

TRIBUNALE DI VENEZIA**SEZIONE LAVORO****Ricorso ex art. 28 legge n. 300 del 1970**

Promosso da:

Federazione Italiana Autonoma Dipendenti Enti Locali della Provincia di Venezia (d'ora in avanti per brevità FIADEL VENEZIA), in persona del segretario provinciale Maurizio Contavalli (**doc. 1**, statuto, atto costitutivo e attestazione datata 2.5.2016), CF 90170380274, con sede in Marghera (Ve), Piazzale Municipio n. 21, rappresentata e difesa dall'Avv. Emanuele Carniello (CF CRNMNL68M22I595U, pec emanuele.carniello@ordineavvocatipadova.it, fax 0497806262), **UILTRASPORTI REGIONALE VENETO** (C.F. 90038900273), con sede in Venezia Mestre alla via Bembo n. 2, in persona del Segretario Generale, sig. Daniele Zennaro (**doc. 2**, verbale congresso ed estratto statuto) rappresentata e difesa dall'Avv. Domenico Zito (CF ZTIDNC69T20L407I - pec avv.domenicozito@Dec.aiuffre.it - fax 041 2394217) e **FIT CISL REGIONALE DEL VENETO** (C.F. 90031680276), con sede in Mestre - Venezia, Via Piave 7, in persona del segretario regionale pro tempore sig. Capozucca Claudio, rappresentata e difesa dall'Avv. Alessio Veggiari (CF VGGLSS71B25L781L - pec certificata@pec.studio veggiari.it - fax 0442.80141), tutte elettivamente domiciliate presso lo studio dell'Avv. Domenico Zito in Via G. Ferro n. 28, 30174 Venezia Mestre,

CONTRO

VERITAS S.P.A. (C.F. 03341820276), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in Santa Croce 489, Venezia. **IN**

PUNTO: condotta antisindacale.

IN FATTO

Veritas S.p.A. si è resa, e tuttora si sta rendendo, responsabile di alcune condotte ritenute dalle OO.SS. ricorrenti in violazione delle prerogative sindacali.

Per comodità espositiva si suddividono i diversi comportamenti ritenuti antisindacali in altrettanti sottocapitoli:

A) Violazione del diritto di assemblea sindacale.

1. Veritas S.p.A. è una multiutility interamente di proprietà pubblica, la prima del Veneto per dimensioni e fatturato e una delle più grandi d'Italia: è ottava, a livello nazionale, per i servizi idrici integrati e sesta per quelli ambientali. Offre i propri servizi a 51 Comuni ed ha, alle proprie dipendenze, oltre 2.200 lavoratori (**doc. 3**, estratto sito web aziendale).
2. Per quanto attiene, più specificatamente, i servizi ambientali Veritas gestisce il ciclo completo dei rifiuti dalla raccolta al trattamento (privilegiando il riciclaggio ed il recupero della materia - cfr. doc. 3, estratto sito web aziendale).
3. Essa svolge l'attività di igiene ambientale per tutti i comuni della provincia di Venezia, da Chioggia a Bibione, compreso il comune di Venezia, attraverso 1600 dipendenti di cui 500-600 impiegati amministrativi ed il rimanente personale specificatamente addetto alla attività di raccolta.
4. In detta area territoriale la raccolta avviene con il così detto sistema "porta a porta" con calendario nel quale, in ciascuna area,

giorno per giorno, viene predeterminata la tipologia di rifiuto raccolto (esempio plastica, carta, vetro, umido ecc.).

5. La società ricorrente applica, al personale dedito ai servizi di igiene ambientale, il CCNL Federambiente (**doc. 4**, CCNL Federambiente).

6. Per lo svolgimento dei propri servizi, inoltre, la società, oltre ai propri dipendenti, si avvale anche di personale assunto per il tramite di agenzie di lavoro interinale.

7. Il CCNL Federambiente all'art. 13, comma II prevede che *"i prestatori di somministrazione di lavoro, impiegati per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare mediamente nell'anno l'8% dei lavoratori occupati dall'azienda (o utilizzatore) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%".*

8. La resistente è dotata delle seguenti unità produttive: Banchina Scomenzera (26 persone); Campalto Vicebrigadiere (3 persone); Cavallino (5 persone); Cavarzere (16 persone); Cazzago di Pianiga (29 persone); Chioggia Ecocentro (8 persone); Chioggia discarica Ca Rossa (2 persone); Chioggia Località Cavanella (2 persone); Chioggia Località Val Da Rio (1 persona); Chioggia via Venturini 111 (90 persone); Cimitero Lido Venezia via Cipro (1 persona); Cimitero Marghera (9 persone); Cimitero Mestre (42 persone); Cimitero Venezia Isola San Michele (35 persone); Ecoricicli (2 persone); Fusina via Dei Cantieri 9 (6 persone); Marghera P.le Sirtori 6 (5 persone); Mestre via Dante 5 (26 persone); Mestre via Porto di Cavergnago (284 persone); Mirano V.le Venezia 3 (220 persone); Mogliano via Leonardo Da Vinci 14/16 (53 persone);

Mogliano via Pia 1 (5 persone); San Donà di Piave via Tolmezzo (42 persone); Santa Croce 270/G (2 persone); Scaltenigo (16 persone); Venezia Tronchetto Mercato Ittico (5 persone); Venezia Patrimonio San Marco 3662 (4 persone); Venezia Burano San Mauro 119 (15 persone); Venezia Cannaregio S. Leonardo (36 persone); Venezia Cannaregio SS Apostoli (16 persone); Venezia Castello Corte Nova (21 persone); Venezia Castello Giardini (40 persone); Venezia Dorsoduro Malcanton (28 persone); Venezia Giudecca 543/H (11 persone); Venezia Lido Terre Perse (39 persone); Venezia Lido via Malamocco 18 (15 persone); Venezia Murano F.ta S. Mattia 2 (15 persone); Venezia Pellest. Volta 322 (4 persone); Venezia Rialto (11 persone); Venezia S. Andrea 489 (59 persone); Venezia S. Croce Rio Tera Pens. (8 persone); Venezia S. Marco (47 persone); Venezia S. Polo San Stin. (32 persone); Venezia Sacca San Biagio 1 (135 persone); Mestre via Bissagola 16/A (11 persone); Marghera via Brunacci 28 (47 persone); Dolo via Carducci 5 (6 persone); Mirano via Del Cimitero (3 persone); via Della Geologia Ecoprogetto (2 persone); Spinea via Matteotti 115 (11 persone); San Donà di Piave via Nazario Sauro 21 (3 persone); San Donà di Piave via Orlanda (52 persone - doc. elenco excel mandato da Passi). In solo 6 unità produttive, su oltre 50, si superano, quindi, i 50 dipendenti (doc. medesimo).

9. La gran parte dei dipendenti Veritas addetti alla nettezza urbana svolgono l'attività con il seguente orario:

dalle 06.00 alle 08.00: spazzamento; dalle
8.00 alle 11.30 / 12.00: raccolta rifiuti.

10. In data 2 ottobre 2017 le OO.SS. ricorrenti comunicavano a Veritas S.p.a. il calendario delle assemblee aventi ad oggetto

l'analisi della situazione aziendale e che avrebbero coinvolto, sino a tutto il 24 ottobre 2017, il personale delle diverse unità produttive come specificato nella lettera di pari data (**doc. 5**, lettera OOSS del 2.10.17).

11. Più precisamente si trattava di assemblee di grande rilevanza sindacale in quanto, come da volantino allegato (**doc. 6**, volantino OOSS 3.10.17), esse avevano l'obiettivo di fornire ai lavoratori **"informazioni sulle elezioni delle RSU e RLSSA e per rendersi disponibili concretamente per una nuova stagione di rappresentanza sindacale"**, anche per costituire i seggi e seguire le votazioni previste per il 24 e 25 ottobre 2017.

12. L'art. 58 del citato CCNL, al punto 3), rubricato *"assemblee sindacali del personale"*, prevede espressamente che: *"i lavoratori hanno diritto di riunirsi, in azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue "pro-capite"; in quest'ultimo caso verrà corrisposta la normale retribuzione. Il conteggio delle ore effettivamente utilizzate per l'assemblea dai singoli lavoratori viene effettuato tramite i normali strumenti di verifica delle presenze/assenze utilizzati in azienda. Per ogni assemblea non possono comunque essere riconosciute più di due ore di retribuzione. **Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi di interesse pubblico, le assemblee saranno tenute di massima nelle ultime ore di lavoro, salvo casi del tutto eccezionali, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi** - sono indette singolarmente, o congiuntamente, dalle Rappresentanze sindacali aziendali e/o dalle*

*strutture esterne delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., con ordine del giorno su materie di interesse sindacale di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, **comunicare alla Direzione dell'azienda con un preavviso di almeno 24 ore.** Alle riunioni possono partecipare dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale aziendale".*

13. La comunicazione all'azienda è stata effettuata dalle OO.SS. in data 2 ottobre u.s. e la prima assemblea era prevista per il 5 di ottobre (cfr. doc. 5).

14. Detto calendario veniva organizzato dalle OO.SS. ricorrenti in maniera tale da consentire la potenziale partecipazione di tutto il personale prevedendo, in particolare, varie assemblee nelle principali unità produttive nelle quali è suddivisa la resistente.

15. Le assemblee venivano collocate, all'interno dell'orario di lavoro programmato, alla fine del turno previsto nella specifica unità produttiva o, se l'orario di lavoro di quella unità prevedeva più turni giornalieri, a cavallo dei turni medesimi.

16. Ciò allo scopo, conformemente al dettato del CCNL, di ridurre al minimo i disagi organizzativi conseguenti alle varie assemblee.

17. A seguito di quanto sopra la resistente pubblicava sul proprio portale Internet un avviso agli utenti di possibile chiusura, per assemblea sindacale, del call center aziendale (**doc. 7**, avviso utenti su portale internet).

18. Sul sito internet, al contrario, non veniva pubblicata analoga informativa per i possibili disservizi alla utenza conseguenti alle varie assemblee calendarizzate dalle ricorrenti OO.SS.

19. Del tutto inopinatamente, con una serie di ordini di servizio aventi ad oggetto il personale via via interessato dalla diverse assemblee, la società resistente specificava che *"tutto il personale (operativo ed amministrativo) nelle giornate in cui si svolgeranno le assemblee **DOVRÀ rendersi disponibile ad effettuare delle prestazioni di lavoro straordinario, attenendosi alle indicazioni impartite dai propri responsabili**" (doc. 8, nr. 3 comunicazioni Veritas datate 3 e 5.10.2017).*

20. Peraltro, dette comunicazioni, seppur inviate anche alla FP CGIL, che aveva a propria volta indetto assemblee in varie unità produttive nei giorni compresi tra il 12 ed il 19.10.2017 (doc. 9, lettera FP CGIL 6.10.17), non facevano riferimento alcuno alle assemblee indette dalla predetta sigla sindacale escludendo, inspiegabilmente, dall'ordine di servizio il personale che avrebbe partecipato alle assemblee indette dalla FP CGIL.

21. Statisticamente alle assemblee indette dalle sigle sindacali ricorrenti partecipa tra il 50 ed il 70% del personale impegnato nella singola unità produttiva (doc. 10, nr. 4 verbali assemblee 15.2 / 17.2 / 21.2 / 9.3.17).

22. **L'effetto immediato dell'ordine di servizio imposto dalla società è stato quello di ridurre la percentuale di partecipanti alle assemblee.** A mero titolo esemplificativo, si allegano i verbali di alcune assemblee:

- a Venezia S. Marco su 47 persone interessate all'assemblea hanno partecipato in 16, per una percentuale del 34,0%;
- a Mirano hanno partecipato alla assemblea 38 persone nonostante gli interessati fossero 220, per una percentuale del 17,3%;

- a Murano hanno partecipato in 3 nonostante fossero 15, (20,0%);
- a Mestre hanno partecipato in 62 nonostante gli interessati fossero 310, per una percentuale del 20,0%;
- a Mogliano, Marcon e Quarto d'Altino hanno partecipato alla assemblea solo 3 persone (!), nonostante gli interessati fossero in 58, per una percentuale del 5,2% (**doc. 11**, nr. 5 verbali di partecipazione alle assemblee);

23. A seguito delle reazioni delle OO.SS. di fronte ai citati **ordini** di servizio la società ha specificato che *"abbiamo ritenuto opportuno inviare prudenzialmente la disposizione aziendale, poiché potrebbero emergere delle esigenze organizzative tali da rendere necessarie delle prestazioni di lavoro straordinario"* (**doc. 12**, lettera Veritas del 8.10.17).

24. In realtà la prestazione di lavoro straordinario è stata imposta a tutto il personale partecipante alle assemblee sindacali, fatta eccezione, per quanto sopra documentato, per coloro che avrebbero poi partecipato alle assemblee indette dalla FP CGIL.

25. La società resistente ha sempre gestito le assemblee sindacali, sino agli ordini di servizio di cui sopra, avvisando gli utenti di possibili disservizi nella raccolta dei rifiuti a seguito delle indette assemblee o attingendo prestazioni di lavoro fornite da agenzie di lavoro interinale.

B) Mancato esame congiunto orario di lavoro.

26. L'art. 17, V comma, del CCNL Federambiente prevede che "l'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le Rappresentanze sindacali aziendali".

27. Con comunicazione del 10 ottobre 2017 la resistente comunicava, senza previa convocazione delle OO.SS. per esame congiunto, la variazione dell'orario di lavoro per il personale addetto ai servizi cimiteriali in occasione della commemorazione dei defunti (**doc. 13**, comunicazione Veritas 10.10.17).

C) Violazione accordi sindacali 29.3 e 14.7.2017 - tempo vestizione.

28. Veritas si è resa inadempiente rispetto agli accordi integrativi datati 29.3 e 14.7.2017, perlomeno per la parte inerente la vestizione e la svestizione del personale operativo, cosiddetto tempo tuta.

29. Con verbale di accordo del 29.3.2017 (**doc. 14**, verbale di accordo 29.3.2017), intervenuto tra Veritas e le OO.SS stipulanti il CCNL servizi ambientali, le Parti, relativamente al cd tempo tuta così si accordavano *"dal 1 marzo 2017 tutti i dipendenti di Veritas che utilizzano DIP/vestiario fruirà di 20 minuti omnicomprensivi (vestizione, svestizione e pausa fisiologica ai sensi del dlgs 66/2003). Tale pausa per le attività accessorie, ancorché retribuita non rientra nell'ambito dell'effettiva attività lavorativa ai fini del computo delle 9 ore giornaliere"*.

30. Con l'accordo del 14.7.2017 (**doc. 15**, verbale di accordo 14.7.2017), le parti ritornavano sull'argomento "tempo tuta" *stabilendo al punto 4 lettera d), rubricato Tempo Tuta: "a) al fine di*

*risolvere alcune problematiche riscontrate in merito alla corretta applicazione del cd "tempo tuta", la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo ha affisso in tutte le bacheche aziendali una circolare riportando quanto di seguito definito: "oggetto: tempo tuta - comunicazione riguardo all'argomento in oggetto, con la presente si intende fornire a tutti i responsabili dei servizi IU e al personale operativo delle informazioni in merito alla fruizione del cd. tempo tuta. Il suddetto istituto è stato definito con la stipula dell'accordo del 29 marzo u.s. e prevede dal 1.7.2017 una pausa retribuita omnicomprensiva fino ad un massimo di 20 minuti al giorno, all'interno della quale il personale che utilizza DIP dovrà compiere tutte le attività accessorie (di norma 5 min per la vestizione a inizio turno, 5 min per la pausa fisiologica e 10 min per la vestizione/doccia a fine turno). Si precisa che quanto sopra trova applicazione per tutte le figure con la categoria legale di Operaio **(tempo indeterminato e determinato)**, inquadrato dal livello J al livello 5 del vigente CCNL dei servizi ambientali. Si evidenzia, inoltre, che la pausa per il tempo tuta, ancorché retribuita, non rientra nell'ambito dell'effettiva attività lavorativa ai fini del computo delle 9 ore giornaliere, limite disposto dal CCNL".*

31. Con missiva del 28.9.2017 (**doc. 16**, lettera Veritas 28.9.2017), Veritas comunicava a tutti i lavoratori a tempo determinato che "le operazioni accessorie alla prestazione lavorativa, quali, in via indicativa e non esaustiva, indossare o togliere gli indumenti di

lavoro, doccia etc. dovranno essere effettuati al di fuori dell'orario lavorativo (art. 17, co. 8 del CCNL applicato)".

32. Tale assunto è confermato anche dalle proroghe dei contratti a termine fatti sottoscrivere agli interessati dal 28.9.2017 ove viene espressamente precisato e contrattualizzato con i singoli che *"le operazioni accessorie alla prestazione lavorativa, quali, in via indicativa e non esaustiva, indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia etc. dovranno essere effettuati al di fuori dell'orario lavorativo (art. 17, co. 8 del CCNL applicato)"* (doc. 17, proroga contratto a termine).

33. In buona sostanza, con l'accordo del 29.3.2017, confermato nell'accordo del 14.7.2017, Veritas concordava con le OO.SS. la fruizione di un periodo di 20 minuti al giorno, per il personale che utilizza i DIP, per le attività accessorie di vestizione e svestizione.

34. Nel mese di settembre, in contraddizione con quanto stabilito, comunicava ai lavoratori a tempo determinato, l'obbligo di svolgere le operazioni accessorie alla prestazione lavorativa fuori dall'orario di lavoro.

Tutto ciò premesso le ricorrenti associazioni sindacali sollevano doglianza per le seguenti ragioni di

DIRITTO

La condotta antisindacale secondo quanto previsto dall'art. 28 dello Statuto consiste nel comportamento del datore di lavoro volto

ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale.

I comportamenti non sono stati tipizzati, per ovvie ragioni legate alla impossibilità di prevedere, da parte del Legislatore, tutte le forme possibili di aggressione alle prerogative sindacali. Si tratta quindi di una fattispecie aperta all'interno della quale rientrano tutti i comportamenti (persino quelli omissivi) che ledano i beni protetti dalla norma. L'art. 28 è applicabile non solo nei casi in cui vengano lesi interessi collettivi ma anche quando vengano violati diritti individuali anche se protetti da altre norme dell'ordinamento giuridico (in tal senso si veda il tradizionale insegnamento di cui alla sentenza *Cass. civ. Sez. Unite, 06/05/1972, n.1380*).

Per l'applicazione della norma invocata è del tutto irrilevante la sussistenza dell'elemento soggettivo, il così detto *animus* antisindacale. La Corte di Cassazione, a Sezioni Unite, ha autorevolmente statuito in tal senso che "per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 stat. lav. (legge n. 300 del 1970) **è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario** (ma neppure sufficiente) **uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro** né nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi

sindacali), **né nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale**" (Cass. civ. Sez. Unite, 12/06/1997, n. 5295, principio ribadito più recentemente da Cass. civ. Sez. lavoro, 18/04/2007, n. 9250).

Rammentiamo che la libertà sindacale tutelata dall'art. 28 St. lav. *"attiene al momento organizzativo della autotutela sindacale"* e *"consiste nel diritto dei sindacati di organizzarsi autonomamente, e dei lavoratori di aderire (o non) ad un sindacato di propria scelta, ai sensi degli artt. 39 Cost., e 14 St. lav."* (Commentario breve alle leggi sul lavoro, di De Luca Tamajo Mazzotta, V edizione, Cedam, pg. 850). Libertà sindacale che, ovviamente, si esprime tipicamente anche nella libertà di poter partecipare alle assemblee organizzate dalle OO. SS. Nel caso di specie, Veritas ha limitato la libertà dei lavoratori di decidere se partecipare alle assemblee indette, in violazione dello stesso dettato costituzionale.

Veritas attraverso le proprie azioni **ha anche pregiudicato la posizione, la credibilità e l'immagine delle OO.SS.** (Cass. sent. 212/2008 e Cass. sent. 9991/1998).

Quindi l'odierno processo non deve vertere sulla ricerca della concreta sussistenza della volontà datoriale di ledere i diritti sindacali dei lavoratori e delle loro OO.SS. ma, come evidenziato anche dalla giurisprudenza di merito, "il giudice deve accertare l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la norma deve impedire ossia la lesione della libertà sindacale o del

diritto di sciopero" (*Tribunale Melfi sez. lav. 09 agosto 2010*).

Nel caso di specie, l'imposizione da parte della società al lavoratore che avesse partecipato all'assemblea di svolgere lavoro straordinario in quantità equivalente al tempo trascorso nell'assemblea, rappresenta un'evidente aggressione al fondamentale diritto di riunione da parte dei lavoratori.

Di fatto si tratta, da parte del datore di lavoro, di "far pagare" le ore di assemblea in orario di lavoro. Egli può così venire facilmente indotto a non partecipare all'assemblea, proprio per non dover permanere al lavoro ben oltre la fine del proprio turno.

A sancire il diritto all'assemblea in orario di lavoro, nel limite di dieci ore annue è l'**art. 20 St. Lav.**, il quale prevede per questi casi la normale retribuzione.

Trattasi di un diritto, quello sancito dalla norma in oggetto, "indisponibile" (Cass. sent. 86/692) e "garantito costituzionalmente dalla legge" (Cass. sent. 87/5179).

Diritto che non può "*subire compressioni a causa di esigenze produttive aziendali, nell'ambito delle dieci ore previste dall'art. 20 St. Lav.*" (Commentario cit., pg. 824). Interessante al proposito riscontrare la differenza con l'art. 26 St. Lav., il quale prevede che, invece, l'opera di proselitismo avvenga "senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale".

Illuminante sul tema Cass. sent. 6080/1997, che così si è espressa: "*L'importanza dell'assemblea che, insieme al referendum, configura uno strumento di democrazia diretta in materie di interesse sindacale, ha indotto il legislatore dello statuto non solo a riconoscere la possibilità di svolgimento delle assemblee "fuori dell'orario di lavoro", ma anche a consentire le assemblee "durante*

l'orario di lavoro" garantendo - entro le dieci ore annue - ai lavoratori la corresponsione della normale retribuzione.

Dalla normativa in esame si ricava, dunque, che il diritto di assemblea, pur esercitato durante l'orario di lavoro, non può essere limitato dalla pretesa datore di lavoro di non subire alcun pregiudizio nella normale esplicazione dell'attività aziendale.

Ed ancora: "Il diritto di assemblea viene, negli indicati termini, a configurarsi come diritto pieno e incondizionato, che incontra un limite esterno solo nell'esigenza della tutela - prioritaria o paritaria - di interessi, costituzionalmente garantiti, confliggenti con il suo esercizio (garanzia dell'incolumità delle persone, di sicurezza e salvaguardia degli impianti, ecc.). Lo stesso diritto prevale, di contro, sull'interesse del datore di lavoro alla salvaguardia del normale svolgimento dell'attività aziendale nonché sulla sua pretesa di "minimizzare" i pregiudizi economici scaturenti dalla partecipazione dei lavoratori alle riunioni assemblear'!, con contestuale sospensione della loro attività lavorativa (cfr. al riguardo per analoghe statuizioni: Cass. 1 febbraio 1992 n. 1039; Cass. 12 giugno 1987 n. 4277 cui adde, da ultimo, Cass. 12 agosto 1996 n. 7471, che evidenzia come l'interesse del datore di lavoro alla salvaguardia del normale svolgimento dell'attività aziendale non possa, nel caso di specie, individuarsi con la libertà di iniziativa economica dell'imprenditore economica dell'imprenditore, costituzionalmente protetta)".

Quella di Veritas è quindi una richiesta priva di qualsiasi giustificazione; nemmeno si potrebbe considerare una valida giustificazione la tutela della salute e sicurezza dei cittadini, a cui

eventualmente la datrice di lavoro dovesse richiamarsi.

Non vi sono dubbi sul fatto che la salute e l'incolumità pubblica siano interessi costituzionalmente garantiti che possono prevalere su quello del diritto all'assemblea in oggetto. Riteniamo però evidente che, nella fattispecie di causa, non vi possa essere alcuna reale compromissione della salute pubblica. Stiamo parlando di assemblee che di giorno in giorno coinvolgono i lavoratori addetti a zone circoscritte. Inoltre, per la collocazione oraria (di fine turno o a cavallo di due turni diversi), non vanno di certo ad impedire al singolo dipendente di lavorare per la maggior parte del proprio turno.

Questo - anche in assenza di eventuali soluzioni adottabili da Veritas per coprire completamente l'attività non svolta durante le ore di assemblea (su cui si tornerà *infra*) - comporta che il servizio di pulizia e raccolta rifiuti esercitato dai lavoratori coinvolti dall'assemblea sarebbe comunque realizzato in gran parte.

Nel caso, ad esempio, di chi ha il turno dalle 06.00 alle 12.00, e vede fissata l'assemblea dalle 10.00 alle 12.00, osserviamo quanto segue: egli lavora 4 ore su 6 e pertanto svolge la gran parte della attività di pulizia e raccolta prevista per la giornata.

È peraltro notorio che affinché si creino le cosiddette "emergenze rifiuti", costituenti anche un problema di salute pubblica, il servizio deve essere mancante per giorni e non di certo leggermente deficitario per uno solo!

È stato così dimostrato che le assemblee indette non mettono a rischio, nemmeno minimamente, altri interessi costituzionalmente tutelati.

Solo nella non creduta ipotesi in cui il Giudicante ritenesse

che, invece, interessi di rango pari o superiore a quello della libera partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale sarebbero messi in pericolo dalle assemblee proclamate, osserviamo quanto segue.

Veritas era, ed è, perfettamente in condizione di ovviare anche ai piccoli disservizi eventualmente generati dalle stesse.

Quanto esposto nella parte in fatto del presente atto, infatti, dimostra, in maniera assolutamente chiara, che era assai agevole per la società garantire agli utenti il concreto espletamento dei servizi da essa erogati, semplicemente avvalendosi, ad esempio, di prestazioni di lavoro attingendo dalle agenzie di lavoro interinale.

È in capo alla società ricorrente, infatti, la possibilità di accedere al lavoro interinale nei limiti dell'8% del personale assunto a tempo indeterminato all'interno dell'azienda. La società, come chiaramente esposto nella parte in fatto del presente atto, è dotata di oltre 2200 dipendenti dei quali circa 1.200 addetti all'attività di raccolta dei rifiuti.

La resistente può, quindi, attingere all'incirca a 100 persone fornite da agenzie di lavoro interinale. L'assemblea aveva una sovrapposizione di due ore con il turno di lavoro assegnato a ciascun raccoglitore, pari a circa il 25% dell'orario ordinario giornaliero. Ogni lavoratore interinale assunto, quindi, poteva sostituire, con una mera riorganizzazione, 4 addetti alla raccolta impegnati in assemblea. Considerando le dimensioni delle varie unità produttive così come sopra specificate, quindi, era sufficiente utilizzare qualche unità assunta mediante agenzia interinale per garantire da un lato la raccolta dei rifiuti e, dall'altro, il diritto di assemblea dei lavoratori.

Veritas può anche far valere l'accordo con il Comune di Venezia (e, presumiamo, anche gli altri), che le permette per

sessanta giorni all'anno di non praticare la raccolta differenziata, bensì quella indifferenziata, con l'ovvia conseguenza di uno svolgimento più rapido del servizio.

Risulta altresì che, almeno in centro storico a Venezia, ci siano 10/12 lavoratori applicati solo il pomeriggio: Veritas potrebbe chiedere loro (o ad una parte degli stessi) di fare servizio la mattina in cui si svolge l'assemblea, così da permettere il completamento della raccolta svolta da chi partecipa all'assemblea della mattina.

L'alternativa, per la resistente, era quella di agire come in precedenza aveva sempre fatto: informare gli utenti del calendario delle assemblee sindacali e avvisare dei possibili disservizi nei giorni preventivamente comunicati dalle OO.SS. ricorrenti. Si dovrebbe capire se, usando le giustificazioni cui è oggi ricorsa la ricorrente, ogni volta che, nel corso degli anni, si sono tenute assemblee sindacali, si sia attentato alla salute e sicurezza dei cittadini - utenti.

Alleghiamo come esempio (**doc. 18**, estratto Venezia today del 6.7.2016), un estratto di giornale del 09/07/2016: si riferisce a ben due giorni di sciopero per l'11 ed il 12 luglio; a fronte della totale inattività per due giorni - nemmeno lontanamente paragonabile al basso tasso di disservizio localizzato in occasione delle assemblee *de quibus*, e peraltro non in piena estate - cosa fa Veritas? Semplicemente consiglia ai cittadini di non esporre i rifiuti, perché potrebbero non essere raccolti.

In realtà siamo di fronte ad un mero pretesto che aveva l'evidente finalità di ledere i diritti sindacali dei dipendenti e di allontanare questi ultimi dalle OO.SS. ricorrenti. La società, infatti, non valutando nessuna possibile alternativa, **impondeva** al personale operativo e amministrativo di "rendersi disponibile a effettuare

prestazioni di lavoro straordinario". Con un provvedimento che non solo lede le prerogative sindacali ma che si appalesa illegittimo anche in relazione ai diritti del singolo lavoratore. Infatti il CCNL Federambiente all'art. 19 prevede che "nei limiti consentiti dalla legge, **ove particolari anche imprevedibili esigenze di servizio lo richiedano**, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito". Se non vi sono tali particolari e anche imprevedibili esigenze di servizio il lavoratore non ha alcun obbligo di prestare lavoro straordinario.

E cosa può esserci di imprevedibile nella indizione di assemblee previste dallo Statuto dei Lavoratori e normate anche dal contratto di categoria, con comunicazione inviata all'azienda ben prima delle 24 ore richieste dal citato contratto? Più precisamente, comunicazione inviata con anticipo da 3 a 22 giorni!

Ma vi è di più. È la stessa norma contrattuale avente ad oggetto le assemblee sindacali - l'art. 58 comma 3 del c.c.n.l. (cfr. doc. 4) - ad occuparsi del rapporto tra le stesse e lo svolgimento del servizio. Essa, al quarto periodo dispone: "Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi di interesse pubblico, le Assemblee saranno tenute di massima nelle ultime ore di lavoro, salvi casi del tutto eccezionali, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti".

La disposizione - non potendo derogare *in pejus* al dettato dello Statuto dei Lavoratori e nemmeno potendo far soccombere il diritto alla libera partecipazione sindacale rispetto ad altri diritti meno garantiti costituzionalmente - non può che essere letta nel senso che l'obiettivo sia quello di ridurre i disagi al minimo e lo strumento a disposizione sia (solo) quello di tenere le assemblee in

particolari fasce orarie. Altro non si chiede alle OO. SS.

Si è già ricordato il contenuto del CCNL in relazione al diritto di assemblea e la perfetta aderenza del comportamento tenuto dalle ricorrenti con detta disciplina, per cui la scelta aziendale appare assolutamente illegittima non solo nei confronti delle OO.SS. ricorrenti ma anche nei confronti del singolo operatore. Costretto, pena la minaccia di azioni disciplinari, a proseguire la giornata in regime straordinario per un periodo equivalente alla durata dell'assemblea sindacale.

Il comportamento della resistente appare ancora più grave in quanto gli effetti della condotta non si limitano ai numeri, peraltro eloquenti, di scarsa partecipazione alle assemblee quale conseguenza degli illegittimi ordini di servizio emessi.

Come emerge chiaramente dalla documentazione prodotta in giudizio le assemblee, infatti, avevano ad oggetto la individuazione e selezione sia di persone disponibili ad iniziare una carriera sindacale proponendosi quale candidato per le prossime elezioni della RSU aziendale sia di persone disponibili a costituire i seggi e seguire le votazioni.

La mancata partecipazione dei lavoratori alle assemblee non solo ha inciso sul diritto dei lavoratori a partecipare liberamente alle medesime, ma anche sulla possibilità del personale a candidarsi ad assumere un ruolo sindacale e financo di candidarsi quale RSU aziendale. E' a tutti parso assolutamente chiaro infatti il messaggio lanciato dalla azienda a maggior ragione in occasione, come detto, delle assemblee prodromiche alla elezioni della RSU.

In altre parole l'antisindacalità della condotta aziendale deriva non solo dal merito della scelta operata ma anche dal momento in

cui tale scelta viene messa in campo: al momento delle assemblee funzionali alle elezioni delle RSU interne. Non certo, quindi, un caso.

*

Peraltro l'atteggiamento di scarsa considerazione aziendale riservato alle OO.SS. si può rilevare anche dalla reiterata violazione del dovere contrattuale di informativa e/o esame congiunto posto a carico della azienda e assai di frequente ignorato dalla medesima, come visto.

È inoltre evidente che la condotta antisindacale assunta da Veritas ha le caratteristiche dell'**attualità e della permanenza dei suoi effetti**. Anzitutto perché, alla data di deposito del presente, residuano altre assemblee da svolgersi: sia tra quelle indette con la comunicazione del 02/10/2017 (cfr. doc. 5), sia tra quelle che possono essere ancora indette nel corso dell'anno in corso, visto che le OO. SS. non hanno esaurito il monte di dieci ore retribuite.

Inoltre, quanto alle modifiche dell'orario di lavoro, ed al mancato esame congiunto in relazione alla comunicazione del 10/10/2017 (cfr. doc. 13), è evidente che si tratta di interventi aziendali che possono sempre realizzarsi.

Del pari, non può che considerarsi antisindacale il comportamento di Veritas che, dapprima sottoscrive un accordo con le organizzazioni sindacali in tema di tempo tuta" per poi sconfessarlo e disapplicarlo pienamente con riferimento alla categoria dei dipendenti con contratto a tempo determinato.

Il mancato rispetto degli accordi aziendali siglati con le OOSS, costituisce senza ombra di dubbio un inadempimento rispetto allo stesso contratto, ma allo stesso tempo contribuisce a minare la credibilità ed il ruolo delle stesse OOSS.

Inadempimento che colpisce, peraltro, i dipendenti a tempo determinato, particolarmente "deboli" in considerazione, per l'appunto, del termine apposto al contratto e della conseguente instabilità del rapporto.

Infine, il descritto clima di ostilità verso le OO. SS. ricorrenti e di violazione della libertà sindacale presso i citati cantieri permane tuttora, avendo Veritas, attraverso le proprie condotte, consolidato la propria azione. È un clima che si riverbera sempre più sui cantieri in capo a Veritas, ove, come visto, risultano impiegati tuttora circa 2200 dipendenti. In questo clima, ogni giorno la libertà sindacale è irrimediabilmente compromessa ed il fatto è tanto più grave in virtù dell'approssimarsi delle elezioni della R.S.U. aziendale.

Sull'attualità della condotta antisindacale e sulla permanenza degli effetti citiamo ancora la sentenza Cass. n. 9799 del 13/05/2015: *"E soprattutto la valutazione e' stata esattamente compiuta, contrariamente alla non corretta operazione del (OMISSIS) di disaggregazione di ogni episodio isolandolo dagli altri, con valutazione globale non limitata ai singoli fatti, ritenendo l'esaurimento di ogni azione lesiva datoriale non preclusiva dell'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo, per la persistenza e idoneita' a produrre effetti durevoli nel tempo, attese la portata intimidatoria e la conseguente situazione di incertezza, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attivita' sindacale: cosi' accertando in fatto l'attualita' della condotta antisindacale e la permanenza dei suoi effetti, con valutazione esclusivamente propria del giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimita', se sorretta da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici*

*(Cass. 12 novembre 2010, n. 23038; Cass. 6 giugno 2005, n. 11741),
come detto sussistente nel caso di specie" (il sottolineato è del
redigente).*

Ciò premesso ed esposto i sottoscritti procuratori

CHIEDONO

che l'IM.mo Giudice del Lavoro Voglia disporre la comparizione personale delle parti avanti a sé, fissando contestualmente udienza di discussione della presente causa, per ivi sentire accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

- accertarsi e dichiararsi, per i motivi e le causali esposte, l'antisindacalità di tutti i comportamenti descritti in narrativa posti in essere dalla convenuta Veritas S.p.A.

- per l'effetto condannarsi la società convenuta a cessare tutte le condotte denunciate ed a rimuoverne i relativi effetti;

- spese, diritti ed onorari del presente giudizio interamente rifusi, oltre IVA e CPA come per legge.

In via istruttoria: senza inversione alcuna dell'onere probatorio, si chiede l'ammissione di prova per interrogatorio formale del legale rappresentante pro tempore della società convenuta nonché per testi e/o sommari informativi sulle circostanze di cui ai nn. da 1) a 34) della parte narrativa in fatto del presente ricorso, da intendersi qui integralmente trascritte premessa la formula di rito "Vero che".

Si indicano a testi, con richiesta sin d'ora di abilitazione a prova contraria sulle circostanze dedotte da controparte ed ammesse, i sig.ri: Bonifacio Michelangelo, Bacci Pierluigi, Zaniol

Andrea, Virginio Busetto, Siegato Giuseppe, Manfrin Andreiy, Siegato Barbara, Checchin Luca e Passi Urs.

Si chiede di ordinare a Veritas di produrre e/o esibire il l.u.l. attestante il numero di dipendenti e la loro applicazione presso i vari cantieri.

Si producono in copia i seguenti documenti: DOC. 01, statuto, atto costitutivo e attestazione datata 2.5.2016; DOC. 02, verbale congresso ed estratto statuto; DOC. 03, estratto sito web aziendale; DOC. 04, CCNL Federambiente; DOC. 05, lettera OOSS del 2.10.17; DOC. 06, volantino OOSS 3.10.17; DOC. 07, avviso utenti su portale internet; DOC. 08, nr. 3 comunicazioni Veritas datate 3 e 5.10.2017; DOC. 09, lettera FP CGIL 6.10.17; DOC. 10, nr. 4 verbali assemblee 15.2 / 17.2 / 21.2 / 9.3.17; DOC. 11, nr. 5 verbali di partecipazione alle assemblee; DOC. 12, lettera Veritas del 8.10.17; DOC. 13, comunicazione Veritas 10.10.17; DOC. 14, verbale di accordo 29.3.2017; DOC. 15, verbale di accordo 14.7.2017; DOC. 16, lettera Veritas 28.9.2017; DOC. 17, proroga contratto a termine; DOC. 18, estratto Venezia today del 6.7.2016.

Si dichiara che il valore del presente procedimento, ex art. 14 DPR 115/2002, è indeterminabile ma va esente da contributo unificato, data la natura della domanda.

Venezia, 20 ottobre 2017.

Avv. Emanuele Carniello

Avv. Alessio Veggiari

Avv. Domenico Zito