

Sent. 19/08
LAV. 22/08
Cron. 175

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Crema, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice,
Dr. ssa Arianna De Martino, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n° 82/2008 del Ruolo Generale delle controversie in
materia di lavoro, promossa

da

FIORETTI CARMINE, rappresentato e difeso, giusta procura a margine del
ricorso introduttivo, dall'Avv. Chiara Tomasetti

RICORRENTE

contro

COIM spa, in persona del legale rappresentante p.t., rapp.ta e difesa dall'avv
rappresentato e difeso, giusta procura generale alle liti, dall'Avv. Beatrice
Buzzella

RESISTENTE

avente ad oggetto: impugnativa sanzione disciplinare;

sulle seguenti conclusioni:

Per il ricorrente:

"Dichiarare illegittima, nulla e/o annullabile la sanzione disciplinare
dell'ammonizione scritta comminata dalla COIM spa con lettera del 26/5/2007 al
ricorrente Fioretti Carmine;

condannare la società COIM spa con sede in Sertimo Milanese, via Manzoni
28/32, in persona del legale rappresentante a prevedere la formazione del
lavoratori ai sensi dell'art. 20 D.L. 626/94 durante l'orario di lavoro.

Rifuse le spese e gli onorari di causa".

Per la resistente:

"Voglia l'Ill.mo Tribunale di Crema in funzione di Giudice del Lavoro, contrariis, rejectis, così giudicare:

in via proliminare

dichiarare inammissibile e/o nulla la domanda di condanna della società esponente a prevedere la formazione dei lavoratori "durante l'orario di lavoro" per tutte le ragioni esposte nel presente atto e in quelli eventualmente successivi;

In via principale:

rigettare tutte le domande ex adverso formulate in quanto infondate in fatto ed in diritto per tutti i motivi esposti nel presente atto e in quelli eventualmente successivi;


condannare il sig. Carmine Fioretti al pagamento in favore di COIM spa di tutti i diritti, spese ed onorari della presente causa, oltre al rimborso forfetario (12,50%), IVA e CNA come per legge".

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 23.05.2008 l'istante in epigrafe indicato esponeva principalmente quanto segue: di essere dipendente della ditta resistente presso lo stabilimento di Offanengo e di essere rappresentante dei lavoratori alla sicurezza; che sin dal 1999 la COIM aveva stipulato un accordo aziendale in base al quale i corsi di formazione previsti dal D Lgs. 626/94 si sarebbero tenuti fuori dell'orario di lavoro con retribuzione ordinaria; che da allora era in atto una discussione tra lavoratore ed azienda sulla legittimità o meno di prevedere corsi di formazione oltre l'orario di lavoro; che di fatto detto accordo era sempre stato applicato con una certa flessibilità, dando discrezionalità al capireparto di fare formazione dentro o fuori orario di lavoro; di avere sempre partecipato ai corsi durante l'orario di lavoro e di non aver mai ricevuto sanzioni per la non partecipazione ai

corsi di formazione fuori dell'orario di lavoro; che in data 18/5/2007 il ricorrente aveva richiesto alla società resistente di rispettare il dettato dell'art. 22 D.Lgs 626; che il 21/5/2007 la COIM aveva organizzato un corso di formazione sul "rischio rumore" dalle ore 14 alle 16; che il ricorrente quel giorno aveva lavorato durante il turno del mattino, dalle 6 alle 14; che con lettera del 25/5/2007 la COIM aveva formulato nei suoi confronti contestazione disciplinare ex art. 7 S.L.; che il ricorrente aveva fornito giustificazioni impugnando la contestazione disciplinare sul presupposto che i corsi si erano svolti in violazione dell'art. 22 del D. 626; che con comunicazione del 6/7/2007 la COIM gli aveva applicato la sanzione disciplinare dell'ammonizione scritta per non aver frequentato il corso di formazione del 21/5/2007; che il tentativo di conciliazione aveva avuto esito negativo. Tanto esposto, il ricorrente, conveniva in giudizio la ditta resistente per sentire dichiarare illegittima, nulla e/o annullabile la sanzione disciplinare dell'ammonizione scritta comminatagli dalla COIM spa, nonché condannare la COIM a prevedere la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 20 D.L. 626/94 durante l'orario di lavoro.

La ditta resistente, alla quale veniva ritualmente notificato il ricorso introduttivo, si costituiva tempestivamente in giudizio deducendo che l'azienda nel 1999 aveva stipulato con la RSU un accordo relativo all'orario di lavoro nel quale era stato disposto che la formazione avvenisse oltre l'orario di lavoro per ragioni di sicurezza, per non sguarnire gli impianti; che il Floretti aveva da sempre manifestato riserve sull'accordo e non aveva partecipato al corso del 21/5/2007 in quanto il proprio turno lavorativo non coincideva con l'orario del corso; che i lavoratori, ed in particolare i rappresentanti per la sicurezza quali il Floretti avevano l'obbligo di partecipare alle attività di formazione; che al ricorrente era stato chiesto di trattenersi solo due ore in più rispetto al turno di lavoro e non di



rinunciare al tempo libero; che la sanzione inflitta non comportava nessun onere economico a carico del lavoratore e di ciò doveva tenersi conto ai fini delle spese di giudizio; che la domanda di condanna della COIM a prevedere la formazione in orario di lavoro era inammissibile trattandosi di azione individuale ex art. 409 e non di azione collettiva; che il concetto di orario di lavoro in base alla legge 626 doveva intendersi, a norma del D. Lgs 66/2003, come inclusivo dell'orario di lavoro ordinario e straordinario così come previsto dall'accordo aziendale approvato dalla RSU e vincolante per tutti i lavoratori; chiedeva quindi il rigetto delle domande ex adverso formulate.

Dopo alcuni rinvii all'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa come da dispositivo letto in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è parzialmente fondato e merita accoglimento per quanto di ragione.

L'art. 37 comma 12 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81, che ha sostituito l'art. 22 del D.Lgs 626/94 riproducendone in termini analoghi la disposizione, prevede che *"La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire (...) durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori"*.

Premesso che è pacifico che il ricorrente non ha preso parte al corso in materia di formazione del 21/5/2007 e che per tale ragione gli è stata inflitta la sanzione qui impugnata, le parti controbattono se per "orario di lavoro" la norma sopra citata intenda l'orario giornaliero, il "turno" del lavoratore, ovvero la nozione legale di orario di lavoro che, ove si tenga conto anche dello straordinario, può giungere fino a 48 ore settimanali.

Va premesso che l'art. 1 del D. Lgs. 66/2003 definisce per orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di



lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni e per periodo di riposo qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

L'art. 36 Cost. stabilisce che la durata massima della giornata lavorativa deve essere determinata per legge e che il diritto al riposo settimanale è irrinunciabile.


Vi sono pertanto, alla base della determinazione legale della durata dell'orario di lavoro, garanzie costituzionali di tutela della persona e della sua salute.

A conferma della centralità della persona in tale delicato ambito si osserva che la normativa sul part time e sul lavoro straordinario prevede che l'effettuazione di prestazioni di lavoro che esulino dall'orario normalmente fissato per il singolo dipendente richiede il consenso del lavoratore interessato.

La Corte Giustizia CE con la sentenza del 5/10/2004 n. 397 ad esempio ha stabilito che la norma prevista nella direttiva 93/103/CE che stabilisce la durata massima dell'orario di lavoro non può essere derogata da un contratto collettivo perché è necessario verificare l'effettivo consenso del singolo lavoratore, esplicitamente e liberamente espresso.

Sempre nei medesimi termini, la Corte di Cassazione, sez. lav. n. 3898/03 in tema di contratto part-time ha affermato che l'orario di lavoro pattuito nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale non può essere modificato unilateralmente dal datore di lavoro, neanche con contrattazione aziendale, non opponibile alla ricorrente non avendo questa dato esplicito ed espresso mandato all'associazione sindacale firmataria, cui pure era iscritta.

Orbene, il rapporto sinallagmatico datore/prestatore di lavoro comporta che quest'ultimo metta a disposizione del primo le proprie energie lavorative per una determinata durata temporale; la concreta distribuzione dell'orario nella giornata o nella settimana è sì rimessa al datore, il quale sulla base delle sue esigenze fissa l'inizio e la fine della giornata lavorativa ed organizza i "turni", ma una volta




determinato tale orario di lavoro il prestatore può ragionevolmente fare affidamento sul fatto che, trascorso tale tempo, egli non è più a disposizione del datore e dunque non è tenuto a garantire la sua presenza in azienda.

L'esistenza di garanzie costituzionali sottese alla determinazione legale dell'orario di lavoro induce pertanto ad escludere l'esigibilità della prestazione lavorativa al di fuori dell'orario concordato, in quei giorni e quegli orari che il lavoratore confida essere di riposo.

Tenuto conto dei principi innanzi esposti, va appare corretto e conforme a costituzione interpretare la norma indicata in premessa nel senso che la formazione deve avvenire durante l'orario in cui il lavoratore è presente in azienda e dunque è a disposizione del datore; una diversa interpretazione comporterebbe infatti come conseguenza la privazione per il dipendente del tempo di riposo in base ad una determinazione unilaterale del datore di lavoro.

Per tale ragione si deve ritenere che il Fioretti, il quale il giorno 21 maggio terminava il proprio turno alle ore 14, legittimamente si riteneva svincolato dall'obbligo di partecipare al corso di formazione svoltosi dalle 14 alle 16, ossia in un orario in cui egli non era tenuto ad essere presente in azienda.

Prescindendo in questa sede dalla questione dell'idoneità dell'accordo aziendale del 22/1/1999 e della successiva integrazione a derogare alle disposizioni della legge 626 - accordo che non è opponibile al ricorrente in quanto approvato da sindacato cui egli non ha conferito mandato - deve ritenersi che sulla base della normativa invocata l'azienda sia tenuta a svolgere l'attività di formazione durante l'orario di lavoro dei dipendenti; qualora per esigenze aziendali non sia possibile svolgere i corsi durante l'orario di lavoro come sopra inteso, l'organizzazione di corsi fuori dell'orario di lavoro comporta che l'azienda eroghi ai lavoratori coinvolti un adeguato corrispettivo economico o riposi compensativi, fermo



restando che la partecipazione fuori orario richiede il consenso del lavoratore interessato. In ogni caso, in assenza di tale consenso, il lavoratore non può essere sanzionato a causa della mancata partecipazione.

La sanzione dell'ammonizione scritta inflitta al Fioretti va dunque annullata.

L'altra domanda formulata dal ricorrente va dichiarata inammissibile perché, per come è formulata, il lavoratore non ha un interesse specifico a siffatta pronuncia.

Posto che il ricorrente ha dovuto adire la giustizia per rimuovere gli effetti di una sanzione illegittima, a nulla rilevando la natura non pecuniaria della stessa, le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano d'ufficio, in assenza di specifica, a carico di parte resistente come da dispositivo che segue.

P.Q.M.

In parziale accoglimento del ricorso, dichiara l'illegittimità della sanzione disciplinare della ammonizione scritta comminata con lettera del 26/5/2007 dalla COIM spa al ricorrente Fioretti Carmine;

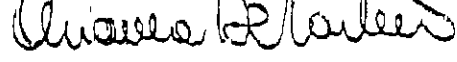
dichiara inammissibile la domanda di condanna della COIM a prevedere la formazione dei lavoratori durante l'orario di lavoro;

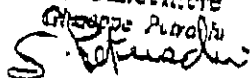
condanna COIM spa, in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento, in favore del ricorrente, delle spese di lite che si liquidano in complessivi euro 1.740,00, di cui euro 790,00 per diritti ed euro 950,00 per onorari, oltre rimborso forfettario per spese generali come per legge, iva e cpa.

Crema, 22.4.2009

Il giudice del lavoro

Dot.ssa Arianna De Martino



Il Cancelliere
Giuseppe Patrucci


Depositata nella Cancelleria del Tribunale di Crema

oggi

11 MAG. 2009

Il Cancelliere

Giuseppe Patrucci

