmi, questo avveniva verso le
nove del mattino, io acconsentii, poi nel corso della giornata non è
stato possibile per altri impegni.

E l'indomani V. mi ha riferito dell'accaduto, ed era piuttosto
agitato, diceva che non si sentiva sicuro, a suo agio, ed io gli
concessi la mezza giornata di permesso che chiedeva;

adr io ne ero venuto un poco già a conoscenza dal
responsabile del reparto R., che era venuto a parlarmene la sera
precedente dopo l'orario di lavoro;

adr io sentii quindi i lavoratori presenti, cioè il V., non so se
M., e sentii M.e ne ricavai la conferma del diverbio con il lancio del
legno;

adr il legno mi stato indicato e, posso dirlo con precisione,
misurava 60 × 6 per 4 cm circa, suppongo sia un legno di abete,
noi usiamo molto legname per spessorare, è a vostra disposizione;

adr V. disse che era stato al sindacato e anche dai Carabinieri,
la cosa montava, così abbiamo preso le nostre decisioni.

Ho partecipato all'incontro successivamente tenutosi in sede
sindacale in ordine all'evento;

adr nella sede noi ci siamo limitati soltanto ad ascoltare quello
che avevano da dire il sindacato e il lavoratore;

adr è vero che il lavoratore aveva sollevato la questione di un
bagno post-zincatura di raffreddamento, e forse per una sua errata
traduzione della scheda tecnica di un prodotto chimico, ha male
interpretato un codice di pericolosità e la cosa in ordine alla
nocività del prodotto si era diffusa, ma è stata smentita dal medico
competente;

adr allo sciopero indetto in occasione del licenziamento hanno
partecipato 7 lavoratori su circa 45 dipendenti tra i quali alcuni
interinali, circa 5 o 6, ma non posso esser più preciso, in ogni caso
la nostra valutazione è stata di una scarsa adesione a questo
sciopero;

adr è vero che successivamente la smerigliatrice è stata
spostata, ma non in conseguenza dell'episodio bensì in forza di un
precedente progetto;

adr per chi lavora nelle vicinanze della smerigliatrice noi
suggeriamo l'uso delle cuffie o a maggior distanza anche dei soli
tappi, non si tratta poi di un rumore assordante, ma di un rumore
appena sopra la soglia degli 85 dB, di brevissima durata, da 20 a

alcuni minuti, che comunque può dare

ICS

La M. rinuncia al teste R., senza osservazioni da parte dell'opposto.

Per la discussione il giudice fissa l'udienza del 21/10/2016 ore 11:15 con termine per note all'11/10.

All'udienza del 21/10/2016, alle ore 12:15, nella causa n. 1034/2015 nessuno compare per la M. spa, opponente; per M. M., opposto, l'avv. L. P.

L'avv. P. per l'opposto si richiama ai propri atti, argomentazioni, richieste e conclusioni, contestando la fondatezza della difesa avversaria.

Il giudice, stante l'assenza dell'opponente, è impossibilitato dal tentare un'ultima volta la conciliazione della causa.

Discussa oralmente la causa, il giudice pronuncia al termine sentenza ex art. 429, co. 1 cpc, pt. I (d.l. 2008/n. 112, conv. l. 2008/n. 133, art. 53)(ricorso depositato dopo il 25/6/08, ex artt. 56, 85 d.l. e l. cit.)(lettura della esposizione delle ragioni di fatto e diritto della decisione).

Motivi della decisione.

Il giudice ha ripercorso la propria ricostruzione del fatto, compiutamente esposto nell'ordinanza opposta, e la sua valutazione giuridica.

Ha preso in esame le contestazioni, le critiche mossegli a tutto tondo dal datore di lavoro opponente.

Ha approfondito testimonialmente la ricostruzione del fatto, dedicandovi, insieme agli avvocati, e ai testimoni un lungo pomeriggio d'estate.

(poiché non mancano esempi di opposizione nel c.d. rito Fornero) del proprio parere decisivo, anzi rafforzato in esso da alcuni dati:

inutile aggiungere altre parole per descrivere l'impulsività, la sciocchezza, la stupidità del noto lancio di questo pezzo di legno, questo spessore, delle cui dimensioni molto si è discettato, ma non del suo peso, un fattore non secondario ("pino", t. V.; "abete" t. R.):

legno/peso (t/m ³)	
<u>abete rosso</u>	1 - <u>0.4</u>
ontano	1 - 0.5
acero	1 - 0.55
palissandro	1 - 0.65
balsa	0.1
pero	1 - 0.65
castagno	1.02 - 0.54
<u>pino</u>	0.9 - <u>0.4</u>
ciliegio	1 - 0.7
pioppo	0.85 - 0.5
faggio	1.05 - 0.7
pitch-pine	0.9 - 0.75
frassino	1.1 - 0.6
platano	1 - 0.55
larice	0.85 - 0.5
robinia	1.05 - 0.75
mogano	1.01 - 0.6
rovere	1.1 - 0.75
noce	0.9 - 0.6
sughero	0.24
olmo	1 - 0.6
tiglio	0.85 - 0.4

n.b. le due indicazioni del peso, si riferiscono alle condizioni di legni allo stato verde e legni stagionati.

Insomma, al di là delle suggestive dimensioni di questo pezzo di legno (non una spranga di metallo...) "*non di pregio*" (t. V.), è lecito dubitare della concreta offensività del lancio, quindi del fatto materiale stesso.

fferma – senza alcuna contestazione
o eseguito “*dal basso*”, insomma, tipo
giocatore di *petanque*, altro dettaglio non trascurabile in una
ipotesi accusatoria che si vuole assimilare quasi ad un tentativo di
lesione volontaria, dettaglio che parimenti pone in dubbio la stessa
materialità del fatto.

Un lancio da distanza notevole, oltre dieci metri, fattore che
conferma la sciocca impulsività del lanciatore, ma al contempo
l’assenza totale della sua intenzionalità lesiva, nulla impedendogli
di avanzare almeno di qualche metro verso il bersaglio per
assestare con precisione il colpo, se solo lo avesse voluto.

La vittima, che ha denunciato l’episodio, con tanto di
intervento sindacale, ovviamente non della medesima sigla, e
consulto dei Carabinieri, ha offerto, poi, altro dettaglio non privo di
rilievo: “*avevo cessata la smerigliatura, ma dovevo ancora
depositare sui cavalletti il pezzo lavorato, e lui ha scagliato il legno
in questo frangente, dalla sua postazione*”. E’ un dettaglio
importante, che ci riservavamo di approfondire in sede di
cognizione oppositiva ordinaria, poiché se il lancio fosse stato
effettuato, specie se dall’alto, mentre il collega era intento ad una
lavorazione pericolosa, il disvalore avrebbe potuto essere ben
diverso.

Sono volate probabilmente anche male parole, non esitiamo a
ritenerlo verosimile, anche se testimonianza non ne abbiamo (t.
Mema: “*adr stando vicino a me io non ricordo, è passato poi del
tempo, frasi pronunciate dal mio collega verso V., poi non so se le
abbia pronunciate quando si sono trovati tra loro vicini*”).

E si è avuta conferma anche di alcuni dati contingenti e
organizzativi:

il lavoratore si trovava quel giorno in quel reparto, in
prossimità della macchina rumorosa (smerigliatrice) solo
occasionalmente e di lì a pochi minuti se ne sarebbe andato, di qui
la sua scarsa propensione ad adoperare protezioni e la singolare
richiesta di preavviso al collega V., descritta anche da quest’ultimo;

“*la smerigliatrice ad agosto 2015 è stata spostata in altra
zona, in un reparto nuovo, ma penso che si trattasse di un
programma precedente non per via del fatto, e ad una decina di*

per raddrizzare i pali con altro operatore, per la sua macchina, ma per via della mia vicina, qui confermandosi dal t. V. la fastidiosa rumorosità della macchina (ma anche t. R., in sostanza: "adr per chi lavora nelle vicinanze della smerigliatrice noi suggeriamo l'uso delle cuffie o a maggior distanza anche dei soli tappi, non si tratta poi di un rumore assordante, ma di un rumore appena sopra la soglia degli 85 dB, di brevissima durata, da 20 a 40 secondi, intervallato da alcuni minuti, che comunque può dare fastidio").

Il fatto, un fatto che sia degno di questo nome, è a nostro giudizio insussistente e lo è a maggior ragione nella sua dimensione giuridica, che si è ipotizzata dal datore di lavoro come intenzionalmente lesiva e non, come è stata, meramente gestuale e concretamente inoffensiva.

Il fatto, in ogni caso, non è certamente punibile con sanzione disciplinare espulsiva, ma conservativa ex ccnl in atti, Industria Metalmeccanica privata (doc. 13 ric.) in base alla letterale disamina delle singole fattispecie ivi contemplate.

Il licenziamento senza preavviso è riconducibile, per comparare la fattispecie più prossima al nostro antecedente concreto, ad es. alla rissa all'interno dei reparti di lavorazione (art. 10, lett. B), quello con preavviso ad es. alla rissa nello stabilimento, fuori dei reparti di lavorazione (lett. A), e la manca za che rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, alla sicurezza dello stabilimento può dar luogo quale conseguente sanzione all'ammonizione scritta, alla multa, alla sospensione (art. 9).

P.Q.M.

rigetta l'opposizione proposta dalla M. spa ex art. 51 ss. l. 2012/n. 92, all'ordinanza 26/10/2015, resa in causa n. 1141/2014 rgl dal Tribunale di Siena, in funzione di giudice del Lavoro, nel contraddittorio di M.M.

Condanna l'opponente al pagamento delle spese processuali, liquidate in € 5.303,00 per compensi professionali (valore indeterminabile, minimo per studio, fase introduttiva e decisione, medio per istruttoria/trattazione) oltre Iva, Cap e 15 % come per legge



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

il giudice
Delio Cammarosano