

[Elenco Titoli](#)[Stampa questo articolo](#)

VENERDÌ, 14 MAGGIO 2010

Pagina 2 - Massa - Carrara

Il caso del dipendente della Barsanti Macchine “pedinato” dall’azienda. Parla l’avvocato Claudio Lalli

Malato fuori casa? «Sì, per guarire»

Il legale: il lavoratore “doveva” uscire per fini terapeutici. Mobbing contro di lui**CLAUDIO FIGAIA**

MASSA. Il lavoratore in malattia “spiato” dall’azienda che lo scopre fuori casa preparare le nozze della figlia? «Ben poteva, anzi in qualche misura “doveva”, uscire in luoghi aperti. A fini terapeutici». E la contestazione disciplinare del datore di lavoro al dipendente presunto assenteista? «È un atto di aggressione» che si iscrive in un quadro di persecuzione tipo mobbing ai suoi danni.

È un contrattacco a tutto campo quello dell’avvocato Claudio Lalli, legale del dipendente di Barsanti Macchine accusato dal suo datore di lavoro di “comportamenti illegittimi”; in sostanza, di avere bluffato sul suo status di malato.

Lo studio Lalli (uno dei più noti studi professionali di Carrara, specializzato in vertenze del lavoro soprattutto per conto della Cgil) ricostruisce una realtà parecchio diversa da quella descritta dall’azienda e annuncia iniziative legali, sia di tipo civile, sia di tipo penale, «per le modalità con cui è stata imprudentemente violata la privacy» del lavoratore in questione. Lo fa con argomentazioni tranchant: più che una difesa, un attacco in piena regola al comportamento della Barsanti.

Il dipendente malato, sostiene, infatti, l’avvocato Lalli, «ha il dovere di rimanere nella sua abitazione soltanto durante la cosiddetta fascia oraria della visita fiscale», cioè dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19. Fuori da tali fasce, «ha l’assoluto diritto di non rimanere in casa, con l’unico obbligo di non compiere azioni o atti che possano determinare un peggioramento del suo stato di malattia».

E, di certo, il dipendente Barsanti, uscendo da casa non ha peggiorato le sue condizioni. Anzi: capovolgendo le ipotesi avvalorate da Barsanti Macchine (“il lavoratore era fuori casa, dunque non era malato o, quantomeno, non si curava”), l’avvocato Lalli sostiene che «il dipendente deve comunicare la diagnosi del suo stato di malattia soltanto all’Inps, unico competente a verificare le sue reali condizioni di salute. Vi è pertanto una diagnosi che ben potrebbe, anzi nel caso in questione dovrebbe, consentire al lavoratore di uscire in luoghi aperti, proprio a fini terapeutici».

In altre parole, è la tesi dello studio legale, se il lavoratore è afflitto da una malattia come una sindrome depressiva, ciò lo rende inabile a svolgere attività lavorative, ma non a uscire di casa. Anzi, stare in luoghi aperti lo aiuta a guarire. Altro che «non compatibilità», come affermato dall’azienda.

E non è finita: L’azienda, rimarca lo studio Lalli, «ha il solo ed esclusivo diritto di accertare lo stato di malattia del lavoratore attraverso la visita fiscale del medico dell’Inps. E tale visita, richiesta dalla stessa società proprio nel periodo oggetto di contestazione, ha dato esito favorevole all’accertamento dello stato di malattia». Cioè: il medico fiscale Inps ha confermato il certificato del medico curante. E questo doveva bastare a Barsanti Macchine.

L’avvocato diffida poi l’azienda a proseguire «indagini sulla vita privata» del suo assistito e notifica la «irrevocabile decisione» del dipendente ad agire penalmente e civilmente nei confronti della società.

Infine: «Il mio assistito ritiene che questa contestazione disciplinare e il suo contenuto siano l’ennesimo atto di aggressione nei suoi confronti, considerando la sua veste di componente della Rsu e di lavoratore con una vertenza per danno di dequalificazione (il lavoratore sostiene di essere stato assegnato a mansioni

non corrispondenti alla sua professionalità) appena attivata. E si sta attivando per un'azione giudiziale di risarcimento per i danni fisici, morali e professionali di mobbing o straining».

La battaglia su questo caso clamoroso ed emblematico sembra appena agli inizi.

[Elenco Titoli](#)[Stampa questo articolo](#)**SABATO, 15 MAGGIO 2010***Pagina 3 - Massa - Carrara***Alessio Castelli (Fiom)**

«C'è un attacco a chi tutela i lavoratori»

MASSA. «Non si può rivesciare la responsabilità delle parti». Alessio Castelli, segretario provinciale di Fiom Cgil torna sul caso del lavoratore indagato dalla Barsanti, rimanda alla magistratura il compito di stabilire chi ha commesso irregolarità, ma difende il ruolo del sindacato «che oggi - dice - viene attaccato perché tende ad impedire pratiche poco rispettose delle regole».

Barsanti Macchine, sostiene poi, «ha raccontato una versione dei fatti frammentaria. Ha chiesto giustificazioni al lavoratore in malattia perché una "telefonata anonima" lo segnalava fuori casa durante le fasce consentite dalla legge. È bene fare chiarezza: il rapporto di lavoro si basa su regole di reciproco rispetto, scambiando salario con prestazione lavorativa; se questo è, non comprendiamo come si possano chiedere giustificazioni fuori dal rapporto di lavoro, a meno che non ci si senta feudatari».

In secondo luogo, «l'azienda dice di aver richiesto giustificazioni al lavoratore e di non averle ottenute. In realtà il lavoratore ha chiesto di essere sentito al suo rientro in azienda: Barsanti ha fissato autonomamente un termine perentorio per sentirlo in presenza di un sindacalista di fiducia, dopodiché ha inviato al lavoratore un'ulteriore lettera di contestazione piena di nuove accuse di malafede circa il suo stato di salute, asserendo che tutto nasceva da una "telefonata anonima". Sinceramente non crediamo che un anonimo si prenda la briga di seguire i lavoratori della Barsanti. Su questo il giudice dovrà stabilire la verità».

Ancora: Castelli contesta la Barsanti quando dice che il lavoratore mandava certificati dal lunedì al venerdì per poi rimandarli il lunedì seguente: «Non corrisponde a verità».

Poi, il contrattacco: «Il lavoratore è da anni rappresentante sindacale, ha subito già pressioni dall'azienda, da tempo è in causa per un demansionamento, da operaio specializzato è stato spostato a un lavoro di livello inferiore; ed è stato anche sanzionato perché chiedeva una temperatura più idonea (mancano i riscaldamenti alla Barsanti, in inverno ci sono 7 gradi in officina). E come rappresentante alla sicurezza, chiedendo spesso miglioramenti delle condizioni di lavoro. Allora vien da pensare che alla dirigenza certe cose disturbano e che da qui nasca la questione».

Infine: «L'assenteismo non è protetto dal sindacato, potremmo fare l'elenco di casi di licenziamento per giusta causa per cui il sindacato non ha fatto un'ora di sciopero. Se oggi difende questo operaio è per difendere i diritti di chi onestamente e correttamente fa il suo lavoro. Se così non fosse, l'azienda avrebbe il diritto di sanzionarlo per non rispetto del contratto, senza doversi inventare retroscena falsati».

- **SOLIDARIETA' Fiom E Uilm CON IL LAVORATORE LICENZIATO**

Caso Barsanti, metalmeccanici in sciopero

— MASSA —

LE SEGRETERIE Provinciali dei metalmeccanici di Fiom e Uilm, intendono esprimere piena solidarietà al lavoratore licenziato dalla Barsanti Macchine e al contempo come sindacati esprimono «ferma condanna per tali atteggiamenti datoriali che assolutamente non favoriscono alcun dialogo costruttivo all'interno delle aziende». Pertanto le segreterie provinciali Fiom e Uilm dichiarano per la giornata di venerdì 28 maggio due ore di sciopero generale di tutto il settore metalmeccanico da effettuarsi a fine turno».

