

N. R.G. 93/2018



**TRIBUNALE di MANTOVA**

**SEZIONE LAVORO**

**VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. 93/2018**

tra

**FABRIZIO GASPARINI**

**RICORRENTE**

e

**BELLELI ENERGY C.P.E. S.R.L.**

**RESISTENTE**

Oggi **31 gennaio 2020** innanzi alla dott.ssa Silvia Fraccalvieri, sono comparsi:

Per FABRIZIO GASPARINI l'avv. STRULLATO ARTURO

Per BELLELI ENERGY C.P.E. S.R.L. l'avv. GALIZIA OSVALDO, l'avv. MORESCHI GRAZIA e l'avv. Valentina Galizia

Il Giudice invita le parti a rassegnare le conclusioni.

Le parti si riportano ai rispettivi atti ed alle note conclusive depositate in telematico.

I procuratori delle parti rinunciano a presenziare alla lettura della sentenza.

Il Giudice trattiene la causa in decisione e, all'esito della camera di consiglio, pronuncia dispositivo di sentenza con contestuale motivazione pubblicamente letti.

Il Giudice  
Dott.ssa Silvia Fraccalvieri





**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE di MANTOVA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Silvia Fraccalvieri, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di I Grado iscritta al n. r.g. **93/2018** promossa da:

**FABRIZIO GASPARINI** (C.F. GSPFRZ61D24E897B), con il patrocinio dell'avv. STRULLATO ARTURO, con elezione di domicilio in VIA MONTANARA E CURTATONE 99 46100 MANTOVA, presso il difensore avv. STRULLATO ARTURO

**PARTE RICORRENTE**

contro

**BELLELI ENERGY C.P.E. S.R.L.** (C.F. 03339200960), con il patrocinio dell'avv. GALIZIA OSVALDO e dell'avv. MORESCHI GRAZIA, elettivamente domiciliata in VIA MONTE ROTELLA, 10 65124 PESCARA, presso il difensore avv. GALIZIA OSVALDO

**PARTE RESISTENTE**

**Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione**

Con ricorso depositato in data 20.02.2018, Fabrizio Gasparini ha esposto:

- a) di essere dipendente di Belleli Energy C.P.E. S.r.l. dall'8.03.1982, con contratto di lavoro subordinato a tempo, dapprima, determinato e, poi, indeterminato, con mansioni di operaio sabbiatore e verniciatore ed inquadramento nel V livello CCNL Metalmeccanici;
- b) di essere componente RSU e di essere R.L.S., *ex art. 50 D.lgs. 81/2008*;
- c) di essersi recato, in data 6.07.2017 - previa segnalazione -, in qualità di R.L.S., prima dell'inizio del proprio turno di lavoro (previsto per le 13.20), presso il reparto componenti, per segnalare all'ing. Fossataro (membro del C.d.A. della società datrice di lavoro) ed all'ing. Maestri (direttore di stabilimento) alcune problematiche relative alla sicurezza sul luogo di lavoro ed, in particolare, che le due piattaforme aeree Snorkel e JLG non erano dotate del sistema di segnalazione a celle di carico, venivano utilizzate da due operatori e con il carico sporgente, oltre il carico massimo consentito, ed i cestelli ruotavano da soli, mettendo a repentaglio la sicurezza dei lavoratori;



- d) che l'ing. Fossataro, all'esito dell'incontro, lo invitava ad iniziare il proprio lavoro o a fare la segnalazione del problema;
- e) ritenendo che le problematiche di sicurezza segnalate non fossero state compiutamente risolte, di essersi recato presso la saletta sindacale per redigere la segnalazione di intervento e per richiedere una verifica manutentiva delle piattaforme aeree, dopo avere avvisato il suo responsabile, sig. Carnevali (che nulla opponeva alla sua richiesta), ed avere compilato la richiesta di permesso per RSU/R.L.S., dalle 13.30 alle 15.30;
- f) di avere ricevuto una lettera di contestazione disciplinare, con la quale gli veniva addebitata una condotta di insubordinazione, per non avere ottemperato all'ordine dell'ing. Fossataro di rientrare presso il magazzino per proseguire il lavoro e per avere abbandonato, senza alcuna autorizzazione, il suo posto di lavoro alle ore 13.30, marcando l'uscita al terminalino, per recarsi in saletta RSU, senza avere fatto preventivamente richiesta di permesso sindacale;
- g) di avere reso le proprie giustificazioni, sostenendo che l'ispezione dei luoghi di lavoro non aveva sottratto tempo all'attività lavorativa e che la segnalazione era stata effettuata nell'esercizio delle sue prerogative di R.L.S.;
- h) che, per prassi aziendale, i permessi sindacali venivano chiesti il medesimo giorno della loro fruizione;
- i) di essere stato sanzionato, con provvedimento assunto in data 20.07.2017, con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per due giorni;
- j) che, a seguito di segnalazione della FIOM CGIL, in data 16.08.2017, l'ATS Val Padana disponeva che le due piattaforme Snorkel e JLG dovessero essere utilizzate con l'osservanza dei prescritti limiti di carico (*max* 200 kg complessivi);
- k) che, nel mese di settembre 2017, l'azienda comunicava al personale, oltre ai limiti di carico, il divieto di posizionamento sulle piattaforme dei carichi sporgenti;
- l) che la società datrice di lavoro retribuiva regolarmente il permesso sindacale del 6.07.2017, trattenendo la somma di euro 198,32 per la sospensione disciplinare.

Tanto premesso, l'esponente ha dedotto: a) la legittimità della fruizione del permesso sindacale per lo svolgimento dell'attività di competenza dell'R.L.S., *ex art.* 50 D.lgs. 81/2008; permesso riconosciuto e retribuito dallo stesso datore di lavoro; b) l'illegittimità della sanzione conservativa applicatagli ed, in ogni caso, la sua sproporzione, atteso che il momentaneo allontanamento dal posto di lavoro era dovuto alla necessità di adempiere alle proprie attribuzioni di R.L.S. e di segnalare all'azienda il pericolo per la sicurezza dei lavoratori rappresentato dall'uso non corretto delle piattaforme elevabili.



Pertanto, il ricorrente ha chiesto all'intestato Tribunale di: *“a. accertare e dichiarare la legittimità della condotta contestata al Sig. Gasparini Fabrizio e sanzionata con due giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e, per l'effetto, annullare la sanzione disciplinare del 20.07.2017 ed ordinare a Belleli Energy C.P.E. Srl, nella persona del legale rappresentante pro tempore, il pagamento in favore del ricorrente della somma trattenuta pari ad € 198,32, o il diverso importo ritenuto di giustizia; b. Competenze professionali del presente giudizio interamente rifuse, oltre IVA e CPA come per legge”*.

Si è costituita in giudizio Belleli Energy C.P.E. S.r.l., deducendo la fondatezza della contestazione disciplinare, per non avere il lavoratore ottemperato all'ordine datoriale di riprendere la sua attività lavorativa dopo avere espletato le proprie funzioni di R.L.S., e la congruità e la proporzionalità della sanzione irrogata, e chiedendo, pertanto, il rigetto del ricorso, in quanto infondato; con vittoria di spese. La causa è stata istruita con la documentazione versata in atti dalle parti e con prove orali e discussa e decisa all'odierna udienza, con dispositivo di sentenza e contestuale motivazione pubblicamente letti.

Tanto premesso, osserva il Tribunale quanto segue.

L'art. 50 D.lgs. 81/2008 (Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) prevede che: *“1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; (...) n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. 2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.”*

Ciò posto, nel caso in esame, il datore di lavoro ha contestato al ricorrente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: *“la Sua insubordinazione nel giorno 06/07/2017 alle 13:11 circa quando, dopo aver marcato l'ingresso, Lei si trovava presso il reparto componenti e l'ing. Fossataro, alla presenza dell'ing. Maestri, Le ordinava, dopo aver chiarito le tematiche di sicurezza che l'avevano spinta ad allontanarsi dal suo posto di lavoro, di rientrare presso il magazzino per proseguire il suo lavoro giornaliero; Lei invece abbandonava senza alcuna autorizzazione il suo posto di lavoro alle ore 13:30, marcando l'uscita al terminalino, per recarsi in saletta RSU senza aver fatto preventivamente richiesta di permesso sindacale.”*



All'esito dell'espletata istruttoria orale e documentale, è emerso che:

- a) in data 6.07.2017, Christian Tavella, carpentiere dipendente della società resistente, segnalava al ricorrente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una situazione di potenziale pericolo per la sicurezza dei lavoratori in atto presso il reparto componenti (*“le due piattaforme aeree non avevano la cella di carico, ovvero una misura di sicurezza che consente di bloccare la macchina in caso di superamento del peso consentito. I sig.ri Scardeoni e Messina, con la cassetta degli attrezzi e la barra metallica del peso di circa 50 kg superavano i 230 chili previsti come peso massimo consentito dalla portata della piattaforma aerea; la barra sporgeva di circa 2 metri da una parte e 2 metri dall'altra, era lunga circa 5 metri. La piattaforma sulla quale erano saliti i due colleghi ruotava più di quanto doveva ruotare. Queste circostanze le ho riscontrate personalmente”*);
- b) il ricorrente effettuava, pertanto, un sopralluogo nel reparto componenti e riscontrava che sulla piattaforma erano intenti al lavoro due operai e che il peso di questi ultimi, unitamente a quello del materiale portato in quota, poteva risultare superiore a quello massimo consentito (si vedano, sul punto, le dichiarazioni dei testi Enrico Scardeoni, Nicola Maestri e Stefano Trazzi);
- c) l'ing. Fossataro, informato della questione dal ricorrente, ordinava agli operai addetti alla lavorazione di utilizzare una piattaforma per ciascuno ed invitava il Gasparini a tornare al lavoro (*“mentre stavo andando in mensa, ho visto un gruppo di persone vicine ad uno degli ingressi del reparto componenti e mi sono avvicinato per verificare cosa stesse succedendo, ho visto il ricorrente che parlava con il responsabile della manutenzione, il sig. Trazzi, e con altri operai della manutenzione, ho chiesto di cosa stessero discutendo, mi è stato illustrato il problema e ho deciso di risolverlo con l'ausilio di una seconda piattaforma, il problema era il possibile sovraccarico della piattaforma con due operai. Dissi di usare due piattaforme al posto di una; risolta la situazione, ho invitato Gasparini a tornare al lavoro, il ricorrente si è avviato verso il magazzino e io mi sono diretto con Maestri verso la mensa, attraversando il reparto componenti”*); circostanza confermata dal teste Maestri: *“Sul 3: verso l'ora di pranzo, poco dopo le 13.00, io e l'ing. Fossataro stavamo andando a mensa, attraversando il reparto componenti, nel quale da alcuni giorni stavamo effettuando attività di manutenzione straordinaria su alcuni carriponte. Ho notato un gruppo di persone che stava discutendo, tra cui il ricorrente e alcuni manutentori, Stefano Trazzi, Enrico Scardeoni e Giuseppe Messina, ci siamo avvicinati per capire di cosa stessero parlando ed il ricorrente ci ha detto che, a suo avviso, i due operatori non potevano stare insieme sulla piattaforma, perché il peso eccedeva quello massimo consentito. Dopo una veloce consultazione con Trazzi, l'ing. Fossataro disse di*



*utilizzare due piattaforme, ognuna con un operatore a bordo, gli operatori hanno proseguito la loro attività, Scardeoni su una piattaforma e Messina sull'altra, questa era l'istruzione data, poi non ho visto gli operai proseguire l'attività. L'ing. Fossataro ha detto al ricorrente che la sua segnalazione era stata presa in carico, che non si sarebbe più proceduto con due persone sulla stessa macchina e che, quindi, poteva tornare a lavorare”);*

- d) il ricorrente - reputando non sufficiente una soluzione siffatta - si recava presso la saletta sindacale per redigere una segnalazione scritta (doc. n. 4 del fascicolo di parte ricorrente), compilando, nella medesima giornata, la richiesta di due ore di permesso per R.L.S. (doc. n. 4 del fascicolo di parte ricorrente), regolarmente retribuite dal datore di lavoro (doc. n. 15 del fascicolo di parte ricorrente);
- e) in caso di urgenza, l'R.L.S. poteva svolgere l'attività e poi comunicarla al datore di lavoro e chiedere di fruire del permesso (si vedano, sul punto le dichiarazioni dei testi Stefano Trazzi: *“ogni qual volta c'era la necessità, l'RLS comunicava a voce al caporeparto l'allontanamento dal posto di lavoro e poi c'era la parte burocratica, ovvero l'RLS mandava una comunicazione all'ufficio del personale, che poi la girava via mail al caporeparto; questa è la prassi seguita in azienda dall'agosto 2016; preciso che l'attività dell'RLS può essere immediata, a seconda della necessità, mentre quella dell'RSU è più facilmente programmabile, quindi le comunicazioni RSU possono anche essere anticipate, rispetto al giorno in cui si usufruisce del permesso, se c'è una riunione programmata RLS, la comunicazione è antecedente al fatto, se l'attività è urgente la comunicazione segue l'attività”*; Christian Tavella: *“Sul 10: In caso di emergenza la prassi era che l'attività veniva svolta anche senza autorizzazione e poi veniva comunicato al caporeparto. Per fare prevenzione si dà e si dava un preavviso di 24 ore, in caso di emergenza la prassi era quella di avvisare se possibile, in assenza del preposto si avvisava dopo lo svolgimento dell'attività”*; Marco Grendene: *“Sul 10: confermo, prima del fatto di cui si tratta accadeva sempre così, i permessi si chiedevano e si fruivano nella stessa giornata, come da doc. n. 18 del fascicolo di parte ricorrente che mi si mostra; capitava che in caso di emergenza, per esempio, di segnalazioni del responsabile della sicurezza o dei lavoratori, si andasse immediatamente a verificare, previa comunicazione al responsabile di reparto”*).

Ciò posto, ritiene il Tribunale che la condotta contestata al lavoratore non possa integrare gli estremi dell'addebitata insubordinazione – intesa quale rifiuto di adempiere alle disposizioni dei superiori, ovvero implicante qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale - quantomeno per quanto concerne l'elemento soggettivo, atteso che, a fronte dell'invito dell'ing. Fossataro di tornare al lavoro,



il ricorrente, nell'esercizio della sua funzione di R.L.S., non ritenendo esaustivo il divieto, impartito oralmente agli operai, di utilizzare la piattaforma elevatrice in coppia e con carichi eccessivi, si recava presso la saletta sindacale per redigere una segnalazione scritta, chiedendo contestualmente la fruizione di due ore di permesso sindacale, ciò sulla scorta della prassi interna allora vigente (della quale hanno dato atto i testi escussi) secondo la quale la richiesta di permesso sindacale veniva inoltrata alla direzione aziendale lo stesso giorno della sua fruizione.

Pertanto, pur potendosi stigmatizzare la circostanza che il lavoratore non abbia avvisato il proprio responsabile dell'intenzione di fruire del permesso sindacale (avendo il teste Carnevali negato che il ricorrente gli abbia chiesto di essere autorizzato ad allontanarsi dal magazzino), non può ritenersi rimproverabile la condotta del ricorrente, non intendendo lo stesso rifiutarsi di adempiere alle disposizioni del proprio superiore, ma avendo, al contrario, inteso porre in essere la condotta contestatagli in adempimento della sua funzione di responsabile della sicurezza dei lavoratori, peraltro, a fronte di una prassi aziendale che consentiva la fruizione del permesso sindacale nello stesso giorno in cui il medesimo veniva richiesto (tanto che le due ore di permesso sindacale sono state regolarmente retribuite dal datore di lavoro).

Le considerazioni che precedono comportano l'illegittimità della sanzione conservativa irrogata al ricorrente, l'annullamento della stessa e l'obbligo del datore di lavoro di restituire le somme trattenute al lavoratore a tale titolo (nella misura indicata in ricorso, non oggetto di specifica contestazione da parte della società resistente).

Ogni altra questione di rito, di merito o istruttoria risulta assorbita.

### **Spese**

Le spese processuali seguono la soccombenza di parte resistente e sono liquidate in dispositivo, ai sensi del D.M. 37/2018.

### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Mantova, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:

- in accoglimento del ricorso, accerta l'illegittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per due giorni, comminata al ricorrente con comunicazione del 20.07.2017, e, per l'effetto, annulla la predetta sanzione disciplinare, con conseguente obbligo restitutorio di quanto trattenuto a tale titolo al lavoratore;
- condanna parte resistente al pagamento delle spese processuali a favore del ricorrente, liquidate in complessivi euro 600,00, oltre 15% per spese generali, oltre IVA e CPA, se dovute, come per legge, oltre al contributo unificato.





Sentenza resa *ex art.* 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Mantova, 31 gennaio 2020

Il Giudice  
dott.ssa Silvia Fraccalvieri

