

TRIBUNALE DI GELA

VERBALE DI UDIENZA

All'udienza del 30 ottobre 2013 innanzi al Giudice Dott. Alessandro Laurino, in funzione di Giudice del Lavoro, è chiamata la causa iscritta al numero di ruolo **85/2012 R.G.**. Sono comparsi: per il ricorrente l'Avvocato Maganuco; per il resistente l'Avvocato Nicoletti. Le parti concludono riportandosi ai propri scritti difensivi, parte ricorrente chiede la distrazione delle spese e rileva che il licenziamento deve essere annullato anche per un vizio della procedura in quanto il ricorrente non è stato sentito personalmente pur avendone fatto richiesta nei termini, motivo ritenuto rilevabile d'ufficio, parte resistente contesta l'eccezione perché tardiva, il Giudice, esaurita la discussione orale ed udite le conclusioni, si ritira in camera di consiglio per la decisione. All'esito della camera di consiglio il Giudice dà lettura del dispositivo riportato in calce alla sentenza che segue e delle seguenti ragioni di fatto e di diritto della decisione.

Repubblica Italiana

In nome del popolo italiano

Tribunale di Gela

Il dott. Alessandro Laurino, in funzione di giudice del lavoro, ha emesso la seguente **sentenza**

nella causa iscritta al n. 885//2012 R.G. promossa da:

ROSARIO ARDORE (Gela 14..33.74) con il ministero dell'Avvocato Emanuele Maganuco

ricorrente

contro

SMIM IMPIANTI s.p.a. -in persona del legale rappresentante pro tempore- con il ministero degli Avvocati Antonio Pileggi e Nicola Nicoletti

Resistente

OGGETTO: licenziamento disciplinare –tutela reale

All'odierna udienza, udite le conclusioni delle parti, il Giudice, all'esito della camera di consiglio, ha deciso la causa dando lettura del dispositivo e delle seguenti ragioni di fatto e di diritto della decisione.

Il ricorrente è stato licenziato il 15.4.11 -all'esito di un procedimento disciplinare- per avere fumato una sigaretta all'interno di un forno dello stabilimento petrolchimico di Gela, mentre si effettuavano interventi di manutenzione.

Rileva la sproporzionalità della sanzione in quanto la condotta (sebbene riconosciuta come "grave infrazione" in ricorso) non avrebbe potuto mettere a repentaglio la sicurezza di cose o persone poiché il ricorrente agiva in zona "bonificata" in base ad un "permesso rosso" che avrebbe comunque consentito l'utilizzo della fiamma ossidrica o del cannello.

Oggi ha pure dedotto, in udienza, la violazione del procedimento disciplinare per non essere stato sentito personalmente pur avendone fatta richiesta.

Ha chiesto la reintegra ed il risarcimento del danno applicandosi l'art. 18 St. Lav. (in vigore ratione temporis nella versione anteriore le modifiche del 212).

Parte resistente deduce l'assoluto divieto di fumo in quella zona, i pericoli per la sicurezza di impianti e persone anche in relazione alla particolare attività imprenditoriale svolta all'interno della raffineria, di per sé rischiosa che giustifica un atteggiamento datoriale di "tolleranza zero".

Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

La questione sollevata oggi in udienza è inammissibile perché tardiva (sul punto specifico tra tante cfr. Cass. 2363/2003, per l'inammissibilità in appello cfr. Cass. 15795/08).

Il ricorrente è stato licenziato sulla base di una espressa disposizione della normativa contrattuale.

L'art. 10, lett. F) prevede la massima sanzione espulsiva per chi fumi dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.

Quindi, non è neanche di particolare rilevanza accertare se il ricorrente stesse proprio fumando (come, comunque, confermato dal teste Quintieri) o si accingesse a farlo (come sostenuto in ricorso).

Ciò che invece rileva è accertare se fumare in quel luogo potesse comportare pregiudizio all'incolumità delle persone o delle cose perché, in quest'ultimo caso, anche l'accingersi a fumare sarebbe condotta idonea a compromettere definitivamente il rapporto fiduciario. Quale datore di lavoro conserverebbe fiducia verso un dipendente che mette in pericolo la vita di altre persone, anche se tale pericolo non si verifichi grazie ad un caso accidentale (l'essere sorpresi un attimo prima del momento in cui) ?

Ciò che importa, invece, accertare è, nel caso concreto, se un pericolo si sia effettivamente concretizzato e se sì, di quale entità, anche ai fini del giudizio di proporzionalità.

È pacifico che il ricorrente lavorasse con un "permesso rosso" in zona "bonificata".

I testi hanno chiarito cosa ciò significhi.

Il permesso rosso è l'autorizzazione a compiere lavori a caldo, cioè ad usare la fiamma ossidrica o il cannello, per saldare o tagliare il metallo.

Per avere tale permesso l'area deve essere bonificata, cioè vengono fatte delle prove di ossigenazione, esplosività ed abitabilità.

L'intervento era di manutenzione e quindi, ovviamente, l'impianto era fermo.

Il forno è ricoperto di mattoni refrattari e non vi è alcuna traccia di materiale combustibile (Riggio capo squadra della resistente).

L'unico effettivo pericolo emerso dall'istruttoria (perché neanche se la sigaretta fosse spenta male non si capisce quale sia l'effettivo pericolo –ed il relativo onere incombeva sul datore di lavoro- o la differenza rispetto ad una sigaretta spenta male per la strada) è una eventuale fuori uscita di gas da una linea in marcia (sempre teste Riggio).

Ma non è emerso che all'interno del forno ci fossero linee in marcia, conduttrici di gas, anzi, il fatto che il ricorrente fosse autorizzato ad utilizzare la fiamma ossidrica, depone in senso contrario, il fatto che l'impianto fosse fermo per la manutenzione, pure.

In definitiva non si nega che il ricorrente abbia commesso una infrazione, persino grave, come ammesso da lui stesso, si nega, invece, che si sia concretizzata la fattispecie prevista dall'art. 10 ipotesi B) lett. f) del CCNL perché, il fumare una sigaretta in quel luogo, non poteva costituire pericolo più grave che usare una fiamma ossidrica.

Fumare era comunque vietato, ma l'infrazione avrebbe potuto essere proporzionalmente sanzionata con una sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, o con il licenziamento, ma solo in caso di recidiva, come previsto sempre dall'art. 10, ipotesi A) lett. h).

Anche in considerazione del fatto che il ricorrente lavorava già da 7 anni per la Smim.

Anche tale procedura sanzionatoria –che si sarebbe dovuta seguire- consente di realizzare quella "tolleranza zero" di cui si parla in memoria.

Pertanto, il licenziamento deve essere annullato con le conseguenze risarcitorie di cui all'art. 18 pacificamente applicabile alla fattispecie ovvero il pagamento della retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, oltre al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Le spese processuali seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice dott. Alessandro Laurino, in funzione di Giudice del lavoro, definitivamente decidendo la causa iscritta al n. 85/2012 R.G. così statuisce:
annulla il licenziamento irrogato all'attore il 15.4.2011 e condanna SMIM IMPIANTI s.p.a. -in persona del legale rappresentante pro tempore- alla reintegrazione nel medesimo posto di lavoro prima ricoperto dal ricorrente, con le stesse mansioni lavorative e qualifica contrattuale di inquadramento, ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto determinata secondo il ccnl agli atti, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi sulla somma rivalutata secondo gli indici Istat-Foi e condanna, altresì, il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale;
pone le spese processuali a carico della convenuta che si liquidano in complessivi € 3.800 oltre iva e cpa con distrazione.

Gela 30.10.13

Il Giudice

dott. Alessandro Laurino

