
Da: "giangiaco magni" <giangiacomagn@pec.it>
Data: lunedì 20 luglio 2020 12:47
A: <geofor@legalmail.it>; <atipec@certiposta.net>
Allega: 20457752s.pdf; PROCURA ALLE LITI (2).pdf; Relata-di-Notifica-del-20-07-2020-RG-775-2020.pdf; Relata-di-Notifica-del-20-07-2020-RG-775-2020.pdf.p7m; RICORSO BICHICCHI.pdf
Oggetto: Notificazione ai sensi della Legge n.53 del 1994

Attenzione: il presente messaggio di posta elettronica certificata costituisce notificazione ai sensi della L 53/1994 di atti in materia civile, amministrativa o stragiudiziale.

L'atto o gli atti notificati sono allegati al presente messaggio unitamente alla relazione di notificazione contenente i dettagli relativi alla procedura di notifica.

La notificazione si è perfezionata nel momento in cui il presente messaggio è stato inviato e reso disponibile nella vostra casella di posta elettronica certificata e non nel momento in cui viene consultato.

Tutti o alcuni degli allegati al presente messaggio sono documenti firmati digitalmente dal mittente.

Qualora si dovessero incontrare difficoltà nella loro consultazione, si seguano i seguenti passi:

- 1) registrare gli allegati in una locazione qualsiasi del proprio computer;*
- 2) verificare la firma digitale apposta sul o sui documento/i scaricando il relativo programma dalla seguente pagina del sito dell'Agenzia per l'Italia Digitale: <http://www.agid.gov.it/identita-digitali/firme-elettroniche/software-verifica> oppure caricando tale/i documento/i nella seguente pagina del Consiglio Nazionale del Notariato: <http://vol.ca.notariato.it/>;*

Per maggiori informazioni sulla firma digitale, sulla verifica e la consultazione dei documenti firmati digitalmente consultare la seguente pagina del sito di Agenzia per l'Italia Digitale: <http://www.agid.gov.it/identita-digitali/firme-elettroniche/firma-digitale>.

Avv. Giangiaco Magni



TRIBUNALE ORDINARIO di PISA
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro,

letto il ricorso ex art. 415 e segg. c.p.c. rubricato al n. r.g. **775/2020**

fissa

per la comparizione personale delle parti e l'eventuale discussione l'udienza del
18/02/2021 ore **10:00**.

Pisa, 14/07/2020

Il Giudice del Lavoro
Franco Piragine



PROCURA ALLE LITI IN CALCE: Il sottoscritto Sig. **BICHICCHI FILIPPO** nato a Pontedera il 17.12.1976 c.f. BCHFPP76T17G843D, residente in Vicopisano (PI), Via Marco Polo n. 22 delega l'Avv. Linda Sozzi (cod. fisc. SZZLND72H46M126W) e l'Avv. Giangiacomo Magni (cod. Fisc. MGNGGC74T16B832Q) entrambi del Foro di Pisa, a rappresentarlo e difenderlo congiuntamente e disgiuntamente nella presente procedura ex artt. 409 e 414 e ss c.p.c. promossa innanzi al TRIBUNALE DI PISA Sezione Lavoro contro ATI SOCIETA' COOPERATIVA, in personale del legale rappresentante pro tempore, (cod.fisc/P.Iva 03526910488), e contro Geofor S.p.A. in persona del legale rappresentante pro tempore (codice fiscale/p.IVA 01153330509), conferendo agli stessi ogni più ampia facoltà di legge ivi compresa quella di conciliare, transigere, proporre le impugnative conseguenti e necessarie, procedere agli atti esecutivi, farsi sostituire alle udienze, rinunciare agli atti ed accettare rinunce, rilasciare e sottoscrivere quietanze, riscuotere somme, proporre domande riconvenzionali, chiamare terzi in causa, eleggere domicilio presso altri professionisti.

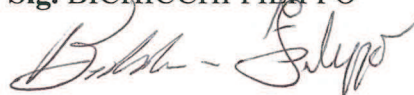
Il Sig. Bichicchi Filippo elegge domicilio presso lo studio dei predetti Avvocati posto in Pisa, via Cisanello 121/d bis.

Il Sig. Bichicchi Filippo dichiara di aver ricevuto tutte le informazioni previste ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) presta il proprio consenso al trattamento dei dati personali per l'espletamento del mandato conferito.

Si obbliga altresì a ritenere valido e ratificato tutto quanto sarà compiuto.

Pisa, li 29.06.2020

Sig. BICHICCHI FILIPPO



La firma è autentica

Avv. Giangiacomo Magni



RELATA DI NOTIFICA

Il sottoscritto **Avv. MAGNI GIANGIACOMO**, codice fiscale: **MGNGGC74T16B832Q**, iscritto all'albo degli Avvocati presso l'Ordine degli Avvocati di Pisa, in ragione del disposto della L. 53/94 e succ. mod., quale difensore di **BICHICCHI FILIPPO** (CF: BCHFPP76T17G843D), in virtù della procura alle liti rilasciata ai sensi dell'art. 83, comma 3 c.p.c.

NOTIFICA

unitamente alla presente relazione i seguenti allegati:

20457752s.pdf, copia informatica estratta dal fascicolo telematico contenente DECRETO FISSAZIONE UDIENZA,

PROCURA ALLE LITI (2).pdf, copia informatica estratta dal fascicolo telematico contenente PROCURA ALLE LITI e

RICORSO BICHICCHI.pdf, copia informatica estratta dal fascicolo telematico contenente RICORSO EX ARTT. 409 E 414 C.P.C.

ai seguenti destinatari:

ATI SOCIETA'COOPERATIVA (P.IVA: 03526910488), in persona del suo legale rappresentante pro tempore all'indirizzo di posta elettronica certificata **atippec@certiposta.net** estratto dall'indice nazionale degli indirizzi PEC delle imprese e dei professionisti (INI-PEC) e

GEOFOR S.P.A. CON SOCIO UNICO (P.IVA: 01153330509), in persona del suo legale rappresentante pro tempore all'indirizzo di posta elettronica certificata **geofor@legalmail.it** estratto dall'indice nazionale degli indirizzi PEC delle imprese e dei professionisti (INI-PEC).

DICHIARA

che la presente notifica viene effettuata in relazione al procedimento pendente avanti al TRIBUNALE DI PISA - SEZIONE LAVORO, RG n° 775/2020.

ATTESTA

ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 16 bis, comma 9 bis e 16 undecies, comma 3 del D.L. 179/2012, convertito dalla L. 221/2012 che gli allegati **20457752s.pdf**, contenente DECRETO FISSAZIONE UDIENZA, **PROCURA ALLE LITI (2).pdf**, contenente PROCURA ALLE LITI e **RICORSO BICHICCHI.pdf**, contenente RICORSO EX ARTT. 409 E 414 C.P.C. sono conformi ai corrispondenti documenti contenuti nel fascicolo informatico dal quale sono stati estratti.

PISA, 20/07/2020

Firmato digitalmente da **Avv. MAGNI GIANGIACOMO**

TRIBUNALE DI PISA
SEZIONE LAVORO

Ricorso ex artt. 409 e 414 e ss c.p.c.

Il Sig. **BICHICCHI FILIPPO** nato a Pontedera il 17.12.1976 c.f. BCHFPP76T17G843D, residente in Vicopisano (PI), Via Marco Polo n. 22, rappresentato e difeso congiuntamente e disgiuntamente dagli Avv.ti Linda Sozzi (SZZLND72H46M126W) e Giangiacomo Magni (MGNGGC74T16B832Q) – i quali autorizzano ogni comunicazione e notifica all'indirizzo di posta elettronica lindasozzi@pec.it ovvero giangiacomomagni@pec.it ovvero al n. fax 050/574200 – elettivamente domiciliato presso e nello studio dei predetti difensori posto in Pisa, Via Cisanello n. 121/d bis giusta procura alle liti apposta in calce al presente atto di ricorso e depositata telematicamente

(RICORRENTE)

Contro

ATI SOCIETA' COOPERATIVA – in persona del legale rappresentante pro tempore – con sede legale posta in Castelfiorentino (FI) Via Barbieri 17 D/E codice fiscale/partita IVA 03526910488

(RESISTENTE)

e Contro

GEOFOR S.P.A. società con socio unico- in persona del legale rappresentante pro tempore – con sede legale in Pontedera (PI), Viale America 105, codice fiscale/p.IVA 01153330509

(RESISTENTE)



PREMESSO

In Fatto

ATI Soc. Coop. sul finire del settembre 2016 subentrava alla società GECO s.r.l. nella gestione dell'appalto (identificato CIG 6490779845) per **il Servizio di raccolta differenziata porta a porta e trasporto rifiuti solidi urbani** dell'area dei comuni di Pontedera, Buti, Castelfranco e altri comuni del c.d. Valdarno e Valdera alla società cooperativa CFT, stazione appaltante Geofor S.p.A. (Doc. 1-capitolato appalto)

Il ricorrente, già dipendente di GECO s.r.l. ed invero continuativamente adibito sul predetto appalto già dal novembre 2013 alle dipendenze delle varie aziende succedutesi nell'appalto con mansioni di addetto alla raccolta rifiuti urbani/ autista mezzi patente C-CQC, veniva licenziato da Geco e riassunto come socio/lavoratore di ATI Soc. Coop. nel contesto delle procedure di cambio di gestione dell'appalto predetto.

Prima di procedere all'assunzione, ATI Soc. Coop. sottoponeva il ricorrente ad una visita preassuntiva presso il proprio medico competente in data 24.10.2016.

Come emerge dal certificato rilasciato all'esito di detta visita, in relazione alle mansioni ivi succintamente indicate di **autista/raccoglitore**, veniva valutato **definitivamente parzialmente idoneo con le prescrizioni e limitazioni seguenti: riduzione IR (intensità raccolta) per sovraccarico al rachide non consigliabile turno in solitaria** (Doc. 2) in **ragione della esistenza "di problematica di ernia lombare"**.



Il ricorrente, socio lavoratore, veniva dunque assunto da ATI Soc. Coop. (Doc. 3) nel contesto del cambio di gestione dell'appalto (avvenuto in assenza di accordi sindacali) con contratto di lavoro a tempo indeterminato **36 ore settimanali** a far data dal 01.11.2016, inquadrato da ATI Soc. Coop come **“operatore ecologico” con mansioni di autista/raccoglitore Livello 2 CCNL Multiservizi ed Imprese pulizie Private.**” (d'ora in poi anche semplicemente CCNL Multiservizi), addetto ai servizi di raccolta rifiuti urbani dell'appalto predetto.

La sede di lavoro veniva individuata in contratto presso **la sede aziendale di Pontedera (PI) Via dell'aeroporto n. 2**

ATI Soc. Coop. ha applicato al ricorrente i seguenti trattamenti retributivi:

- **la retribuzione tabellare per il Livello 2 CCNL Multiservizi con integrazione del trattamento territoriale per il Livello 2, il tutto riproporzionato all'orario 36 ore settimanali, dal 01.11.2016 sino al maggio 2017 compresi per una retribuzione di fatto indicata in busta paga Euro 1.093,73 Lordi mensili; paga oraria Euro 7,02462 Lordi (Doc. 4);**

- **la retribuzione tabellare per il Livello 4 CCNL Multiservizi con integrazione territoriale per il Livello 4, dal giugno 2017 al 30.11.2017, il tutto riproporzionato all'orario 36 ore settimanali, (ma tuttavia mantenendo in busta paga la dicitura Livello 2 sino all'ottobre 2017 compreso) per una retribuzione di fatto di Euro 1.202,83 mensili, paga oraria Euro 7,72532 (Doc,5);**



- la retribuzione del Livello 4 CCNL Multiservizi, con integrazione territoriale per il Livello 4, riproporzionata all'orario 36 ore settimanali, livello 4 poi formalmente indicato nella busta paga del novembre 2017 (Doc.6) per una retribuzione di fatto invariata di **Euro 1.202,83 mensili, paga oraria Euro 7,72532;**

- la retribuzione del Livello 4 CCNL Multiservizi, con integrazione territoriale, riproporzionata all'orario 36 ore settimanali, applicando poi gli scatti di anzianità maturati dalla busta paga del dicembre 2017 e così nelle successive per una retribuzione di fatto mensili di **Euro 1.255,35 mensili; paga oraria 8,06161, mantenuta sino al licenziamento (Doc. 7).**

Il ricorrente per l'esecuzione delle attività di trasporto dei rifiuti urbani, che in ogni caso egli era tenuto a raccogliere manualmente ogni giorno, risultava adibito alla guida di mezzi per i quali era indispensabile il possesso di patente di guida C – CQC (titolo abilitativo posseduto dal ricorrente sin dall'assunzione – Doc. 8).

Il ricorrente è stato assegnato in via prevalente alle attività di raccolta rifiuti dell'area del Comune di Castelfranco di Sotto, Pontedera, e minor misura di Buti e Bientina.

Nonostante l'esistenza di specifiche prescrizioni e limitazioni dettate dal medico competente, ATI Soc. Coop. **ha il ricorrente adibito a mansioni incompatibili con tali prescrizioni.**



Il ricorrente è stato infatti assegnato da Ati Soc. Coop **a turni di raccolta rifiuti in solitaria che egli non poteva svolgere per prescrizione del medico competente.**

Il ricorrente, quando **assegnato ai turni in solitaria**, giunto presso la sede aziendale di Pontedera prendeva servizio e, **uscito alla guida del mezzo d'opera (compattatore o costipatore anche con patente C) si recava da solo nelle zone assegnate (normalmente Castelfranco Di Sotto)**, per procedere alla raccolta porta a porta dei rifiuti.

La raccolta in solitaria consisteva dunque: nello scendere dal mezzo di lavoro (costipatore o compattatore anche patente C), procedere **da solo** a raccogliere i rifiuti urbani conferiti nell'area, chinandosi e rialzandosi, trasportare i rifiuti camminando verso il mezzo per poi caricarli a braccia sul mezzo, risalire sul mezzo, ripartire col mezzo per raggiungere le ulteriori utenze, domestiche e non domestiche, nuovamente scendere e ripetere le operazioni di raccolta manuale descritte e così via per tutto il turno di lavoro (**mai inferiore a 6 ore**).

Anche quando assegnato in turni in squadra (squadra formata da soli due lavoratori), il ricorrente è stato adibito a mansioni che comportavano comunque la quotidiana movimentazione di carichi (rifiuti urbani), anche pesanti ed ingombranti, nonché il ripetuto movimento di salire e scendere dal mezzo d'opera, piegamenti e torsioni per raccogliere i rifiuti, sollevarli ed allungamenti per conferirli manualmente all'interno del mezzo d'opera, **con conseguente costante sollecitazione dell'apparato muscolo scheletrico specie della colonna vertebrale.**



In particolare il ricorrente, anche quando addetto al lavoro su turni in squadra (mezzo d'opera c.d. autocompattatore a due o tre assi patente C-CQC) è stato indifferentemente assegnato ad attività di sola raccolta manuale, quale addetto alla raccolta rifiuti sulla pedana esterna del mezzo, esposto dunque anche a costanti vibrazioni (alla guida altro collega); o come di autista, ma anche quando addetto alla guida, il ricorrente doveva comunque, per disposizioni aziendali, scendere dal mezzo e procedere alla raccolta dei rifiuti coadiuvando il collega nella raccolta.

Per comprendere la particolare gravosità delle attività di raccolta manuale rifiuti assegnate, quando addetto in turno in squadra, si ponga attenzione al fatto che il ricorrente fosse con frequenza anche adibito alla raccolta manuale rifiuti multimateriali, carta e cartone prodotti dalla aziende ubicate nelle zone industriali (c.d. utenze non domestiche) di Castelfranco di Sotto e Pontedera.

Le fotografie scattate dal ricorrente (Doc. 9 riprendo in particolare la zona industriale di Castelfranco – tipologia rifiuto cartone) ben dimostrano la gravosità dei compiti di raccolta manuale assegnati al ricorrente e dunque l'assegnazione di attività ictu oculi non compatibili con le limitazioni e le prescrizioni impartite dal medico competente.

Per comprendere ulteriormente la gravosità dei compiti assegnati si rileva come terminate le attività di raccolta manuale il ricorrente dovesse procedere a anche trasportare i rifiuti raccolti manualmente presso i punti di conferimento (ad esempio presso Impianti Geofor S.p.A. o presso la REVET), carichi di rifiuti



che allo scarico risultavano del peso di migliaia di Kg: rifiuti in precedenza raccolti manualmente dal ricorrente.

Complessivamente come **emerge anche dal capitolato di appalto (Doc.1)** - si veda in particolare la parte che descrive i servizi di raccolta porta a porta del Comune di Castelfranco di Sotto - **le attività di raccolta manuale** alle quali è stato assegnato, sia in turni in solitaria che in squadra, **dall'assunzione sino al 05.03.2019** (data alla quale il ricorrente subiva un definitivo peggioramento del suo stato di salute tale da comportare l'assenza ininterrotta sino al licenziamento) **consistevano nella raccolta manuale quotidiana di rifiuti urbani di vario tipo, organico, indifferenziato, multimateriale, carta cartone conferiti dagli utenti (utenze domestiche e non domestiche) in mastelli la cui capacità poteva variare da 25 a 40 litri, ovvero in sacchi anche da 120 a 1000 litri, o ancora, quanto al cartone, specie per le utenze non domestiche, conferiti su palletts.**

Tali operazioni di raccolta manuale consistevano in centinaia di prese (anche oltre 300) per ogni turno **e dunque indubbiamente determinavo un sovraccarico biomeccanico incompatibile con le prescrizioni del medico competente.**

Anche le successive visite presso il medico competente di ATI ribadiscono e confermano le prescrizioni e limitazioni già impartite in sede di visita preassuntiva circa la necessità di non adibire il ricorrente alla raccolta manuale dei rifiuti che comportava sovraccarico



biomeccanico e di non adibirlo a turni in solitaria (Doc. 10)

sempre in relazione alle ernie discali.

A causa della assegnazione a mansioni pregiudizievoli e incompatibili con le prescrizioni impartite dal medico competente, il ricorrente subiva un progressivo aggravamento del proprio stato di salute con conseguenti assenze per impossibilità di attendere al lavoro per il manifestarsi sul finire del 2018 di artralgie diffuse alla colonna dorso lombare, spalla dx, nel quadro di endoartrite di tipo III ed infine episodi sempre più acuti e frequenti di lombalgia-lombosciatalgia da ernie discali L3-L4 e conseguenti assenze dal lavoro.

In più occasioni il ricorrente ha richiesto all'azienda di essere distolto dalle attività di raccolta manuale dei rifiuti in ossequio alle prescrizioni impartite dal medico competente senza mai ottenere alcun esito.

In data 05.03.2019 il ricorrente, ormai gravemente vulnerato nella salute in conseguenza delle mansioni lavorative pregiudizievoli assegnate da ATI, anche in violazione delle prescrizioni del medico competente, subiva un tracollo psicofisico manifestandosi in suo danno una forma di lombalgia-lombosciatalgia acuta cronica recidivata da ernie discali con conseguente ininterrotta astensione dal lavoro per impossibilità di attendere al lavoro
(Doc. 11).

Il ricorrente a causa dell'aggravamento, affetto da lancinanti e continui dolori **per lombalgia - lombosciatalgia ormai intrattabile con i farmaci,** si



sottoponeva a nuovi accertamenti medico-strumentali e visite specialistiche
(Doc. 12).

All'esito di tali accertamenti, medici specialisti riscontravano il definitivo peggioramento dello stato di salute del ricorrente e, al fine di tentare di risolvere le problematiche di lombalgia ormai intrattabile farmacologicamente, concludevano per l'ineludibile necessità di sottoporlo ad intervento chirurgico di discectomia L3-L4 e foraminotomia L3-L4 sinistra (si veda in particolare: visita neurologica del 19.04.2019 sub Doc. 12)

Nell'aprile 2019 il ricorrente veniva inserito in lista di attesa per l'intervento chirurgico (Doc. 13).

Con estrema correttezza il ricorrente, consapevole della gravità delle proprie condizioni di salute, venuto a conoscenza del fatto di doversi sottoporre ad un serio e delicato intervento chirurgico per tentare di risolvere le conseguenze invalidanti (lombalgia cronica recidivata) derivanti dalla patologia (ernie discali) e del ragionevolmente lungo decorso post-operatorio, nel mese di aprile 2019 rappresentava la suesposta situazione ad ATI Soc. Coop, nella persona del responsabile Sig. Zampiello, inviando un messaggio whatsapp (Doc. 14) facendo presente che entro breve sarebbe stato sottoposto ad intervento chirurgico.

Il responsabile aziendale rispondeva al ricorrente di farsi forza augurando una buona guarigione (Doc. 14).



Successivamente, ad inizio del **mese di maggio 2019** , il ricorrente si recava in azienda al fine di concordare un'intesa volta alla gestione condivisa delle assenze, anche in considerazione del ragionevolmente lungo decorso post operatorio.

In tale occasione il responsabile aziendale Sig. Giuseppe Zampielo, **rassicurava il ricorrente** rappresentando allo stesso **di sottoporsi serenamente all'intervento chirurgico** giacché, **ove le assenze avessero determinato eventuali problemi di superamento del periodo di comporta,** **l'azienda lo avrebbe comunque collocato in ferie e permessi e all'occorrenza in aspettativa non retribuita conservando il posto di lavoro.**

In data 16 maggio 2019 il responsabile aziendale Sig. Zampielo chiedeva al ricorrente tramite whatsapp se avesse avuto notizie circa la data dell'intervento (Doc. 15).

Il ricorrente rispondeva (Doc. 15) che il giorno 20 maggio 2019 sarebbe stato sottoposto ad ulteriore risonanza magnetica e che all'esito dell'esame auspicava di essere tempestivamente operato, non potendo purtroppo allo stato fornire una data precisa.

Nell'occasione dava atto di avere ricevuto una visita domiciliare di INPS e quanto alla gestione dei periodi di assenza sino alla guarigione **faceva esplicito riferimento all'intesa raggiunta con l'azienda (“permessi o ferie e tutto ciò abbiamo detto in ufficio da te”).**

Il responsabile Zampielo ringraziava e augurava buona guarigione (Doc. 15).



Purtroppo a causa del sovraccollamento della lista di attesa l'intervento veniva procrastinato.

Il 05.07.2019 il ricorrente, continuativamente assente ed inabile al lavoro per la lombalgia cronico recidivata da ernie discali dal 05.03.2019 (**infermità lavoro-correlata insorta a causa della responsabilità dell'azienda per violazione dell'art. 2087 c.c.**), **come suo diritto**, presentava ad INAIL ed alla datrice **come previsto per legge, domanda per il riconoscimento della malattia professionale** (Doc. 16).

Il giorno 06.09.2019 il ricorrente comunicava al responsabile Zampielo con messaggio whatsapp (Doc. 17) che il successivo lunedì (09.09.2019) sarebbe stato sottoposto all'intervento.

Il responsabile Zampielo ringraziava (Doc. 17).

In data 09.09.2019 il ricorrente veniva ricoverato presso l'ospedale di Livorno e in pari data sottoposto ad intervento chirurgico, dimesso il 14.09.2019 (Doc. 18).

Il ricorrente, pur convalescente e gravemente impedito dal decorso post operatorio, **facendo affidamento sulle rassicurazioni ricevute dall'azienda e sulle intese raggiunte**, tempestivamente il giorno 16 settembre 2019 inviava alla società ATI Soc. Coop. tramite whatsapp nella persona del responsabile Zampielo certificazione dell'Ospedale attestante il ricovero, intervento e dimissioni ospedaliere (Doc. 19) e poi allegando certificato del medico curante che, in relazione agli esiti dell'intervento, assegnava una prognosi sino al 03.11.2019 (Doc. 20).



L'azienda non faceva minimamente accenno ad eventuali problematiche di superamento del comporta.

In data 24.09.2019 INAIL riconosceva al ricorrente la malattia professionale con effetti dal 05.07.2019 (ernie discali) quantificando anche un danno biologico permanente del 10% (Doc. 21).

Conosciuto il provvedimento INAIL di riconoscimento della malattia professionale, ATI Soc. Coop., repentinamente ed illegittimamente, senza alcun preavviso, mentre il ricorrente si trovava convalescente per il decorso del severo intervento chirurgico, contravvenendo anche agli impegni presi con il ricorrente nel maggio 2019, procedeva ingiustamente a licenziarlo per asserito superamento del periodo di comporta con lettera raccomandata 1 (cioè raccomandata veloce) datata 24.09.2019 e con effetti da tale data (Doc. 22) (si osservi dunque come il licenziamento rechi la stessa data del provvedimento INAIL di riconoscimento della malattia professionale).

Il ricorrente provvedeva alla tempestiva e formale impugnazione del licenziamento con lettera raccomandata a/r del 18.11.2019 a mezzo servizio postale (Doc. 23) anticipata anche a mezzo pec, poi ribadita con lettera raccomandata a/r del 21.11.2019 (Doc. 24), rilevando la radicale illegittimità del licenziamento.

A far data dal 01.05.2020 il personale dipendente di ATI Soc. Coop. adibito sui servizi dell'appalto di cui in premessa, ossia sull'appalto presso il quale risultava assegnato il ricorrente alle dipendenze di ATI Soc. Coop, transitava



alle dipendenze di Geofor S.p.A. in conseguenza di c.d. internalizzazione dei servizi e nell'occasione venivano siglati due accordi sindacali del 22 e 23 aprile 2020 (Doc.25).

In sostanza GEOFOR ha annullato il bando di gara avente ad oggetto l'affidamento dei servizi di cui è causa al quale aveva partecipato la sola ATI Soc. Coop. riproponendo illegittimamente l'applicazione al personale del CCNL Multiservizi.

Geofor ha ritenuto **inadeguata** l'offerta di Ati Soc. Coop. fondata sulla applicazione di **un CCNL non di settore** e, annullata la gara, ha proceduto alla internalizzazione dei servizi.

Il ricorrente tramite istanza di tentativo facoltativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. del 12.05.2020, ritualmente inviata a mezzo raccomandata a/r servizio postale alle odierne residenti e all'Ispettorato Territoriale di Pisa, anticipata anche a mezzo pec (Doc. 26), rappresentava la suesposta situazione ad ATI Soc. Coop. e a GEOFOR S.p.A. e, ribadita l'illegittimità del licenziamento intimato da ATI Soc. Coop con diritto alla reintegrazione e prosecuzione del rapporto, chiedeva a GEOFOR S.p.A. tenuta ex lege di procedere alla sua reintegrazione e/o assunzione in considerazione della internalizzazione del servizio.

Inoltre nella predetta istanza di tentativo di conciliazione, chiedeva a Geofor S.p.A., tenuta in solido con ATI Soc. Coop, o comunque ciascuna secondo il proprio titolo come per legge, il pagamento delle retribuzioni perdute dal licenziamento e danni alla salute sub sepcie danno differenziale e differenze retributive per l'erronea applicazione della retribuzione CCNL Multiservizi.



In sostanza ed estrema sintesi, quanto alle retribuzioni e differenze retributive, il ricorrente rivendicava il diritto all'applicazione sin dalla stipula del contratto di lavoro con ATI Soc. Coop. del trattamento retributivo previsto dai contratti dell'igiene ambientale (CCNL Igiene Ambientale Fise-Assoambiente e poi CCNL UTILITALIA) in relazione alle mansioni di autista mezzi d'opera patente C-CQC e raccoglitore rifiuti solidi urbani anche in conformità ed applicazione dell'art. 36 Cost.

Per il caso denegato di infondatezza delle domanda di reintegrazione e/o assunzione da parte di GEOFOR, comunque ribadita l'illegittimità del licenziamento, chiedeva comunque ad ATI Soc. Coop. la reintegrazione sui luoghi di lavoro, pagamento delle retribuzioni perdute dal licenziamento alla reintegra e danni alla salute sub specie danno differenziale, e alle due odierne convenute, in solido o comunque ciascuna tenuta come per legge, il pagamento delle differenze retributive per erronea applicazione della retribuzione CCNL Multiservizi, anche in violazione art. 36 Cost., nei termini sopra succintamente descritti.

Le odierne resistenti si disinteressavano completamente della vicenda per cui è causa ed omettevano qualsivoglia riscontro e confronto.

Essendo decorsi inutilmente 20 giorni dalla presentazione dell'istanza di tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. **senza ricevere alcun riscontro dalle controparti**, si impone pertanto la necessità di adire l'Ill.mo Tribunale di Pisa, Sezione Lavoro.



In Diritto

1) Illegittimità del licenziamento

Con lettera raccomandata a/r datata 24.09.2019 e con effetto da tale data, ATI Soc. Coop. ha proceduto al licenziamento del ricorrente per asserito superamento del c.d. periodo di comporto.

Come noto l'art. 2110 c.c., in caso di assenze dal lavoro legate ad infermità psicofisica, riconosce al lavoratore la conservazione del posto di lavoro per il periodo ed alle condizioni stabilite dai contratti collettivi applicati o applicabili.

Nella lettera di licenziamento ATI SOC. COOP, richiamando l'art. 51 CCNL Pulizie Multiservizi (d'ora in poi anche semplicemente CCNL Multiservizi), contesta al ricorrente **392 giorni** di assenza nel triennio antecedente di riferimento e conclude, erroneamente, per l'intervenuto superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro che, ai sensi dell'art. 51 CCNL ivi richiamato, secondo controparte è **fissato in 365 giorni.**

Nel caso di specie tuttavia il periodo di comporto non è stato superato.

A) VIOLAZIONE DISCIPLINA ART. 51 CCNL MULTISERVIZI QUANTO ALLE INFERMITA' DA MALATTIA PROFESSIONALE.

In primo luogo si rileva come **il mancato superamento del periodo di comporto** (e prescindendo almeno in prima battuta dalla pur evidente responsabilità di ATI in ordine all'eziogenesi delle patologie che hanno determinato le assenze imputate illegittimamente a comporto anche per



violazione dell'art. 2087 c.c.) **discenda dalla corretta applicazione ed interpretazione dell'art. 51 CCNL Multiservizi (Doc. 27 - si produce anche testo integrale CCNL Multiservizi vigente ratione temporis Doc. 28) invocato da controparte nelle motivazioni licenziamento, precisandosi quanto segue.**

Sul punto giova essere richiamata **la sentenza della Corte di Cassazione n. 14377/2012** (Doc. 29) che, con riferimento all'interpretazione dell'art. 51 CCNL Multiservizi del 19.12.2007 (Doc. 30 art. 51 testo del 2007), **rimasto immutato ed identico nella sua formulazione letterale anche in sede di rinnovo del 2011 e vigente ancora alla data del licenziamento (disposizione peraltro richiamata esplicitamente da ATI Soc. Coop. nelle motivazioni del recesso)** ha stabilito che: **“per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multi servizi — che prevede un limite massimo di conservazione del posto in caso di assenze per infermità e, nel contempo, il diritto alle retribuzioni fino a guarigione nel caso di infortunio sul lavoro — va interpretato nel senso che, ai fini del calcolo del periodo di comporto, superato il quale il datore può recedere dal rapporto, vanno calcolate le sole assenze per malattia e non anche quelle per infortunio sul lavoro o malattia professionale, atteso che non possono porsi a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata”.**

In buona sostanza la Suprema Corte nella citata sentenza chiarisce che la parte dell'art.51 CCNL Multiservizi in cui si dispone **che per gli operai** (e tale è



certamente il ricorrente) sia corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal secondo giorno e fino a guarigione clinica, implica che le assenze connesse ad infermità discendenti dall'esecuzione del rapporto di lavoro ossia lavoro-correlate (infortunio-malattia professionale) non possano computarsi nel c.d. periodo di comporta.

Giusto il caso di rilevare come quota prevalente delle assenze dal lavoro del ricorrente computate da ATI Soc. Coop., segnatamente quelle dal 05.03.2019 in poi, siano incontestabilmente da ricondurre ad una infermità (lombalgia da ernie discali) derivante da malattia professionale (ernie discali) peraltro poi ritualmente riconosciuta come tale da INAIL con effetto dal 05.07.2019 giusto provvedimento del 24.09.2019 in relazione a domanda del ricorrente del 05.07.2019 inviata a INAIL e ad ATI Soc. Coop. come previsto per legge.

Ne discende che, ai sensi dell'art. 51 CCNL Multiservizi invocato ex adverso, i giorni di assenza dal 05.03.2019 al 24.09.2019 (data del licenziamento) considerati da Ati soc. Coop. ai fini del licenziamento, non possano inbevero essere computati ai fini del superamento del comporta.

Del resto, la documentazione medica a giustificazione delle assenze riferibile al periodo predetto 05.03.2019 - 24.09.2019 (Doc. 11) , attesta



inequivocabilmente come le assenze ininterrotte per impossibilità di attendere al lavoro discendano da “lombalgia acuta, riacutizzata, cronica, recidivata ” e dunque una infermità derivante dagli effetti invalidanti tipici delle affezioni alla colonna vertebrale patite dal ricorrente ed in particolare dell'ernia discale, malattia riconosciuta di natura professionale da INAIL dal 05.07.2019.

Le indagini specialistiche (Doc. 12) effettuate da strutture pubbliche confermano che gli episodi di lombalgia da ernie discali che determinavano le assenze dal lavoro erano ormai divenuti intrattabili con terapie farmacologiche..

La visita neurologica (sub Doc. 12) del 19.04.2019 evidenzia che **per risolvere i problemi di lombosciatalgia** si rendeva inevitabile l'intervento chirurgico di discectomia L3-L4 e di foraminotomia L3-L4.

Anche l'ulteriore relazione medico specialistica (Doc. 31), supportata dagli esami strumentali in atti, conferma la natura professionale-lavoro correlata degli episodi di lombalgia da ernie discali.

Ivi si specifica come le attività lavorative di raccolta rifiuti siano eziologicamente connesse con il manifestarsi delle problematiche di lombalgia da ernie discali.

La relazione ben evidenzia come sussistesse in danno al ricorrente un aggravamento dello stato di salute lavoro-correlato tale da costringerlo ad



assenze dal lavoro per lombalgia e tale da rendere inevitabile l'intervento chirurgico al fine di tentare di risolvere i problemi di lombalgia cronica recidivata da ernie discali.

Depongono in tal senso anche i certificati medici a giustificazione delle assenze successivi agli accertamenti specialistici ed alla collocazione del ricorrente in lista di attesa per l'intervento chirurgico, e segnatamente i certificati dal 31.05.2019 (Doc. 11) sino all'intervento chirurgico, dove risulta la diagnosi *“lombalgia riacutizzata in attesa di intervento”*.

Si ripete non sussiste alcun dubbio circa il fatto che le assenze del ricorrente per infermità dal 05.03.2019 siano ascrivibili ad una infermità con effetti invalidanti tali da comportare le assenze dal lavoro, derivante da malattia professionale come tale anche riconosciuta anche da INAIL.

Si chiede pertanto al Giudicante di accertare e dichiarare che le assenze del ricorrente dal 05.03.2019 sino al licenziamento sono da qualificare come derivanti da infermità malattia professionale e come tali non computabili ai fini del superamento del comparto ai sensi dell'art. 51 CCNL **Multiservizi**.

In applicazione dell'art. 51 CCNL Multiservizi invocato ex adverso, secondo l'interpretazione offerta dalla Suprema Corte, deducendo ai sensi dell'art. 51 CCNL Multiservizi i giorni di assenza intercorrenti tra il 05.03.2019 al



24.09.2019 (203 giorni), perché da considerare infermità da malattia professionale, dai 392 computati illegittimamente dalla datrice, (392 – 203= 183 giorni) si ha che al momento del licenziamento il ricorrente avesse raggiunto **al più 183 giorni** di assenza computabile nel periodo di comporto.

Ne discende che **alla data del licenziamento del 24.09.2019 il periodo di conservazione del posto di lavoro non era spirato.**

Ad analoga conclusione si perviene anche ove il Giudicante ritenesse di dover escludere dal computo **solo le assenze successive alla data del 05.07.2019, data di decorrenza del formale riconoscimento professionale della malattia (ernie discali) da parte di INAIL.**

In tal caso deducendo dal computo le assenze dal 05.0.2019 al 24.09.2019 (81 giorni) - non computabili ai sensi del citato art. 51 CCNL Multiservizi **perché da imputare ad infermità da malattia professionale** - ai 392 giorni computati da ATI Soc. Coop. **si ottiene che alla data del licenziamento potessero ritenersi al più decorsi e computabili ai fini del comporto 311 giorni nell'arco del triennio preso a riferimento da controparte nella lettera di licenziamento.**

Ne discende che, anche in tal caso, in applicazione dell'art. 51 CCNL Multiservizi, **espressamente invocato nelle motivazioni del licenziamento, alla data del licenziamento del 24.09.2019 non fosse in nessun caso decorso il periodo di comporto.**



Risulta dunque, per tabulas, come il licenziamento sia da considerare illegittimo, nullo ex art. 2110 c.c. annullabile, non essendo in concreto superato il periodo di comporto, in ogni caso sempre con diritto del ricorrente alla reintegrazione.

Il licenziamento de quo risulta vieppiù illegittimo anche alla luce delle seguenti circostanze.

B) RESPONSABILITA' DATORIALE EX ART. 2087 C.C.
NELLA EZIOGENESI DELLE ASSENZE

La dimostrata illegittimità del licenziamento di cui è causa **risulta ancor più manifesta** se solo si considera **che le assenze dal lavoro computate da ATI Soc. Coop. ai fini del recesso per asserita consunzione del comporto sono, come già accennato, da ricondurre a responsabilità di ATI soc. Coop. per violazione dell'art. 2087 c.c.**

Come chiarito dalla granitica giurisprudenza *“Non sono computabili nel periodo di comporto le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale qualora abbiano avuto origine in fattori di nocività insiti nelle modalità di esercizio delle mansioni e comunque presenti nell'ambiente di lavoro, e siano pertanto collegate allo svolgimento dell'attività lavorativa ed altresì quando il datore di lavoro sia responsabile di tale situazione nociva e dannosa, per essere egli inadempiente all'obbligazione contrattuale, a lui facente carico ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. 8 (Ex multis Cassazione n.2527/2020).*



Tutti i certificati del medico competente di ATI Soc. Coop. in atti, **sin da quello rilasciato in sede di visita preassuntiva**, attestano come il ricorrente **non potesse essere adibito a turni in solitaria e ad attività di raccolta manuale dei rifiuti che in re ipsa determinano sovraccarico biomeccanico, posture incongrue e rischi vibrazione incompatibili con la sussistenza in suo danno di ernie lombari.**

Il quadro di salute del ricorrente era tale per cui l'azienda dovesse usare nei suoi confronti le massime cautele in ossequio all'art. 2087 c.c.

In sostanza tutti i certificati del medico competente, sin dal primo, **evidenziavano complessivamente come il ricorrente dovesse essere distolto dalla raccolta manuale ed adibito solo ad attività di guida.**

Nessun dubbio che la malattia e le infermità con assenze dal lavoro siano di origine professionale, in tal senso depone tutta la documentazione medica, anche specialistica in atti, proveniente anche da INAIL.

In particolare INAIL, **all'esito dell'istruttoria**, ha riconosciuto con che la malattia professionale insorta in danno al ricorrente **sia eziologicamente connessa alle caratteristiche delle mansioni lavorative come descritte dal ricorrente nella domanda: “anamnesi lavorativa: autista raccoglitore; sovraccarico biomeccanico di colonna da movimentazione manuale carichi per raccoglimento rifiuti.”**



Il problema tuttavia è che il ricorrente, in forza delle prescrizioni del medico competente aziendale in atti, come risultanti sin dal primo certificato del medico competente di ATI dell'ottobre 2016 rilasciato in esito a visita preassuntiva, e dunque sin dalla data di assunzione in ATI, non potesse essere adibito a mansioni che comportavano un sovraccarico biomeccanico da movimentazione manuale dei rifiuti, né a turni in solitaria.

Il medico competente ha impartito all'azienda di distogliere il ricorrente dalle attività di raccolta che comportavano sovraccarico biomeccanico evitando i turni in solitaria sin dal primo certificato rilasciato in visita preassuntiva.

Ati Soc. Coop non si è attenuta a tali prescrizioni assegnando il ricorrente a turni in solitaria e comunque sempre ad attività di raccolta manuale porta a porta che comportavano un quotidiano sovraccarico biomeccanico.

Il ricorrente è stato inoltre adibito a turni in squadra **quale operatore di pedana addetto alla raccolta (su mezzo autocompattatore a due assi)**, attività che lo esponeva oltre al rischio sovraccarico biomeccanico e posture incongrue e vibrazioni, ossia a **fattori di rischio obiettivamente incompatibili con le affezioni patite dal ricorrente.**

Anche quando assegnato ai turni in squadra in qualità di autista (mezzo autocompattatore a due assi patente C) il ricorrente, per disposizioni organizzative aziendali volte a velocizzare ed eseguire i servizi di raccolta nei tempi richiesti dall'appalto, doveva sempre scendere e



procedere alla raccolta manuale dei rifiuti coadiuvando l'addetto alla pedana.

Il ricorrente ha richiesto più volte all'azienda di essere adibito a mansioni compatibili senza esito.

A causa della assegnazione di mansioni le cui caratteristiche risultavano pregiudizievoli, lo stato di salute del ricorrente **ha subito un deterioramento tale da imporgli, almeno dallo 05.03.2019 ASSENZE CONTINUATIVE ed ININTERROTTE per il manifestarsi di una lombalgia-lombosciatalgia, acuta, recidivata e cronica da ernie discali ormai divenuta intrattabile con cure farmacologiche,** come risulta da tutta la certificazione medica, anche specialistica, del periodo che versa in atti, **peraltro formata da strutture pubbliche:** un'infermità non solo incostabilmente lavoro correlata ma soprattutto connessa all'assegnazione di mansioni incompatibili con le prescrizioni e limitazioni impartite dal medico competente.

L'assegnazione e svolgimento di mansioni incompatibili ha aggravato lo stato di salute del ricorrente tanto **da rendere ineludibile e necessario il severo intervento chirurgico alla colonna vertebrale, ed in conseguenza del quale persiste in danno al ricorrente uno stato di inabilità temporanea per il quale è tuttora seguito da INAIL (Doc. 33).**

Di tutta evidenza pertanto come **le assenze dal lavoro intercorrenti almeno a far data dal 05.03.2019 tutte per lombalgia-lombosciatalgia cronica**



recidivata da ernie discali (si ricordi inoltre che dal 05.07.2019 INAIL ha riconosciuto la esplicitamente natura professionale dell'infermità) siano non solo lavoro – correlate (e dunque di origine professionale e non computabili nel comparto ai sensi dell'art. 51 CCNL Multiservizi) ma soprattutto da imputare alla responsabilità di ATI Soc. Coop. che, assegnando il ricorrente a mansioni incompatibili con le prescrizioni del medico competente, ha in buona sostanza aggravato lo stato di salute del ricorrente cagionando l'insorgenza delle infermità in parola, le conseguenti assenze dal lavoro, nonchè la necessità per il ricorrente di sottoporsi ad intervento chirurgico.

Le assenze del ricorrente almeno dal 05.03.2019 (certamente di origine professionale e quindi non computabili nel comparto per quanto sopra chiarito in sede di corretta applicazione dell'art. 51 CCNL Multiservizi) sono senz'altro da imputare anche a responsabilità aziendale per violazione dell'art. 2087 c.c. e pertanto, come stabilito anche dalla granitica giurisprudenza, giammai computabili nel periodo di **comporto.**

Deducendo i giorni di assenza dal lavoro per impossibilità ad attendere al lavoro per patologia imputabile a responsabilità datoriale intercorrenti dal 05.03.2019 al 24.09.2019 data licenziamento, (203 giorni) dai 392 computati illegittimamente dalla datrice ex art. 51 CCNL Multiservizi, (392 – 203= 183 giorni) si ha che al momento del licenziamento il ricorrente avesse raggiunto al



più 183 giorni di assenza computabile nel periodo di comporto e dunque alla data del licenziamento del 24.09.2019 il periodo di conservazione del posto di lavoro (che si ricorda ai sensi dell'art. 51 CCNL Multiservizi applicato e richiamato esplicitamente a motivo del licenziamento ammonta **a 12 mesi ossia 365 giorni**) **non risultava superato.**

Ad analoga conclusione si perviene anche per il caso in cui il giudice ritenesse di detrarre dal computo effettuato da controparte solo le assenze successive all'accertamento della malattia professionale (comunque sempre imputabili anche a responsabilità datoriale per violazione art.2087 cc.) e dunque successive al 05.07.2019 (in tal caso i giorni di assenza computabili sarebbero al più 311 e il comporto – 365 giorni -non risulterebbe comunque superato).

Il licenziamento è dunque illegittimo, nullo per violazione dell'art. 2110 c.c., non potendo, come sopra dimostrato, in nessun caso ritenersi superato il comporto, con diritto del ricorrente alla reintegrazione sui luoghi di lavoro e pagamento delle retribuzioni perdute sino alla reintegrazione.

C) MOTIVO ILLECITO DETERMINANTE

E' un fatto incontestabile che il licenziamento di cui è causa rechi la stessa data 24.09.2019 del provvedimento INAIL con il quale veniva riconosciuta con effetto dal 05.07.2019 la malattia professionale.



Si ponga inoltre attenzione al fatto che l'azienda fosse già dall'inizio del rapporto di lavoro pienamente consapevole delle limitazioni lavorative a causa di salute.

Il ricorrente aveva poi rappresentato all'azienda le sue problematiche di salute nonché l'aggravamento, **compresa la necessità di doversi sottoporre ad un serio intervento chirurgico, raggiungendo peraltro con ATI un'intesa volta a fronteggiare e gestire le assenze determinate dai predetti motivi di salute in modo da garantire la conservazione del posto di lavoro.**

Il ricorrente come suo diritto in data **05.07.2019** aveva presentato, come per legge, domanda ad INAIL ed a ATI per il riconoscimento della malattia professionale.

Il ricorrente, diligentemente e **in ossequio anche alle intese raggiunte con l'azienda, appresa la data dell'intervento, provvedeva immediatamente a comunicarla alla resistente**, facendo poi pervenire ad ATI Soc. Coop. non solo la certificazione rilasciata dall'ospedale di Livorno attestante il ricovero ospedaliero l'effettuazione dell'intervento chirurgico reso necessaria **dall'aggravamento degli effetti invalidanti della patologia professionale (ernie discali)** e le dimissioni dall'ospedale, ma anche il certificato del proprio medico curante del 16.09.2019 che accertava la continuazione dell'ininterrotta l'inabilità al lavoro ora resa ancor più grave dalla convalescenza post-operatoria con prognosi dal 15.09.2019 al 03.11.2019 (infermità/inabilità dunque sempre manifestamente riconducibile o connessa alla malattia professionale).



ATI Soc. Coop, appreso della presentazione domanda di malattia professionale e del successivo provvedimento INAIL di riconoscimento della malattia professionale del 24.09.2019 (con effetti decorrenti dal 05.07.2019), e soprattutto consapevole che il protrarsi dello stato di inabilità lavorativa connesso alla convalescenza post – intervento chirurgico (reso necessario dalla malattia professionale e dunque da qualificarsi come assenza per malattia professionale) si sarebbe protratto a lungo, al fine esclusivo di evitare che il ricorrente potesse invocare e beneficiare delle provvidenze e tutele dell'art. 51 CCNL connesse alla manifesta natura professionale della malattia ed inabilità lavorativa conseguente (conservazione del posto di lavoro fino a guarigione e diritto ai trattamenti retributivi al 100%) ha proditoriamente e repentinamente intimato il licenziamento lo stesso giorno 24-09-2019 del provvedimento INAIL di riconoscimento della malattia professionale.

In sostanza all'ingiusto ed illegittimo fine di eludere le tutele previste dall'art. 51 CCNL in relazione all'infermità da malattia professionale (conservazione del posto di lavoro fino a guarigione e diritto ai trattamenti retributivi al 100%) ha proceduto con il licenziamento qualificando capziosamente le assenze come malattia comune (ben sapendo che tali assenze erano da qualificare come malattia professionale) e per tali finalità



elusiva ha anche disatteso gli impegni presi nel maggio 2019 con il ricorrente quanto alla concessione di ferie permessi ed aspettativa.

Il ricorrente non appena è stato in grado di potersi muovere e recare dal medico Dott. Caiti ha per il suo tramite presentato all'INAIL in data 04.11.2019 domanda ad INAIL per il riconoscimento della prosecuzione continuazione post operatoria della già sussistente inabilità lavorativa derivante dalla malattia professionale riconosciuta con effetto dal 05.07.2019, con una prognosi ininterrotta sino al 03.01.2020, anche al fine poi di poter ottenere una rivalutazione (aggravamento) del danno biologico in conseguenza dell'intervento chirurgico subito (Doc. 32).

INAIL confermava la già riconosciuta natura professionale dell'infermità (provvedimento del 24.09.2019 con decorrenza dal 05.07.2019) ora aggravata dai postumi-post operatori e ancora oggi segue il ricorrente protraendosi un'infermità con inabilità lavorativa (Doc. 33).

Alla luce della suesposta disamina risulta dimostrato come il licenziamento del 24.09.2019 sia stato disposto non solo in violazione dell'art. 51 CCNL (mediante proditoria qualificazione delle infermità sub specie di malattia comune) ma soprattutto come sia sorretto dal motivo illecito determinate di eludere l'applicazione delle tutele previste dall'art. 51 CCNL Multiservizi per le infermità professionali che come dimostrato, anche alla luce della citata giurisprudenza della Suprema Corte, consistono nel riconoscimento al lavoratore



assente per malattia professionale il diritto alla conservazione del posto di lavoro sino a guarigione clinica e pagamento della retribuzione al 100%.

Detto in modo più diretto ed immediato ATI Soc. Coop. ha licenziato il ricorrente infliggendo una ingiusta punizione (ritorsione), disattendendo anche le intese raggiunte con il lavoratore, perché quest'ultimo, come era suo diritto, aveva richiesto ed ottenuto il riconoscimento della malattia professionale ed al contempo al fine di non dover sopportare (eludere) le tutele riconosciute al ricorrente dall'art. 51 CCNL Multiservizi (disciplina collettiva peraltro invocata ex adverso ai fini del licenziamento) in relazione all'infermità professionale (complessivamente motivo illecito determinante).

D) DISCRIMINATORIETA' DEL LICENZIAMENTO

Fermo quanto sopra dimostrato e richiesto, sotto diversa prospettiva le suesposte circostanze, conducono a ritenere il licenziamento discriminatorio anche perché oggettivamente motivato dal particolare stato di salute del ricorrente.

Non può, infatti, revocarsi in dubbio come il ricorrente risultasse già all'atto di assunzione presso ATI affetto da una condizione di salute vulnerata che ne limitava permanentemente la piena esecuzione del lavoro (definitiva idoneità parziale con prescrizioni e limitazioni accertata dal medico competente sin vista preassuntiva), condizione poi aggravatasi nel tempo, con necessità di



assentarsi dal lavoro per infermità (come sopra dimostrato per responsabilità di Ati Soc. Coop. per violazione dell'art. 2087 c.c.), **da determinare il riconoscimento da parte di INAIL della malattia professionale con danno biologico permanente e la necessità per il ricorrente di sottoporsi ad un delicato intervento chirurgico alla colonna vertebrale i cui postumi invalidanti si protraggono ininterrottamente a tutt'oggi sub specie di inabilità temporanea (e che ragionevolmente determineranno a chiusura del periodo di temporanea un ulteriore aggravamento del danno biologico permanente).**

Fermo tutto quanto sopra esposto, **lo stato di salute del ricorrente, alla luce della normativa comunitaria, rientra oggettivamente nel concetto di disabilità o handicap.**

Viepiù che il ricorrente, come emerge anche dai certificati del medico competente in atti risulta **affetto anche da morbo di Crohn** (malattia cronica), malattia diagnosticata sul finire del 2018.

Come chiarito dalla Corte di Giustizia nella sentenza 11.04.2013 cause riunite C-335/11 e C-337/11 la nozione di disabilità **è un concetto ampio** e può anche coincidere con **la semplice malattia “ se una malattia, curabile o incurabile, comporta una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e se tale**



limitazione è di lunga durata, una siffatta malattia può ricadere nella nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78”.

L’art. 5 della Direttiva 2000/78 prescrive l’adozione di “*soluzioni ragionevoli*”, per “*garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili*”; pertanto il datore di lavoro è tenuto a prendere “*i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato.*”

Per la denegata ipotesi in cui il Giudicante non ritenesse fondate le censure sopra esposte in ordine all’illegittimità del licenziamento, e dunque per la denegata ipotesi in cui nel caso di specie possa ritenersi sussistente una problematica connessa all’eventuale superamento del periodo di comporto, risulta tuttavia dimostrato che ATI Soc. Coop - pienamente edotta delle particolari condizioni psicofisiche del lavoratore tali da concretizzare oggettivamente una situazione di disabilità o handicap ai sensi del diritto dell’Unione - fosse tenuta in forza del diritto del diritto comunitario e nazionale antidiscriminatorio ad astenersi dal licenziamento, dovendo adottare “accomodamenti ragionevoli”.

E’ inoltre opportuno rilevare come la Corte di Giustizia UE con la citata sentenza del 4 luglio 2013 causa - C 312/11, chiarendo la corretta



interpretazione dell'art. 5 Direttiva 2000/78/CE, anche in relazione al principio degli “ accomodamenti ragionevoli” contenuto nell'art. 2 Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e richiamando altri propri precedenti (sentenza 11.04.2013 cause riunite C-335/11 e C-337/11), abbia stabilito che **tali misure GRAVANO DIRETTAMENTE SUL DATORE DI LAVORO** e consistono nelle “modifiche e adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato ed eccessivo adottati, ove ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”.

Dispone poi l'art. 3, comma 3 BIS D.LGS 216/2003 :“*Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori*”

In tale prospettiva un adattamento ragionevole, minimale e praticamente senza alcuno costo per l'azienda, ben poteva e doveva essere quello di concedere al ricorrente di godere di un periodo di ferie, permessi, rol al quale poi far seguire un'aspettativa non retribuita.

Sul punto si osserva, inoltre, come lo stesso art. 51 CCNL Multiservizi (sebbene con riguardo alle sole assenze per infermità non professionale ed



extralavorative) disponga che, superati i limiti di conservazione del posto di lavoro l'azienda, conceda un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Orbene pur ribadendo come il licenziamento sia illegittimo per tutto quanto sopra esposto, per la denegata ipotesi in cui il Giudicante non ritenga fondati i profili di nullità ed annullabilità sopra delineati, **non potrà nondimeno convenire sul fatto che alla data del licenziamento risultasse in danno del ricorrente uno stato di salute talmente grave, e peraltro pienamente noto alla resistente ATI Soc. Coop., da concretizzare una situazione di disabilità che avrebbe dovuto indurre l'azienda ad astenersi dal licenziamento concedendo almeno la minimale tutela sopra indicata, peraltro oggetto di un'intesa già raggiunta con l'azienda.**

Al momento del licenziamento il ricorrente versava poi obiettivamente in uno stato di minorata difesa in conseguenza della severa convalescenza post-operatoria.

Al riguardo si richiama la pertinente e condivisibile sentenza del Tribunale del Lavoro di Santa Maria Capua Vetere n. 20012/2019 ove è stato stabilito che *“Seppur non costituisce obbligo gravante sul datore di lavoro quello rappresentato dalla comunicazione preventiva dell'avvicinarsi dello scadere del periodo di comporto, detta omissione costituisce, nel caso di lavoratore affetto*



*da significative e gravi patologie, violazione dei principi di correttezza e buona fede contrattuali, oltre che del principio di solidarietà ex art. 2 Cost. **Pertanto, deve ritenersi illegittimo, in quanto viziato da discriminazione indiretta come definita ai sensi del dlgs n. 216/2003 e del diritto europeo, il licenziamento intimato per superamento del comparto al lavoratore che versi in condizioni di salute di estrema gravità, in assenza del citato avviso di prossima scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro***”.

Orbene è un fatto incontestabile, che la resistente non abbia avvisato il ricorrente dell'avvicinarsi del superamento del periodo di comparto, salvo poi licenziare per asserito superamento del comparto.

E' peraltro incontestabile che ancor prima del preteso superamento del comparto, ed invero dal 05.03.2019, controparte fosse stata pienamente edotta dallo stesso ricorrente del di lui precario e grave stato di salute (si veda anche comunicazione whatsapp del 26 aprile 2019 – Doc. 14), situazione che avrebbe determinato il prolungarsi dell'assenza dal lavoro a causa dell'operazione e del decorso post-operatorio.

Nel caso di specie la condotta di controparte risulta dunque ancor più censurabile e grave rispetto a quella scrutinata dal Giudice nella sopra citata sentenza.

Si ricorda, infatti, come il ricorrente, **nel mese di Aprile 2019 avesse appreso di doversi sottoporre al delicato intervento chirurgico comunicando la circostanza all'azienda nella persona del responsabile aziendale Zampielo a mezzo whatsapp (Doc. 14)**



Il responsabile rispondeva con toni solidali e rassicuranti “mi dispiace in questi casi bisogna essere ottimisti forza!!! Ciao buona guarigione aggiornami” (Doc. 14)

Nel maggio 2019 il ricorrente, consapevole della necessità di prolungare le assenze in considerazione del persistere dell'infermità e della necessità dell'intervento chirurgico, prendeva contatti con l'azienda, sempre nella persona del responsabile Sig. Zampielo, per addivenire ad una gestione condivisa tra le parti delle assenze nell'ottica della conservazione del posto di lavoro.

Nel mese di maggio 2019 il ricorrente e l'azienda nella persona del responsabile Zampielo, raggiungevano dunque un'intesa in forza della quale la datrice si impegnava, allorché fosse stato ancora sussistente uno stato di inabilità del lavoratore con eventuali problematiche di superamento del comporta in considerazione dell'intervento chirurgico, a collocare il ricorrente in ferie, rol e permessi ancora disponibili e successivamente in aspettativa non retribuita (come risulta dalla busta paga di chiusura rapporto al licenziamento ammontavano ancora a 210,43 ore tra permessi e ferie cioè oltre 30 giorni) (Doc. 34)

Come emerge anche dal messaggio whatsapp in data 16 maggio 2019 (Doc. 15) il ricorrente, rispondendo al Responsabile Sig. Zampielo che gli chiedeva informazioni circa la data dell'operazione, rispondeva facendo presente che non era stata ancora fissata la data dell'intervento e nella comunicazione il



ricorrente fa esplicito **riferimento ai contenuti dell'intesa in precedenza raggiunta con l'azienda.**

Il responsabile ATI Sig. Zampielo **rispondeva con tono rassicurante “ ok grazie, buona guarigione”** (Doc.15).

Purtroppo, per cause non imputabili al ricorrente (sovraffollamento liste attesa), la data per l'intervento chirurgico veniva procrastinata, rimanendo il ricorrente ancora assente dal lavoro in conseguenza dell'infermità (lombalgia) ed in attesa dell'intervento.

Il ricorrente, secondo le intese raggiunte, con messaggio whatsapp del 06.09.2019 (Doc. 17) **ancora ininterrottamente assente dal lavoro dal 05.03.2019 per la patologia invalidante, comunicava al proprio responsabile Sig. Zampielo la data nella quale si sarebbe sottoposto all'intervento chirurgico.**

Il Sig. Zampielo rispondeva “ok grazie” (Doc. 17) e **tuttavia non faceva alcun accenno ad eventuali problematiche connesse al superamento del comparto.**

Dimesso dall'ospedale in data 14.09.2019, il ricorrente costretto a casa e gravemente impedito in seguito alla delicata operazione chirurgica alla colonna vertebrale, **non avendo ricevuto alcuna comunicazione o preavviso dall'azienda, ignaro del pericolo, e dunque facendo affidamento sull'intesa raggiunta con l'azienda,** faceva pervenire **in data 16.09.2010** ad ATI la certificazione medica ospedaliera relativa all'intervento **e ricovero contestualmente il certificato del**



medico curante che attestava la prosecuzione dell'inabilità lavorativa per gli esiti dell'intervento chirurgico con prognosi sino al 03.11.2019.

In data 24.09.2019 INAIL riconosceva la natura professionale delle infermità del ricorrente a cui sono riconducibili le assenze.

In pari data 24.09.2019 la resistente Ati Soc. Coop. con comunicazione a mezzo raccomandata veloce R1, senza concedere preavviso, intimava repentinamente e proditoriamente il licenziamento per asserito superamento del comporta.

Senza dunque mai aver comunicato l'approssimarsi del preteso superamento del comporta, contravvenendo agli impegni presi con il ricorrente nel maggio 2019 circa la sua collocazione in ferie e poi aspettativa per il caso in cui l'assenza si fosse protratta sino all'approssimarsi del superamento del comporta, ATI Soc. Coop., appresso del riconoscimento della malattia professionale e dunque dell'aggravarsi dello stato di salute del ricorrente, approfittando anche del fatto che il Sig. Bichicchi si trovava gravemente impedito in conseguenza del doloroso decorso post-operatorio alla colonna vertebrale reso necessario dalla malattia professionale, approfittando dunque della condizione di minorata difesa del ricorrente, ha proditoriamente licenziato il ricorrente per asserito superamento del comporta.

Alla luce delle suesposte circostanze e visto lo stato di salute del ricorrente concretizzante disabilità, il licenziamento de quo deve qualificarsi, anche come



un atto discriminatorio in quanto disposto violazione della disciplina comunitaria e nazionale e collettiva, a tutela della disabilità con conseguente diritto del ricorrente alla reintegrazione.

In ipotesi denegata, ove il Giudicante non concordasse con tutto quanto sopra dimostrato, e dunque neppure sui profili di discriminatorietà del recesso, non potrà nondimeno che convenire circa il fatto che la mancata collocazione del ricorrente in ferie e poi aspettativa non retribuita al superamento del comparto (per la denegata ipotesi in cui possa ritenersi sussistente il superamento del comparto), rappresentando comunque un inadempimento dell'intesa raggiunta con il ricorrente nel maggio 2019, intesa peraltro conforme all'art. 51 CCNL Multiservizi (nella parte in cui dispone la concessione al lavoratore di aspettativa non retribuita ove si pongano questioni di superamento del periodo di comparto) conduca comunque alla illegittimità del licenziamento.

Peraltro, anche volendo prescindere dalla dimostrata esistenza dell'intesa tra le parti volta a conservare il lavoro, si rileva che la formulazione dell'art. 51 CCNL Multiservizi sia tale per cui l'azienda debba in ogni caso cooperare con il lavoratore al fine di renderlo edotto del superamento del comparto, proprio al fine di consentirgli l'esercizio del diritto all'aspettativa.

Ed infatti all'art. 51 CCNL Multiservizi si legge che: “Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un



periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.”

L'aspettativa prevista dal citato articolo:

- 1) da una parte presuppone che il periodo di conservazione del posto di lavoro (periodo di comporto) sia superato;
- 2) dall'altra si configura indubbiamente come un diritto perfetto del lavoratore giacché il datore di lavoro ove sia richiesto è obbligato a concederla.

L'aspettativa prevista dall'art. 51 CCNL Multiservizi è un diritto del lavoratore che sorge al superamento del comporto, diritto all'aspettativa al quale il datore non può opporsi, e che quanto alle modalità di esercizio neppure presuppone un obbligo di forma.

Ne discende che il datore di lavoro non possa procedere al licenziamento per superamento del comporto senza previamente interpellare il lavoratore circa la volontà o meno di godere dell'aspettativa.



Ed infatti se così non fosse il datore, appena spirato il comporto, potrebbe intimare il licenziamento repentinamente anticipando la richiesta del lavoratore così escludendo e paralizzando il diritto di quest'ultimo.

Alla stregua dei principi di buona fede e correttezza e solidarietà si ritiene pertanto che la disposizione di cui all'art. 51 CCNL Multiservizi debba essere interpretata nel senso che allo spirare del comporto il datore, ove intenda procedere al licenziamento, debba, previamente e tempestivamente interpellare il lavoratore e, ove quest'ultimo ritenga di non volersi avvalere dell'aspettativa, potrà procedere al licenziamento.

In sostanza, fermi tutti i profili di illegittimità del licenziamento rilevati nei precedenti paragrafi – ed anche a voler prescindere dal fatto dimostrato che nel maggio 2019 le parti avevano raggiunto un'intesa volta a concedere al ricorrente ferie permessi ed aspettativa allorchè fosse spirato il comporto – la resistente ai sensi dell'art. 51 CCNL Multiservizi, prima di procedere al licenziamento per preteso superamento del comporto, avrebbe in ogni caso dovuto preventivamente chiedere al ricorrente se avesse avuto intenzione di godere dell'aspettativa non retribuita.

Le circostanze concrete sopra rilevate, stigmatizzato soprattutto che al momento del recesso il ricorrente si trovasse in una situazione di assoluta minorata difesa in conseguenza dell'operazione (convalescenza), rendono pertanto manifestamente viziato il recesso almeno sotto il profilo della palese violazione ed inadempimento dei canoni generali di correttezza, buona fede e solidarietà.



La condotta di ATI Soc. Coop nel caso di specie risulta poi ancor più censurabile se solo si tiene conto del fatto che la resistente per proprio statuto è tenuta a garantire ai soci-lavoratori (il ricorrente è formalmente ancora oggi socio-lavoratore di ATI) "continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali" (Doc. 35)

In ipotesi subordinata denegata il licenziamento risulta comunque illegittimo con diritto del ricorrente alla reintegrazione o quanto meno, in estremo subordine, alla tutela indennitaria forte di cui all'art. 3 dlgs 23/2015, sussistendo anche i requisiti dimensionali aziendali.

2) Sulla reintegrazione

A) CONSEGUENZE NEI CONFRONTI DI GEOFOR

Come dimostrato dalla precedente analisi, **il licenziamento intimato da ATI Soc. Coop. risulta, IN TESI, affetto da vizi talmente gravi da determinarne la nullità o comunque l'annullamento con diritto del ricorrente al ripristino del rapporto di lavoro e reintegrazione sui luoghi di lavoro (tutele di cui all'art. 2 dlgs 23/2015).**

Orbene giusto il caso di rilevare come **a far data dal 01.05.2020** GEOFOR S.p.A. abbia proceduto ad una internalizzazione dei servizi sino a tal momento conferiti in appalto ad ATI, servizi sui quali il ricorrente risultava incontestabilmente adibito alle dipendenze di ATI dal novembre 2016 (invero il



ricorrente risultava adibito sui servizi in parola dal 2013 alle dipendenze di altre società avvicendatesi nella gestione dell'appalto).

Come rilevato in premessa il ricorrente, prima di procedere con il presente ricorso, mediante istanza di tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. ha correttamente reso edotta GEOFOR SpA della vicenda relativa al suo licenziamento.

GEOFOR, al pari di ATI, **si è completamente disinteressata della vicenda omettendo qualsiasi riscontro e confronto.**

E' pacifico che, in forza di tale reinternalizzazione, GEOFOR abbia provveduto **ad assorbire con effetto dal 01.05.2020 tutto il personale dipendente di ATI da quest'ultima adibito sui servizi reinternalizzati in GEOFOR dal 01.05.2019**

Stante l'illegittimità del licenziamento con ripristino ex tunc del rapporto di lavoro, non può revocarsi in dubbio che il ricorrente abbia diritto a proseguire il rapporto di lavoro alle dipendenze di GEOFOR.

In sostanza in forza degli effetti retroattivi della declaratoria di illegittimità del licenziamento con diritto alla reintegrazione si ha che, dal punto di vista giuridico, **il rapporto di lavoro del ricorrente non sia mai cessato e che dunque alla data della internalizzazione dei servizi in GEOFOR egli risultasse adibito su tali servizi.**

Orbene la vicenda avente ad oggetto la internalizzazione dei servizi concretizza **invero un trasferimento di azienda al quale si applicano le tutele dell'art.**



2112 c.c. e della direttiva 2001/23 CE. In tal senso Geofor S.p.A. è subentrata anche nel rapporto controverso di cui è causa.

La predetta prospettazione è confortata dal verbale sindacale del 23.04.2020 (Doc. 25) in atti tra ATI Soc. Coop., GEOFOR e OO.SS. ove esplicitamente si prevede che “il passaggio alle dipendenze di GEOFOR avverrà senza soluzione di continuità e senza periodo di prova” con esplicito riconoscimento dell'anzianità e conservazione dell'intero pregresso TFR in Geofor.

Circostanza che ha determinato la continuazione dell'attività economica presso Geofor senza alcuna interruzione o discontinuità.

In tal senso la vicenda configura trasferimento di azienda anche ai sensi dell'art. 29, comma 3 dlgs 276/2003.

Nel verbale di accordo del 22.04.2020 (Doc. 25) ben si evidenzia come il passaggio del personale sia indispensabile per garantire l'esecuzione e continuità dei servizi.

E' ancor vero poi come la giurisprudenza - v. Cass. n. 5678/13 e Cass. n. 10761/02 – ritenga che configuri trasferimento di azienda *la cessione avente ad oggetto solo un gruppo di dipendenti stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, la cui autonoma capacità operativa sia assicurata dal fatto di essere dotati di un particolare know how.*

Tale situazione ricorre certamente nel caso di specie, posto che è pacifico che i lavoratori acquisiti da Geofor operano nei servizi internalizzati da svariati anni



e come riconosciuto nel verbale predetto la loro acquisizione è indispensabile per dare continuazione ai servizi (entità economica persistente).

Ad abundantiam con l'internalizzazione Geofor ha riacquisito la piena disponibilità delle sede di Via dell'Aeroporto 2 Pontedera e delle relative attrezzature utilizzate in precedenza da ATI Soc. Coop. per l'esecuzione dei servizi oggetto dell'appalto, servizi internalizzati dal 01.05.2020 in Geofor (sul punto si veda il contratto di lavoro dove Ati Soc. Coop. adibisce il ricorrente presso la sede aziendale di Pontedera, Via dell'Aeroporto 2).

Le stesse controparti, e pare decisivo, qualificano la internalizzazione dei servizi come un trasferimento di azienda o ramo di azienda posto che per i lavoratori adibiti da ATI sui servizi in parola acquisiti da Geofor sono riconosciute le tutele/conseguenze tipiche e fondamentali dell'art. 2112 c.c. e della direttiva 2001/23 CE ossia la continuazione del rapporto di lavoro presso il cessionario (Geofor S.p.A.) con conservazione dei diritti già acquisiti.

Rilevata la sussistenza nel caso di specie di un trasferimento di azienda, come tale prospettata anche dalle controparti, sin da ora si rileva come contrastino con la disciplina dell'art. 2112 c.c. e della direttiva 2001/23 (e dunque affetti da nullità) le clausole di accordi individuali o collettivi, quindi anche sindacali, che derogano o limitino il diritto al passaggio automatico e prosecuzione del rapporto in capo al cessionario del personale adibito sull'azienda trasferita.

Dimostrato dunque come la internalizzazione dei servizi in GEOFOR S.p.A. **debba** configurarsi quale trasferimento di azienda o ramo di azienda ai sensi



dell'art. 2112 c.c., e in tal senso è stata configurata anche dalle parti, comunque accertata l'illegittimità del licenziamento di cui è causa con diritto del ricorrente al ripristino del rapporto di lavoro con effetti ex tunc e reintegrazione del ricorrente, visto che il ricorrente risultava adibito da ATI sui servizi internalizzati, **il rapporto di lavoro de quo a far data dal 01.05.2020 deve ritenersi trasferito di diritto a GEOFOR S.p.A. e pertanto il rapporto di lavoro di cui è causa deve proseguire alle dipendenze di GEOFOR S.p.A. .**

Stante il regime di solidarietà di cui all'art. 2112 c.c. si ha inoltre che ATI E GEFOR sono tenute in solido al pagamento delle retribuzioni perdute dal licenziamento sino all'intervenuto trasferimento (e quindi dal 24.09.2019 – sino al 30.04.2020 compreso) e GEOFOR risulta tenuta in proprio per le retribuzioni dal 01.05.2020 (data di decorrenza della intervenuta cessione in favore di GEOFOR) sino alla reintegrazione.

In subordine, e per la denegata ipotesi in cui la internalizzazione dei servizi in GEOFOR non configuri un trasferimento di azienda si osserva quanto segue.

Il licenziamento intimato al ricorrente da Ati Soc. Coop. è, in tesi, affetto da vizi tali da renderlo nullo e/o annullabile con effetti ex tunc con diritto dunque al ripristino del rapporto e reintegrazione.

Non v'è dubbio che il ricorrente sia sempre stato adibito da ATI Soc. Coop. sui servizi internalizzati in Geofor dal 01.05.2020.



Il verbale sindacale richiamato siglato in occasione della internalizzazione dei servizi **pone quanto meno un obbligo di assunzione del ricorrente in capo a GEOFOR.**

Ed infatti, in ragione della illegittimità del licenziamento con diritto al ripristino del rapporto di lavoro e reintegrazione, alla data della sottoscrizione del verbale il ricorrente risultava di diritto nel novero dei lavoratori dipendenti di ATI adibiti sui servizi dell'appalto (dal novembre 2016) poi reinternalizzati in GEOFOR a far data dal 01.05.2020 e **che dunque devono essere da quest'ultima società acquisiti e assunti.**

Tale obbligo di assunzione in capo a Geofor discenderebbe peraltro anche dall'art. 6 CCNL Igiene Ambientale UTILITALIA applicato da Geofor (Doc. 42) che dispone per l'impresa subentrante nell'appalto (e tale è anche il caso di internalizzazione del servizio) l'obbligo di assunzione dei lavoratori dipendenti dell'impresa uscente adibiti sull'appalto da almeno 240 giorni .

Peraltro nei verbali sindacali prodotti, segnatamente nell'ultima parte del verbale del 23.04.2020 in atti (Doc. 25), GEOFOR si impegna formalmente ad assumere anche il personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro e non può dubitarsi che il ricorrente possa di diritto quanto meno vantare tale posizione (lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto).

Tanto rilevato, accertata l'illegittimità del licenziamento con effetto ex tunc (cioè dal 24.09.2019) e diritto del ricorrente al ripristino del rapporto di lavoro con Ati Soc. Coop. e reintegrazione, si chiede al Giudicante **in subordine (e**



per la denegata ipotesi che la vicenda dell'internalizzazione dei servizi in Geofor non costituisca trasferimento di azienda), di accertare e dichiarare l'obbligo di assunzione del ricorrente da parte di Geofor s.r.l. in forza dell'art. 6 CCNL Utilitalia e degli accordi sindacali del 22.04.2020 e 23.04.2020 (Doc. 25) in atti.

Preso atto della circostanza che Geofor S.p.a., con la propria condotta, ha manifestato completo disinteresse alla vicenda, e quindi manifestato di non voler adempiere spontaneamente, si chiede al Giudice di disporre con la sentenza ex art. 2932 c.c. la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, orario 36 ore settimanali, tra Geofor S.p.A. ed il ricorrente dal 01.05.2020 ovvero dalla diversa data o momento che sarà ritenuta provata e dovuta dal Giudicante.

Nel prospettato caso in esame il pagamento delle retribuzioni perdute dal ricorrente a far data dal 24.09.2019 (licenziamento) sino alla sentenza che accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento con ripristino del rapporto ex tunc e condanna alla reintegrazione gravano in via principale su ATI Soc. Coop. quale datrice;

su Geofor S.p.A., dal 24.09.2019 al 30.04.2019, quale committente tenuta in solido con Ati (appaltatrice) ai sensi dell'art. 29, comma 2 dlgs 276/2003.

Quanto alle condizioni da applicare al rapporto di lavoro con Geofor S.p.A. - sia per il caso in tesi di prosecuzione del rapporto in GEOFOR ai sensi dell'art. 2112 c.c., sia per il caso denegato in cui nella fattispecie in esame sussista un obbligo di assunzione da parte di GEOFOR e dunque di



costituzione del rapporto ex art. 2932 c.c.- alla luce dell'accordo di armonizzazione contenuto nel verbale sindacale del 22.04.2020 in atti, risultando il ricorrente almeno formalmente inquadrato da ATI al livello 4 CCNL Multiservizi addetto alle mansioni di raccolta manuale porta a porta rifiuti urbani e trasporto con conduzione di mezzi d'opera patente C-CQC e visto il riconoscimento dell'anzianità di servizio-anzianità di appalto (dal novembre 2013), lo stesso dovrà risultare inquadrato alle dipendenze di GEOFOR al LIVELLO 3A o, in estremo subordine 3B, CCNL Igiene Ambientale UTILITALIA applicato da GEOFOR.

B) IN IPOTESI DENEGATE ED ULTERIORE SUBORDINE

Il licenziamento intimato da ATI è certamente illegittimo con diritto del ricorrente alle reintegrazione.

Per le denegate ipotesi in cui il Giudicante ritenesse che la vicenda della internalizzazione dei servizi in GEOFOR non concretizzi trasferimento di azienda e che neppure sussista in capo a GEOFOR un obbligo di assunzione, **si osserva comunque quanto segue.**

In tali denegate ipotesi, si chiede, **in tesi**, la reintegrazione del ricorrente alle dipendenze di ATI Soc. Coop. e pertanto il rapporto di lavoro dovrà proseguire alle dipendenze di Ati.

Quanto al pagamento delle retribuzioni perdute dal licenziamento:



risulta tenuta ATI Soc. Coop. in via principale **per tutte le retribuzioni perdute dal licenziamento alla reintegrazione;**

risulta tenuta Geofor S.p.A. in solido, ai sensi dell'art. 29, comma 2 dlgs 276/2003, al pagamento delle retribuzioni perdute dal licenziamento al 30.04.2020 data di cessazione dell'appalto.

In estrema ipotesi denegata e subordine, ferma l'illegittimità del licenziamento per tutti i motivi esposti, ove il Giudice ritenesse non sussistenti i presupposti per la reintegrazione vorrà quanto meno disporre **la condanna di ATI Soc. Coop** al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 3 dlgs 23/2015, sussistendo in ogni caso tutti i requisiti di legge, anche dimensionali (Ati ha oltre 60 dipendenti), pari a 36 mensilità di retribuzione o comunque non inferiore a 6, valorizzando in ogni caso l'anzianità aziendale e di appalto del ricorrente (dal novembre 2013) e la particolare gravità delle condotte di controparte.

Giusto il caso a questo punto rilevare come la retribuzione applicata al ricorrente al momento del licenziamento fosse ancora illegittimamente individuata da ATI Soc. Coop. nella retribuzione prevista dal Livello 4 CCNL Multiservizi con integrazione dell'elemento territoriale e scatti anzianità (per una retribuzione di fatto mensile pari ad Euro 1.255,35 lordi).

La retribuzione applicata da ATI al ricorrente è tuttavia illegittima **e ciò rileva anche ai fini della determinazione della retribuzioni perdute in conseguenza del licenziamento.**



3) ILLEGITTIMITA' DELLA RETRIBUZIONE APPLICATA AL RICORRENTE DA ATI SOC. COOP- GIUSTA RETRIBUZIONE.

La resistente ATI Soc. Coop. doveva applicare al ricorrente sin dalla assunzione, anche **in ossequio dei principi della giusta e proporzionata retribuzione di cui all'art. 36 Cost, i trattamenti retributivi minimi previsti per le mansioni assegnate ed eseguite di addetto alla raccolta manuale rifiuti urbani porta a porta e trasporto con guida mezzi patente C-CQC corrispondenti al Livello 3B CCNL Igiene Ambientale FISE-ASSOAMBIENTE.**

Nel caso di specie si rileva dunque esplicitamente come il trattamento economico applicato al ricorrente da ATI non sia conforme al precetto costituzione di cui all'art. 36 Cost.

In primo luogo si rileva come **l'attività di impresa PREVALENTE E PRINCIPALE di ATI Soc. Coop. sia quella della raccolta e trasporto rifiuti urbani** (ciò risulta per tabulas **ammesso e dichiarato esplicitamente dalla resistente anche sul proprio sito internet Aziendale**) (Doc. 36).

Conferma ulteriormente la suesposta circostanza anche **l'estratto della visura camerale di ATI Soc. Coop. ove si legge Attività: "Attività di raccolta e trasporto di rifiuti solidi urbani, pericolosi e non, loro trattamento e smaltimento"** (Doc. 37)



Ivi si legge inoltre codice ATECO attività prevalente 38.11 (Doc. 37):
tale codice corrisponde alla Raccolta Rifiuti Solidi.

ATI Soc. Coop , inoltre, ha dichiarato (Doc. 38) di applicare alla parte
preponderante del proprio personale dipendente impiegato nel settore dei
servizi di raccolta rifiuti urbani il CCNL FISE -ASSOAMBIENTE .

ATI Soc. Coop. è tenuta per proprio statuto a garantire a **tutti i propri soci
lavoratori (e tale è il ricorrente) “ continuità di occupazione e
le migliori condizioni economiche, sociali,
professionali ”**

Come recentemente affermato dal Tribunale Catania sez. lav., 02/10/2019,
n.4153 *“In tema di appalto di servizi, in assenza di un'indicazione univoca, da
parte del capitolato speciale d'appalto, di quale sia il contratto collettivo da
applicare ai rapporti di lavoro dell'impresa aggiudicatrice dell'appalto con i
propri dipendenti, va fatto riferimento, quale criterio ermeneutico, all'art. 2070
c.c. il quale al primo comma stabilisce che l'appartenenza alla categoria
professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina
secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.*

Ancora

Come affermato dalla **Suprema Corte nella sentenza n.
20546/2015: “Quando - come nel caso di specie - il lavoratore lamenti
l'insufficienza della retribuzione percepita, il parametro contrattuale per
stabilire la giusta retribuzione ex art. 36 Cost. e art. 2099 cpv. c.c. può essere**



individuato secondo l'art. 2070 c.c. e, quindi, in relazione all'attività effettivamente svolta dal datore di lavoro o a quello specifico settore aziendale in cui ha lavorato il dipendente” (nel caso scrutinato è stato confermato dalla Suprema Corte il diritto all'applicazione del CCNL Fise Assoambiente in luogo di diversa fonte collettiva).

L'oggetto dell'appalto tra Geofor ed Ati sul quale era adibito il ricorrente consiste nelle attività tipiche disciplinate dal CCNL Fise Assoambiente ossia nel servizio di raccolta porta a porta e trasporto di rifiuti urbani, attività che dunque coincide con l'attività prevalente e principale di impresa di ATI Soc. Coop.

Il ricorrente assunto in ATI Soc. Coop. quale socio lavoratore con contratto di lavoro dal 01.11.2016 ha svolto da tale data esclusivamente mansioni di addetto alla raccolta rifiuti urbani porta a porta e trasporto detti rifiuti con guida di mezzi patente C-CQC adibito sull'appalto di raccolta rifiuti urbani in essere tra ATI Soc. Coop e Geofor SpA stipulato nel settembre 2016 e scaduto 30.04.2020.

Anche in applicazione dell'art. 36 Cost., il trattamento minimo retributivo da applicare al ricorrente doveva essere individuato nel CCNL Igiene Ambientale FISE-ASSOAMBIENTE (si ripete fonte collettiva peraltro applicata da ATI).

Dispone l'art. 3 Legge 142/2001 che “ le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non



inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore”.

La contrattazione collettiva nazionale propria e specifica del settore della raccolta e trasporto di rifiuti urbani oggetto dell'appalto sul quale era adibito il ricorrente, peraltro come dimostrato attività prevalente esercitata da ATI Soc. Coop., è incontestabilmente rappresentata dai due contratti specifici del settore dell' IGIENE Ambientale: il CCNL Igiene Ambientale FISE- ASSOAMBIENTE (Doc. 39 testo integrale sottoscritto il 12.04.2013 – Doc. 40 testo integrale del 06.12.2016 ancora vigente) per le imprese private; il CCNL Igiene Ambientale FederAMBIENTE (Doc. 41 – testo integrale sottoscritto il 24.05.2013) oggi denominato comunemente UTILITALIA (Doc. 42 testo integrale sottoscritto il 10.07.2016 ancora vigente) per le imprese a partecipazione pubblica.

Depongono in tal senso le disposizioni delle predette fonti collettive del settore specifico dell'igiene ambientale raccolta rifiuti dedicate all'ambito di applicazione [art. 3 CCNL Fise Assoambiente sia nel testo vigente (Doc.40) che precedente (Doc. 39); art. 3 CCNL Utilitalia (Doc. 42) e sempre art. 3 CCNL previgente noto come Federambiente (Doc. 41)].

Pacifico ed incontestabile che GEOFOR (appaltante), peraltro azienda leader e principale nel territorio di riferimento applichi correttamente il CCNL Igiene Ambientale Utilitalia e prima Federambiente.



Un raffronto delle declaratorie professionali contenute nei due ridetti contratti del settore Igiene Ambientale [art. 15 CCNL Fise Assoambiente sia nel testo vigente (Doc.40) che precedente (Doc. 39) ; art. 15 CCNL Utilitalia (Doc. 42) sia art. 15 CCNL previgente denominato FederamBIENTE (Doc. 41)] **dimostra l'assoluta coincidenza delle due fonti collettive.**

Si osserva inoltre come **il trattamento economico previsto dal CCNL Igiene Ambientale oggi denominato comunemente UTILITALIA (e prima FeraAmbiente) sia identico a quello previsto dal CCNL Igiene Ambientale FISE Assoambiente.**

Si producono a conferma di quanto sopra esposto le tabelle retributive CCNL Igiene Ambientale UTILITALIA vigenti razione temporis (in precedenza denominato comunemente anche Fedeeambiente) (Doc. 43) tabelle retributive CCNL Fise-ASSOAMBIENTE vigenti razione temporis (Doc. 44); tabelle retributive CCNL Multiservizi (Doc. 45).

Entrambi i contratti collettivi del settore della rifiuti urbani, prevedono trattamenti economici minimi pressoché identici e sempre macroscopicamente superiori rispetto a quelli previsti dal CCNL Multiservizi .

Il fatto che la fonte collettiva specifica per il settore della raccolta e trasporto rifiuti urbani, per le imprese private, sia rappresentata dal CCNL Igiene



Ambientale FISE Assoambiente si ricava nello specifico dal testo della citata fonte collettiva nella parte denominata “**ambito di applicazione**” ove si dispone “(sia nel testo del l'accordo del 12.04.2013 sia nel testo risultante dall'accordi di rinnovo del 06.12.2016 con effetti decorrenti dal 01.07.2016- i testi sono prodotti in atti sub Doc. 39 e Doc. 40) “*Il presente c.c.n.l. disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti da imprese e società che, qualunque sia la loro forma giuridica, gestiscono servizi ambientali, intendendosi per tali quelli ricompresi nel servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, vale a dire: a) nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria, espurgo pozzi neri; lavaggio cassonetti*).

Il CCNL Igiene Ambientale FISE Assoambiente **all'art. 15 disciplina in dettaglio e specificamente le mansioni assegnate ed eseguite dal ricorrente nello specifico settore della raccolta , anche porta a porta, e del trasporto dei rifiuti urbani con ausilio e guida di mezzi d'opera patente C-CQC.**

Anche la Corte Costituzionale nella sentenza n. 51/2015 in tema di trattamenti retributivi da applicare nelle società cooperative ha rilevato che “*La giurisprudenza di legittimità ha confermato tale impostazione e ha sostenuto che «in tema di società cooperative [...] al socio lavoratore subordinato spetta la corresponsione di un trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore.»*”



Ancorare la misura dei trattamenti retributivi minimi alla contrattazione collettiva di settore sottende anche l'esigenza di evitare forme di competizione salariale al ribasso, certamente vietate ai sensi dell'art. 36 Cost.

La necessità di imporre l'applicazione nel settore dei servizi dell'Igiene Ambientale Urbana dei due ccnl in parola (Fise Assoambiente – Federambiente ora Utilitalia) come contratti leader del settore al fine di evitare fenomeni di dumping salariale e sociale mediante applicazione di fonti collettive diverse, è stata infine ex professo ammessa nelle recente nota della CGIL FP (Doc. 46) all'indomani dell'adesione da parte delle associazioni del mondo delle cooperative al CCNL Utilitalia, nonché dal comunicato della FISE ASSOAMBIENTE rilasciato all'indomani del rinnovo del CCNL nel 2016 (Doc. 47).

Tutto ciò conferma ulteriormente come anche le parti sociali riconoscano che per il settore dell'igiene ambientale debbono trovare applicazione i due CCNL dell'igiene Ambientale (Fise assoambiente – Utilitalia) per garantire il rispetto dell'art. 36 Cost.

Vista la macroscopica differenza tra i trattamenti in esame non v'è dubbio che nel settore in parola (raccolta rifiuti urbani) consentire l'applicazione del CCNL Multiservizi determini, nel caso di specie, una vietata competizione salariale certamente vietata anche ai sensi dell'art. 36 Cost.

Il CCNL Fise Assoambiente rappresenta dunque la fonte collettiva di settore che, nel caso concreto, certamente soddisfa l'art. 3 legge n. 141/2001



ed i principi di cui all'art. 36 Cost, fonte collettiva che peraltro ATI SOC. Coop. applica al personale adibito alla raccolta rifiuti.

Salvo verificare successivamente in maggior dettaglio la questione, **sin da ora si ribadisce come il trattamento economico minimo previsto dal CCNL dell'Igiene Ambientale FISE ASSOAMBIENTE (come del resto quello del tutto analogo previsto dal CCNL Federambiente oggi Utilitalia) sia macroscopicamente superiore rispetto a quello applicato al ricorrente in forza del CCNL Multiservizi: fonte collettiva quest'ultima che per inciso per la parte normativa non è stata più rinnovata dal 2011.**

Il fatto che il CCNL Multiservizi non sia stato rinnovato dal 2011, e che i trattamenti retributivi siano **congelati ed immutati dal 2013,** rende ulteriormente evidente come tale fonte collettiva, **risulti non solo inadeguata rispetto alla qualità e quantità della prestazione resa, ma anche priva del carattere della attualità, ossia inidonea ed inadeguata rispetto ai mutamenti del contesto socio economico e normativo.**

In tal senso **i trattamenti applicati al ricorrente non soddisfano l'art. 36 Cost neppure sotto il distinto profilo della sufficienza.**

La circostanza poi che **entrambi i CCNL dell'igiene ambientale prevedano in favore dei lavoratori addetti al trattamento dei rifiuti urbani retribuzioni minime mensili tra loro sostanzialmente equivalenti (uno scostamento tra loro di pochi euro) ed al contempo SEMPRE e COMUNQUE**



macroscopicamente superiori rispetto a quelle del CCNL Multiservizi (nell'ordine di svariate centinaia di euro ogni mese) è di per sé prova e dimostrazione del fatto che le attività lavorative tipiche dell'ambito della raccolta e trasporto dei rifiuti urbani abbiano caratteristiche proprie del tutto peculiari che presuppongono dunque specifiche professionalità certamente superiori e diverse rispetto a quelle considerate dal CCNL Multiservizi.

Detto in modo diverso le attività considerate dai CCNL del settore dell'Igiene Ambientale della raccolta rifiuti urbani (Fise Assoambiente ed Utilitalia) comportano l'utilizzo di mezzi d'opera specifici, il trattamento di particolari materiali (rifiuti urbani anche con trattamento differenziato degli stessi), particolari e specifiche modalità di esecuzione, specifici rischi lavorativi, nonché esecuzione di lavoro in ambienti particolari come le discariche allorché si provvede al conferimento del rifiuto, cui corrisponde una specifica professionalità del personale addetto a tali attività che trova la giusta remunerazione ai sensi dell'art. 36 Cost. nei due contratti collettivi dell'Igiene Ambientale CCNL Fise-ASSOAMBIENTE e/o UTILITALIA.

Ciò non può dirsi per il CCNL Multiservizi.



Il CCNL Multiservizi quanto al suo ambito di applicazione (art. 1) non contempla esplicitamente i servizi di raccolta e trasporto rifiuti urbani, né le relative declaratorie contrattuali disciplinano in modo specifico le attività lavorative specifiche della raccolta e trasporto dei rifiuti urbani.

Anzi a ben osservare l'art. 1 CCNL Multiservi (in atti) dispone che “Sono conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del contratto le eventuali autonome attività, anche per specifici contratti di committenza, ai rapporti di lavoro delle quali si applichino, secondo la vigente normativa, autonomi e specifici C.C.N.L. corrispondenti”.

Tale disposizione deve essere correttamente interpretata nel senso che ove esista un diverso CCNL che disciplini direttamente ed ex professo una determinata attività in appalto il CCNL Multiservizi non trovi comunque applicazione.

Del resto se, quanto all'ambito applicativo, segnatamente il settore della raccolta rifiuti urbani, sussistesse una coincidenza ed equivalenza tra le attività considerate dai contratti collettivi in parola non si comprenderebbe il motivo per il quale le medesime O.O.S.S. abbiano stipulato specifici contratti collettivi per lo specifico settore del trattamento dei rifiuti urbani.

Soprattutto risulterebbe del tutto ingiustificato ed incomprensibile il motivo per il quale le medesime O.O.S.S, ipoteticamente allora a parità di tipologia di prestazione lavorativa, abbiano previsto retribuzioni nettamente inferiori nel CCNL Multiservizi (minori) e



macroscopicamente maggiori nei due CCNL specifici del settore della raccolta rifiuti (Fise Assoambiente e Utilitalia).

Non v'è quindi alcun dubbio, anche in ossequio del principio di ragionevolezza, che per le attività di raccolta e trasporto rifiuti urbani esercitate dalle imprese private, in qualsiasi forma costituite, il contratto collettivo di settore che soddisfa i requisiti dell'art. 36 Cost. sia rappresentato dal CCNL Igiene Ambientale FISE ASSOAMBIENTE.

La specificità delle attività di raccolta rifiuti emerge anche sul piano normativo ed infatti per tali attività esiste uno specifico codice ATECO.

A partire dal 1° gennaio 2008 l'Istat ha adottato la classificazione delle attività economiche Ateco 2007, che costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea Nace Rev.2 - Regolamento n- 1893/2006 CE del 20.12.2006.

Il codice ATECO 38.11. corrisponde **alle attività raccolta rifiuti** (Doc. 48)

L'attività principale e prevalente di ATI SOC. Coop. è il 38.11 come risulta anche da visura camerale e dal sito internet aziendale.

I codici ATECO specifici per le diverse attività di pulizia sono 81.29.1 e 81.29.99, sono posseduti da ATI ma si riferiscono tuttavia ad attività secondarie di Ati (si veda estratto visura). La disciplina ATECO chiarisce che dalle attività del codice 81.29.99 (comunque attività secondaria di ATI Soc. Coop.) sono esplicitamente ESCLUSE le attività di raccolta di rifiuti urbani (Doc. 49).



Del resto anche la nota esplicativa pubblicata sul sito internet dell'O.N.S.B.I, ossia l'organismo bilaterale previsto dal CCNL Multiservizi (Doc. 50) conferma quanto sopra dimostrato.

Ivi viene riportato un elenco di attività ricomprese nell'ambito applicativo del CCNL Multiservizi e **tra queste non sono ricomprese le attività di raccolta rifiuti urbani, ivi aggiungendosi poi che l'ambito di applicazione proprio del CCNL Multiservizi riguarda le attività codici ATECO 81 e seguenti (Doc. 50).**

In sostanza tutto quanto esposto conferma che le attività di raccolta rifiuti urbani trovino la loro disciplina collettiva nei 2 CCNL propri del settore Igiene Ambientale (Fise Assoambiente o UTILITALIA).

Inoltre si rileva come la classificazione ATECO abbia una precisa rilevanza normativa, anche in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro di cui al dlgs 81/2008, ed in tal senso risulta ulteriormente confermata la specificità del settore della raccolta rifiuti anche dal punto di vista normativo.

Le tabelle allegate all'Accordo Stato Regioni del 2011 (Doc. 51) siglato ai sensi dell'art. 37 dlgs 81/2008 ricomprendono:

- 1) le attività di raccolta rifiuti nei codici 38. (Codici Ateco 38.11) tra quelle con rischio lavoro ALTO;**
- 2) le attività di pulizia ricomprese nei codici 81 (Codici Ateco 81.29; 81.99 ecc.) tra quelle con rischio lavoro BASSO.**



La distinzione rileva anche sotto il profilo della specifica formazione **in relazione** alla classe di rischio: **Rischio alto, maggiore formazione, e dunque conseguente maggiore professionalità; rischio basso minor formazione minore professionalità.**

Tali evidenze confermano definitivamente che **anche sul piano normativo la assoluta specificità delle attività lavorative tipiche della raccolta di fiuti che dunque sono del tutto distinte dalle pulizie di cui al CCNL Multiservizi (e che infatti hanno codici ATECO diversi e distinti) e che pertanto devono essere disciplinate da uno dei due CCNL del settore dell'Igiene Ambientale.**

Si ricorda inoltre che **l'art. 1 CCNL Multiservizi dispone che “Sono conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del contratto le eventuali autonome attività, anche per specifici contratti di committenza, ai rapporti di lavoro delle quali si applichino, secondo la vigente normativa, autonomi e specifici C.C.N.L. corrispondenti”**

Le attività di raccolta rifiuti urbani sono escluse dal campo di applicazione del CCNL Multiservizi.

Ad abundantiam si aggiunge, poi, che per esplicita disposizione normativa **nell'ambito degli appalti pubblici** (tale è quello di specie), **ai sensi dell'art. 30, comma 4 dlgs 50/2016 “Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni e' applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei**



*prestatori di lavoro **comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attivita' oggetto dell'appalto.***

Come rilevato anche da ANAC nella Linee guida approvate con delibera n. 114 del 13.02.2019 (Doc. 52) “Si è osservato, peraltro, che tale disposizione [art. 30, comma 4 dlgs 50/2016] riproduce il contenuto di cui all’articolo 4, comma 1 del decreto del Presidente della Repubblica n. 207/2010 (regolamento di attuazione del decreto legislativo n. 163/2006), senza pertanto innovare nella sostanza i principi previsti nell’ordinamento di settore. Tale orientamento è stato esplicitamente sostenuto dal Consiglio di Stato, sez. III, nella sentenza n. 1574 del 12 marzo 2018, secondo cui il Codice del 2016, introducendo nei principi generali, all’articolo 30, comma 4, il riferimento ai CCNL sottoscritti dalle associazioni più rappresentative, avrebbe introdotto il principio dell’efficacia **erga omnes dei CCNL leader**, allo scopo di tutelare più efficacemente le maestranze utilizzate nell’ambito dei contratti pubblici e, di riflesso, la logica della concorrenza negli affidamenti, **imponendo in sostanza parità di condizioni per gli operatori economici.**”

La richiamata pronuncia del Consiglio di Stato n. 1574/2018 chiarisce in effetti che la funzione dell'art. 30, comma 4 dlgs 50/2016 sia quella di “**garantire che il personale impiegato sia adeguatamente tutelato e percepisca una retribuzione proporzionata rispetto all'attività in concreto svolta**”.

In tale prospettiva la citata disposizione rappresenta mera riproposizione dei principi contenuti nell'art. 36 Cost.



La disposizione ricalca quanto già previsto anche dall'art. 118, comma 6 dlgs 163/2006 “L'affidatario è tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore **per il settore**”.

Condivisibilmente si prosegue nelle citate linee guida ANAC: “ **il contratto cd. leader non si impone tout court all’impresa concorrente, ma si assicura al lavoratore lo standard, rappresentato per l’appunto dal contratto leader.[...]** Tale approccio sembra più in linea anche con gli orientamenti della Corte Costituzionale, palesati, in una fattispecie di analogo tenore, in particolare con la sentenza n. 51/2015. In tale arresto, il Giudice delle Leggi, nel valutare positivamente la compatibilità costituzionale dell’articolo 7, comma 4 del decreto legge n. 248/2007 nella parte in cui obbligava ad assicurare trattamenti economici al socio lavoratore delle cooperative non inferiori a quelli previsti dai contratti sottoscritti dalle associazioni più rappresentative, si esprime nel senso della piena legittimità, ex articolo 36 Cost. ”

Non può dunque revocarsi in dubbio che il CCNL Fise-Assoambiente sia la fonte collettiva leader del settore igiene ambientale (insieme al CCNL Utilitalia i cui contenuti sono sovrapponibili) il cui ambito di applicazione coincide integralmente con l'oggetto dell'appalto di cui è causa (raccolta e trasporto rifiuti urbani porta a porta) e che nel caso di specie quindi soddisfa i principi di cui all'art. 36 Cost. diversamente violati dal CCNL Multiservizi applicato.

Venendo in considerazione nel caso di specie un **appalto pubblico** (tale è **l'appalto sul quale era adibito il ricorrente da ATI) la fondatezza di quanto**



sopra rilevato si ricava anche dal fatto che le tabelle relative al costo del lavoro contenute nei decreti ministeriali previsti tanto dall'art. 86 comma 3 bis dlgs 163/2006 e successivamente dall'art. 23, comma 16 dlgs 50/2016 prendono come riferimento per il settore dell'igiene ambientale il CCNL Igiene Ambientale FISE Assoambiente (per le imprese private) ed il CCNL Utilitalia per le imprese a partecipazione pubblica (si veda il decreto ministeriale 21.05.2015 Doc. 53) in quanto fonti collettive stipulate dai sindacati comparativamente più rappresentativi nello specifico settore dell'igiene ambientale.

Come riconosciuto esplicitamente anche dal decreto prodotto (Doc. 53) il CCNL Fise Assoambiente rappresenta la fonte collettiva sottoscritta dai sindacati comparativamente più rappresentativi nel settore dell'Igiene Ambientale raccolta rifiuti urbani.

Riconoscimento poi ulteriormente confermato e ribadito anche dal Decreto direttoriale n. 70 del 1° agosto 2017 in applicazione dell'art. 23, comma 16 dlgs 50/2016 (Doc. 54).

Entrambi i CCNL Utilitalia e Fise Assoambiente ribadiscono inoltre che la retribuzione nel settore della nettezza urbana vada in ogni caso individuata ai sensi delle 2 predette fonti collettive.

Ancora



GEOFOR - posto che GEOFOR applica il CCNL Igiene Ambientale UTILITALIA - ai sensi dell'art. 8 del predetto CCNL Utilitalia vigente che versa in atti, era tenuta anch'essa a garantire l'“obbligo per le imprese appaltatrici di assicurare ai propri dipendenti l'applicazione di uno dei due cc.cc.nn.l. dei servizi ambientali specifici del settore stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.”

Orbene i “due contratti collettivi specifici del settore igiene ambientale” richiamati dalla sopra citata disposizione collettiva **sono incontestabilmente il CCNL Igiene Ambientale FISE-Assoambiente per le imprese private ed il CCNL Igiene Ambientale per le imprese municipalizzate o a partecipazione pubblica oggi comunemente detto UTILITALIA.**

Analoga disposizione **era peraltro già prevista dall'art. 8 del medesimo CCNL UTILITALIA nel testo previgente che versa in atti (all'epoca noto come Federambiente – Doc. 41) ove il riferimento era ancor più stringente “al CCNL del settore igiene ambientale” (quindi al solo CCNL allora denominato comunemente Federambiente).**

Come dimostrato i trattamenti retributivi dei due CCNL propri e specifici dell'Igiene ambientale **sono pressoché identici e macroscopicamente superiori a quelli del CCNL Multiservizi.**

Tutto quanto sopra esposto dimostra l'assoluta illegittimità in concreto dell'applicazione al ricorrente del trattamento



retributivo del CCNL Multiservizi, per violazione dell'art. 3 legge 142/2001 e comunque per violazione dell'art. 36 Cost.

Ai sensi dell'art. 3 Legge 141/2001 e s.m.i. e/o dell'art. 36 Cost., il contratto collettivo che la resistente ATI doveva prendere come riferimento ai fini dell'applicazione del trattamento retributivo minimo al ricorrente, anche e soprattutto al fine fondamentale di rispettare il precetto di proporzionalità della retribuzione alla qualità e quantità di lavoro, è incontestabilmente rappresentato dai trattamenti retributivi previsti dallo specifico CCNL Igiene AMBIENTALE FISE – ASSOAMBIENTE.

Per la denegata e non creduta ipotesi in cui nel caso di specie si dovesse porre una questione di esistenza di due concorrenti CCNL astrattamente applicabili dalla resistente solo perché sottoscritti da O.S. rappresentative (Multiservizi e Igiene Ambientale FISE ASSOAMBIENTE) tale circostanza tuttavia non esimerebbe dal dover verificare in concreto se la retribuzione applicata da ATI (in forza del CCNL Multiservizi) sia in concreto rispettosa dell'art. 36 Cost.

Del resto l'esistenza di una fonte collettiva sottoscritta da OO.SS. rappresentative (nel caso di specie CCNL Multiservizi) comporta solo *“una mera presunzione di adeguatezza delle relative clausole*



economiche ai principi di proporzionalità e sufficienza” (Ex multis Cassazione n. 1415/2012).

Il principio sopra esposto è stato riaffermato anche recentemente dal **Tribunale di Torino nella sentenza n.1128/2019** ove si è ribadito che **il Giudice ha il potere-dovere di verificare se il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, pur dotata del crisma della rappresentatività, possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità e/o di sufficienza.**

Alla luce delle concrete caratteristiche delle mansioni del ricorrente il trattamento applicato da ATI **lede oggettivamente i principi di cui all'art. 36 Cost.**

Il trattamento applicato al ricorrente è oggettivamente e manifestamente sproporzionato rispetto alla qualità e quantità di lavoro (come vedremo in **media circa Euro 490,00 Lordi mensili in meno** rispetto al **trattamento minimo del CCNL Igiene Ambientale FISE Assoambiente fonte collettiva che come visto disciplina le specifiche attività eseguite dal ricorrente).**

Il trattamento applicato al ricorrente non è solo in concreto sproporzionato rispetto alla qualità e quantità della prestazione **ma viola l'art. 36 Cost. anche sotto il profilo del distinto requisito della sufficienza** tenuto conto che la retribuzione applicata al ricorrente in costanza di rapporto si è tradotta in un **importo netto mensile di poco superiore alla soglia di povertà assoluta.**



Si vedano le buste paga in atti:

gennaio 2017 – Euro 876,00 netti- febbraio 2017 Euro 910,00 netti – marzo 2017 Euro 932,00 netti – aprile 2017 Euro 978,00 netti – maggio 2017 999,00 netti – Luglio 2017 Euro 976,00 netti– settembre 2017 Euro 944,00 netti– ottobre 2017 Euro 990,00 netti – dicembre 2017 Euro 959,00; febbraio 2018 Euro 996 netti; marzo 2018 Euro 985,00 netti- maggio 2018 Euro 967,00 netti; giugno 2018 Euro 986,00 netti; ottobre 2018 Euro 980,00 netti; dicembre 2018 Euro 963,00 netti; marzo 2019 Euro 955 netti, maggio 2019 978 netti).

Deducendo dai predetti importi il bonus dl 66/2014 di 80 Euro mensili che non è retribuzione propriamente detta, si ricava che il ricorrente ha in costanza di rapporto percepito **una retribuzione inferiore a 900 Euro netti e dunque di poco superiore al reddito soglia povertà assoluta che nel 2019 era di Euro 759 mensili** (Doc. 55).

La retribuzione applicata al ricorrente (per lungo tempo inferiore peraltro a quella prevista dallo stesso CCNL Multiservizi) non garantisce una esistenza libera e dignitosa.

Si ripete inoltre come il CCNL Multiservizi non sia stato più rinnovato dal 2011 e in tal senso tale fonte collettiva, oggettivamente priva di attualità, risulta in tutto e per tutto inadeguata rispetto al mutato contesto socio-economico normativo.



Tali evidenze conducono pertanto a ritenere che il CCNL Multiservizi sia nel caso di specie del tutto inadeguato a fungere da parametro ex art. 36 Cost.

Si ripete, poi l'applicazione del CCNL Multiservizi nel caso di specie rappresenta all'evidenza una forma di competizione salariale al ribasso fonte di discriminazione vietata dall'ordinamento.

A sostegno dell'applicazione dei trattamenti del CCNL Fise Assoambiente milita inoltre la recente sentenza **del Tribunale di Rimini Sezione Lavoro n. 24/2019** che **in fattispecie sovrapponibile a quella per cui è causa** (ivi il lavoratore era addetto ad appalto pubblico dell'igiene ambientale con mansioni di autista mezzi patente C- CQC rivendicava, anche in applicazione art. 36 Cost., dei trattamenti retributivi prevista dal CCNL Igiene Ambientale Fise) ha concluso che “Nel caso che ci occupa risulta allora dimostrato come il settore prevalente di operatività della COOP sia quello del Servizio di Igiene Ambientale [...] e che il ricorrente abbia sempre svolto l'attività di conducente di automezzi per il servizio di igiene ambientale adibito al trasporto e/o movimentazione di rifiuti con l'ausilio di veicoli per i quali è richiesta la patente C. Profilo professionale quest'ultimo specificamente previsto dal CCNL Servizi Ambiente-FISE - Area Conduzione.[...].Tenuto conto allora che il settore in cui opera prevalentemente COOP è quello del Servizio di Igiene Ambientale ; che S.U. svolge la sua prestazione lavorativa di conducente dei mezzi per il servizio di igiene ambientale addetto alle attività di raccolta, carico, scarico di rifiuti ed attività accessorie ; che nello specifico settore delle



aziende private che operano nei Servizi di Igiene Ambientale trova applicazione il CCNL FISE stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative e previsto come obbligatorio in caso di esternalizzazione dall'art. 8 del CCNL FEDERAMBIENTE, appare quindi correttamente individuabile quale parametro del trattamento economico minimo obbligatoriamente applicabile al ricorrente quello previsto dal CCNL Servizi Ambiente – FISE Assoambiente”

Nel caso scrutinato dal Tribunale di Rimini sopra richiamato (sentenza conforme ad altre pronunce di identico tenore del Tribunale di Bologna e del Tribunale di Pavia richiamate nelle motivazioni) il Giudice ha accertato **come al lavoratore** (con mansioni identiche a quelle dell'odierno ricorrente adibito su appalto pubblico di raccolta rifiuti urbani) **fosse stata applicata in forza del CCNL COOPERATIVE SOCIALI una paga base minima di € 1.345,21 Lordi: IL TRIBUNALE DI RIMINI HA CONCLUSO AI SENSI DELL'ART. 36 COST. PER L'ILLEGITTIMITA' DI TALE TRATTAMENTO E DISPOSTO L'APPLICAZIONE DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO LIVELLO 3B CCNL IGIENE AMBIENTALE FISE ASSOAMBIENTE-AREA CONDUZIONE.**

Giusto il caso di rilevare che **alla data del licenziamento al ricorrente in forza dell'applicazione del CCNL Multiservizi fosse applicata una retribuzione di Euro 1.255,35 Lordi (quindi addirittura inferiore di circa Euro 90,00 al mese rispetto a quella già ritenuta inadeguata ex art. 36 Cost. dal**



Tribunale di Rimini, ed in precedenza il ricorrente a parità di mansioni riceveva una retribuzione ancora inferiore).

L'inadeguatezza del trattamento retributivo applicato al ricorrente in forza del CCNL Multiservizi **è nel caso di specie manifesta e macroscopica.**

Il ricorrente adibito sin dall'assunzione in ATI Soc. Coop. a mansioni di raccolta manuale rifiuti urbani e trasporto di tali rifiuti con guida di mezzi d'opera patente C-CQC per 36 ore settimanali si è visto illegittimamente applicato una retribuzione palesemente ingiusta.

Nel dettaglio **la retribuzione di fatto applicata** al ricorrente che, **si ripete dal primo giorno ha svolto sempre mansioni di raccolta manuale rifiuti urbani e trasporto detti rifiuti anche con mezzi patente C per 36 ore settimanali di lavoro (si vedano buste paga in atti) è stata:**

- dal novembre 2016 sino al maggio 2017 compresi: Euro 1.093,73 Lordi
(con applicazione del Livello 2 CCNL Multiservizi ed elemento integrativo territoriale);

- dal giugno 2017 sino al novembre 2017 compresi: Euro 1.202.83 Lordi
(con applicazione della retribuzione Livello 4 CCNL Multiservizi ed elemento integrativo territoriale);

- dal dicembre 2017 sino al licenziamento: Euro. 1255,35 Lordi (con applicazione della retribuzione Livello 4 CCNL Multiservizi ed elemento integrativo territoriale e scatti anzianità).



Preme ricordare che tale retribuzione **si è tradotta per tutto il periodo di lavoro in un importo netto spesso inferiore ad Euro 900,00 mensili.**

Orbene dal 01.01.2017 l'orario di lavoro normale settimanale previsto dal CCNL Igiene Ambientale Fise Assoambiente **è di 38 ore settimanali** (in precedenza 36 ore settimanali).

L'orario di lavoro del ricorrente **è sempre stato di 36 ore settimanali** che nel CCNL Fise Assoambiente, visto l'orario normale di lavoro previsto in 38 ore settimanali, **corrisponde ad un part time al 94,73%.**

Sia il CCNL Multiservizi che il CCNL Igiene Ambientale FISE Assoambiente prevedono 13[^] e 14 mensilità il cui importo lordo è pari all'importo della mensilità corrente.

La retribuzione minima mensile prevista dal CCNL FISE – ASSOMABIENTE in relazione alle mansioni assegnate ed eseguite dal ricorrente è, ai sensi dell'art. 15 del predetto CCNL, incontestabilmente quella del Livello 3B ed ammontava per il full time (per un **orario normale di 38 ore settimanale**):

- dal 01.01. 2017 al 30.11.2017 ad Euro 1.762,90 Lordi che riparametrata al pt 94,73% (36 ore settimanali) corrisponde ad **Euro 1.669,99 Lordi mensili;**

- dal 1.12.2017 al 28.02.2019 ad Euro 1.786,73 Lordi riparametrata al pt 94,73% (36 ore settimanali) corrisponde **ad Euro 1.692,56 Lordi mensili;**



– dal 01.03.2019 ad Euro 1.810,56 Lordi che riparametrata al pt 94,73% (36 ore settimanali) corrisponde **ad Euro 1.715,14 Lordi mensili.**

Le differenze retributive mensili vantate e maturate dal ricorrente dal gennaio 2017 ammontano:

– dal 01.01.2017 al 30.05.2017 (Euro 1669,99 – Euro 1093,73) **ad Euro 576,26 Lordi ogni mese;**

– dal giugno 2017 – sino al novembre 2017 compresi (Euro 1.669,99 – 1.202,83) **ad Euro 497,16 ogni mese;**

– dal dicembre 2017 sino al 28.02.2019 compresi (Euro 1.692,56 – 1255,35) **ad Euro 437,21 ogni mese;**

– dal 01.03.2019 al licenziamento (Euro 1.715,14 – 1255,35) **ad Euro 459,79 ogni mese.**

Facendo una media delle differenze mensili per il periodo sopra esposto si ha che per ogni mese di lavoro presso ATI il ricorrente ha percepito una retribuzione inferiore, arrotondata per difetto, **di circa Euro 490,00 Euro Lordi ogni mese IN MENO** rispetto a quella che avrebbe dovuto percepire ex lege in applicazione dei trattamenti minimi del CCNL FISE ASSOAMBIENTE.

Si ripete, l'inadeguatezza ed illegittimità della retribuzione applicata al ricorrente è macroscopica ed ingiustificabile.



Alla luce di quanto sopra esposto e dimostrato appare quindi correttamente individuabile quale parametro del trattamento economico minimo inderogabile ed obbligatoriamente applicabile al ricorrente, anche ai sensi dell'art. 36 Cost., **quello previsto dal CCNL Servizi Ambientali FISE-ASSOAMBIENTE Livello 3B.**

Fermo quanto sopra esposto, che è di per sé assorbente e decisivo, la conclusione è inoltre avvalorata anche dalle **ulteriori circostanze particolari del caso in esame.**

Risulta infatti che ATI SoC. Coop. per sua stessa ammissione applichi al proprio personale dipendente impiegato nelle attività dei servizi della raccolta rifiuti urbani il CCNL Igiene Ambientale FISE-Assoambiente.*“La cooperativa ATI, per chi non ci conosce, nasce nel 1985, fattura circa 20 milioni di euro, impiega circa 450 addetti ed oggi serve 2.5 milioni di persone in Toscana e nel resto d’Italia applicando il contratto FISE per i propri soci lavoratori.”*

L'applicazione da parte di ATI Soc. Coop. del CCNL Igiene Ambientale Fise, risulta inoltre confermata anche dal Regolamento di Cooperativa (Doc. 56) ove si fa esplicito riferimento **alla disciplina dettata dal CCNL Igiene Ambientale FISE.**

La situazione appare ancor più ingiustificata ed ingiustificabile se solo si ricorda che lo statuto di ATI Soc. Coop. dispone che la cooperativa garantisce ai



propri socio-lavoratori, e dunque a TUTTI i propri soci lavoratori “continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali”.

In definitiva :

-Ati Soc. Coop svolge per sua stessa ammissione come attività prevalente e principale di impresa la gestione di servizi di raccolta rifiuti urbani;

- per le attività del settore della raccolta rifiuti urbani il CCNL di settore sottoscritto dalle O.S. comparativamente più rappresentative nel caso di specie rappresentato dal CCNL Igiene Ambientale FISE ASSOAMBIENTE, fonte collettiva che nel caso di specie garantisce dunque il rispetto dell'art. 3 legge 142/2001 e dei principi di cui all'art. 36 cost.;

– Ati Soc. Coop. dichiara esplicitamente di applicare al proprio personale impiegato nei della raccolta rifiuti urbani il CCNL Igiene Ambientale FISE ASSOAMBIENTE;

– il ricorrente risultava incontestabilmente addetto nelle attività di raccolta rifiuti urbani di Ati Soc. Coop.;

– per statuto ATI Soc. Coop è tenuta ad applicare a tutti i propri soci lavoratori la continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali;

ne discende che l'applicazione al ricorrente della retribuzione prevista dal CCNL Multiservizi in luogo della incontestabilmente maggiore retribuzione prevista dal CCNL Igiene Ambientale FISE ASSOAMBIENTE **(non solo**



conforme ai parametri dell'Art. 36 Cost. ma dunque oggettivamente migliore), risulta a fortiori illegittima anche alla luce degli obblighi gravanti su ATI Soc. Coop. afferenti al rapporto di lavoro per disposizioni statutarie, dei principi di parità di trattamento e non ultimo illegittima anche ai sensi dell'art. 2070, comma 2 c.c.

L'art. 2070 comma 2 c.c. attribuisce infatti all'impresa la facoltà di applicare al proprio personale CCNL diversi a condizione che eserciti attività diverse (sul punto si veda anche Cassazione n. 22377/2014).

Tale condizione tuttavia **non ricorre nel caso di specie** posto che l'attività di impresa esercitata da ATI di cui trattasi **è sempre la medesima e coincide poi con l'attività prevalente di impresa: servizi di raccolta rifiuti - attività prevalente e principale della resistente - ed in relazione a tale settore di attività, nel quale era adibito il ricorrente, la stessa ATI dichiara di applicare il CCNL Igiene Ambientale FISE Assoambiente.**

Alla luce di tutto quanto sopra esposto si ribadisce dunque come risulti in ogni caso dimostrato che il trattamento economico che ATI Soc. Coop doveva applicare al ricorrente **non potesse essere inferiore a quello previsto dal Livello 3B CCNL Igiene Ambientale Fise Assoambiente - Area conduzione.**

Infine pare opportuno rilevare come la vicenda che ha portato alla all'annullamento del bando di gara avente ad oggetto i servizi di cui è causa con **internalizzazione degli stessi in GEOFOR trovi una profonda motivazione**



nella presa d'atto, anche da parte delle amministrazioni partecipanti in GEOFOR, e della stessa Geofor, che l'applicazione del CCNL Multiservizi riproposta da ATI Soc. Coop. in sede di gara risultava del tutto inadeguata.

Al riguardo si produce comunicato pubblicato sul sito del Comune di Pisa all'indomani della scelta di internalizzare i servizi in GEOFOR ove l'assessore all'ambiente dà atto che il CCNL FISE-ASSOAMBIENTE “è l'unico che dà dignità al lavoro degli operatori del settore” (Doc. 57).

4) CALCOLO DIFFERENZE RETRIBUTIVE

RICHIESTE anche ex art. 36 Cost.

A) IN TESI: IN APPLICAZIONE DEL LIVELLO 3 B CCNL FISE

ASSOAMBIENTE

Le mansioni assegnate da ATI (ex adverso descritte come **autista/raccoglitore**) eseguite dal ricorrente sin dall'assunzione in ATI sono invero sempre consistite in quelle di addetto, sull'appalto di servizi di raccolta rifiuti urbani in essere tra ATI E GEOFOR, alle attività di raccolta manuale porta a porta, carico, scarico di rifiuti con guida, sin dall'assunzione, anche di veicoli per la conduzione dei quali è richiesta la patente C, munito di approfondita conoscenza tecnica del lavoro **acquisita anche in ragione di pluriennale esperienza pratica sui**



servizi oggetto dell'appalto riconosciuta formalmente anche da ATI (nelle buste paga risulta l'anzianità di appalto dal novembre 2013).

Peraltro che la conduzione di mezzi patente C, e dunque il possesso della patente C, fosse il tratto professionalmente qualificante (qualità lavoro) del ricorrente è confermato anche dal fatto che la resistente ATI ha in effetti applicato la retribuzione del Livello 4 CCNL Multiservizi dal giugno 2017 (si vedano buste paga) poi anche esplicitamente riconosciuta al ricorrente dal novembre 2017.

Si osservi infatti che ai sensi della declaratoria dell'art. 10 CCNL Multiservizi in atti appartengono al Livello 4 gli operai specializzati: *“Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore”*.

Ad ogni buon conto ai sensi della declaratoria dell'art. 15 CCNL Fise Assoambiente in atti (testo previgente Doc. 39 e testo vigente Doc. 40) appartengono:

al Livello 3 Area Conduzione: il conducente mezzi patente C possono anche svolgere mansioni di raccolta manuale dei rifiuti *“il conducente di autocompattatore addetto al servizio di carico, scarico e attività accessorie in qualità di operatore unico ovvero in concorso con altro operatore”*;

al Livello 3 Area Raccolta: l'addetto alla raccolta rifiuti con utilizzo di compattatori (patente B).



A tal ultimo riguardo si rileva che le attività di raccolta manuale rifiuti porta a porta con **guida di costipatore e/o compattatore**, non solo patente B ma anche patente C, **erano eseguite dal ricorrente allorché è assegnato ai turni in solitaria di raccolta porta a porta dei rifiuti.**

In definitiva le mansioni eseguite dal ricorrente presso ATI Soc. Coop. risultano da inquadrare nel LIVELLO retributivo 3 CCNL **Igiene Ambientale Fise.**

Infatti, se è vero che ai sensi dell'art. 15 il personale è suddiviso per diverse aree operativo-funzionali, tuttavia lo stesso art. 15 CCNL Igiene Ambientale Fise Assomambiente (tanto nel testo vigente sub Doc. 40, quanto nel testo previgente Doc. 39) dispone al comma 10 che “*nell’ambito del sistema di classificazione unica di cui al presente articolo, si considerano equivalenti le mansioni e/o qualifiche inquadrate nello stesso livello professionale e relative ad aree operativo-funzionali diverse.”*

La retribuzione del Livello 3 CCNL Igiene Ambientale Fise Assoambiente, tanto per l'area raccolta rifiuti quanto per l'area conduzione, è **sempre la medesima.**

Per quanto esposto e dimostrato non vi è dunque dubbio alcuno che le mansioni eseguite dal ricorrente, ai sensi dell'art. 15 CCNL Igiene Ambientale Fise Assoambiente **fossero da inquadrare di diritto nel Livello 3 e quanto alla retribuzione minima nel livello parametrico B: quindi la retribuzione minima che doveva essere applicata o**



comunque da prendere come riferimento, anche ai sensi dell'art. 36 Cost. per determinare la giusta retribuzione, era quella di cui al Livello 3B CCNL Fise Assoambiente come da tabelle retributive in atti (Doc. 44).

Confortano la prospettata conclusione anche i verbali sindacali stipulati in sede di reinternalizzazione in Geofor dei servizi (Doc. 25) nei quali è prevista una clausola di armonizzazione in forza della quale si riconosce che i lavoratori di ATI con Livello 4 CCN Multiservizi **proseguono il rapporto in Geofor con inquadramento Livello 3 Utilitalia.**

Giusto il caso poi di aggiungere che le declaratorie previste dall'art. 15 CCNL Utilitalia (e prima art. 15 CCNL FederAmbiente) vigente (prodotti in atti rispettivamente sub Doc. 41 e Doc. 42), sono sovrapponibili ed identiche a quelle dell'art. 15 CCNL Fise ASSOMBIEMTE vigente e previgente (prodotti in atti rispettivamente sub Doc. 40 e Do. 39).

Risulta dunque ulteriormente confermato che la retribuzione minima che doveva essere applicata al ricorrente, o comunque di riferimento ai sensi dell'art. 36 Cost, è quella del Livello 3B CCNL Fise Assombiente.

Come rilevato sia il CCNL Fise Assoambiente sia il CCNL Multiservizi prevedono 13[^] e 14[^] **e tuttavia per semplicità di calcolo e maggior speditezza non verranno calcolate le differenze su tali mensilità**



aggiuntive ed il calcolo verrà effettuato a far data dal 01.01.2017 (con indubbio favore per le controparti) solo sulle mensilità ordinarie.

Quindi alla luce della precedente analisi le differenze retributive richieste ammontano:

– dal 01.01.2017 al 30.05.2017 (Euro 1669,99 – Euro 1093.73) ad Euro 576,26 Lordi per ogni mese (x 5 mesi) = Euro 2.881,30 Lordi;

– dal giugno 2017 – sino al novembre 2017 compresi (Euro 1.669,99 – 1.202,83) ad Euro 497,16 per ogni mese (x 6 mesi) = **2.982,96 Lordi;**

– dal dicembre 2017 sino al 28.02.2019 compresi (Euro 1.692,56 – 1255,35) ad Euro 437,21 per ogni mese (x 15 mesi) **Euro 6.558,15 Lordi;**

– dal 01.03.2019 al licenziamento, 24.09.2019 (Euro 1.715,14 – 1255,35) ad Euro 459,79 per ogni mese (x 6 mesi) = **2.758,74 Lordi;**

per un totale pari ad Euro 15.181,15.

Dividendo tale somma (15.181,15) per 13,5 (ai sensi dell'art. 2120 c.c.) si ottiene il valore delle differenze a titolo di TFR dovute:

Euro 1.124,52

Quindi complessivamente per le suesposte causale le differenze retributive ammontano ad Euro 16.305,67.



In ogni caso le suesposte somme a titolo di differenze retributive sono dovute da ATI Soc. Coop in proprio tenuta ex lege, quale datrice di lavoro ,e da GEOFOR S.p.A.- in ragione dell'illegittimità del licenziamento con diritto alla reintegrazione - vuoi in applicazione del regime di solidarietà ex art. 2112 c.c. (vita l'internalizzazione servizi avvenuta dal 01.05.2020 concretizzante trasferimento di azienda), vuoi in ogni caso in applicazione del regime di solidarietà di cui all'art. 29 dlgs 276/2003 smi.

Quanto all'obbligo di Geofor s.p.a ai sensi dell'art. 29 dlgs 276/2003 si rileva che gli importi in parola hanno certamente natura retributiva e sono stati maturati dal ricorrente nell'esecuzione dell'appalto in essere tra ATI Soc. Coop. e Geofor SpA intercorso dal settembre 2016 al 30.04.2020.

Si ricorda infatti, quanto a questo ultimo aspetto, che GEOFOR S.p.A. in qualità di committente-appaltante è tenuta ai sensi della citata disposizione (art. 29 dlgs 276/2003 smi) al pagamento di tali trattamenti di natura retributiva maturati dal ricorrente alle dipendenze di ATI Soc. Coop per il periodo esaminato e richiesto, nel corso dell'esecuzione delle lavorazioni sull'appalto in essere tra GEOFOR (committente appaltante) e ATI Soc. Coop (appaltatrice) sino al 30.04.2020.

Come chiarito dalla Suprema Corte nella sentenza 24 maggio 2016 n. 10731 il regime di solidarietà ex art. 29, comma 2 dlgs 276/2003 opera anche i committenti che, pur a partecipazione pubblica, siano tuttavia costituite in forma giuridica di società private di capitali, tale è GEOFOR S.p.A.(principio peraltro ribadito e richiamato anche da recentissima Cassazione n.6333/2019).



B) IN IPOTESI DENEGATA ED ULTERIORE SUBORDINE: APPLICAZIONE CCNL MULTISERVIZI

Per la denegata ipotesi in cui il giudicante ritenesse legittima l'applicazione da parte di ATI Soc. Coop. al ricorrente dei trattamenti retributivi di cui al CCNL Multiservizi si deve rilevare come, anche in tal non creduta ipotesi, risulterebbe che ATI Soc. Coop. abbia applicato in modo erroneo il CCNL Multiservizi, ossia abbia corrisposto trattamenti retributivi inferiori rispetto a quelli che risulterebbero in estremo dovuti in forza della applicazione del CCNL Multiservizi invocato da controparte.

In sostanza il ricorrente, nella prospettata denegata ipotesi, aveva comunque diritto quanto meno all'applicazione **sin dalla assunzione (04.11.2016)** della retribuzione di fatto mensile di Euro **1.202,83** – poi goduta ed applicata solo a far data dal giugno 2017 - risultante dalla applicazione della retribuzione tabellare CCNL Multiservizi per il Livello 4, oltre relativa indennità territoriale integrativa per il Livello 4 prevista ed applicata ex adverso solo dal giugno 2017.

In particolare si ribadisce come il ricorrente sin dal primo giorno di lavoro presso ATI Soc. Coop. (01.11.2016) abbia eseguito in concreto per 36 ore settimanali, sull'appalto di raccolta rifiuti in essere tra GEOFOR S.p.A. e Ati Soc. Coop. dal settembre 2016- al 30.04.2020, le mansioni di addetto alla raccolta dei rifiuti e trasporto degli stessi con guida di mezzi d'opera per i quali è richiesta la patente C-CQC, posseduta dal ricorrente, come tali da retribuire con il trattamento del Livello 4 CCNL Multiservizi e con l'integrazione



territoriale relativa al livello 4, trattamenti poi applicati da ATI immotivatamente e ingiustamente solo dal giugno 2017 come emerge dalle buste paga in atti.

Si osservi infatti che ai sensi della declaratoria dell'art. 10 CCNL Multiservizi in atti appartengono al Livello 4 gli operai specializzati:
“Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore”.

Si ricordi inoltre che tali attività erano invero eseguite dal ricorrente sin dal 2013 (anzianità appalto cambio di gestione in ATI).

Tali circostanze, che se del caso saranno provate anche per testi, risultano per tabulas:

- dalle buste paga relative ai mesi di novembre 2016; 13^ 2016 e dicembre 2016 ove si legge testualmente che il ricorrente è assegnato a mansioni “**porta a porta autista**”;
- dal fatto che la retribuzione del Livello 4 CCNL Multiservizi con integrazione dell'elemento territoriale adeguato al livello 4, a mansioni rimaste immutate, è stata applicata dal giugno 2017 sino al novembre 2017 compreso, circostanza che emerge ancora dalle buste paga in atti (**retribuzione di fatto Euro 1.202,83**)
- che, a mansioni immutate, l'inquadramento nel Livello 4 CCNL Multiservizi, e relativa indennità integrativa territoriale Livello 4 (euro 1.202,83), e trattamento per scatti di anzianità (acquisiti dal dicembre 2017 per Euro 52,36



mensili) per una retribuzione di fatto **pari ad 1.255.35** mensili sono stati applicati dal dicembre 2017, come risulta ancora dalle buste paga in atti.

Pertanto il ricorrente rivendica, in ipotesi denegata e subordinate, il diritto all'inquadramento nel Livello 4 CCNL Multiservizi e l'applicazione della retribuzione per il Livello 4 CCNL Multiservizi (Euro 1171,75) e indennità integrativa territoriale mensile Livello 4 (Euro 31, 08. riparametrato al part time 36 ore settimanali) quindi pari a complessivi **Euro 1.202,83 mensili di retribuzione di fatto sin dall'assunzione e dunque per il periodo 01.11.2016 – 31.05.2017** e diritto al pagamento delle conseguenti differenze retributive così specificate:

novembre 2016: applicata 1.093,73 ; da applicare 1.202,83 = Euro 109,10 da avere;

dicembre 2016: applicata 1.093,73; da applicare 1202,83= euro 109,10 lordi da avere;

gennaio 2017: applicata 1.093,73; da applicare 1202,83= euro 109,10 lordi da avere;

febbraio 2017: applicata 1.093,73; da applicare 1202,83= euro 109,10 lordi da avere;

marzo 2017; applicata 1.093,73; da applicare 1202,83= euro 109,10 lordi da avere;

aprile 2017: applicata 1.093,73; da applicare 1202,83= euro 109,10 lordi da avere;



maggio 2017: applicata 1.093,73; da applicare 1202,83= euro 109,10 lordi da avere;

Totale a Euro 763,70 lordi.

Dividendo la predetta somma per 13,5 si ottiene l'importo della differenza sul TFR dovuta: Euro 56,57.

Complessivamente dunque Euro 820,27.

Il pagamento delle suesposte somme, per quanto sopra già esposto, risulta dovuto da ATI Soc. Coop in proprio quale datrice di lavoro e da Geofor S.p.A. tenuta in solido, dal 01.05.2020 ai sensi dell'art. 2112 (reinternalizzazione servizi concretizzante trasferimento azienda ex art. 2112 c.c.) c.c. vuoi in ogni caso ai sensi dell'art. 29 dlgs 276/2003 smi in ragione della esistenza del contratto di appalto di servizi raccolta rifiuti tra GEOFOR S.p.A. e ATI Soc. Coop. intercorso nel periodo settembre 2016 – 30.04.2019.

SUL RISARCIMENTO DEL DANNO ALLA SALUTE

Come dimostrato il ricorrente a causa della nocività delle mansioni lavorative assegnate da Ati Soc. Coop in contrasto con le prescrizioni del medico competente e dunque in violazione dell'art. 2087 c.c., ha subito un pregiudizio alla propria integrità psicofisica che ha determinato il manifestarsi di una infermità temporanea assoluta tale da comportare assenza dal lavoro **almeno dal 05.03.2019** (lombalgia cronica recidivata da ernie discali), il determinarsi di un aggravamento della patologia invalidante già in atto (ernie discali) tale da comportare l'insorgenza di una patologia riconosciuta con effetti invalidanti



permanenti valutati da INAIL pari al 10% e tale da rendere poi inevitabile l'intervento chirurgico nel mese di settembre 2019 e in conseguenza del quale perdura uno stato di inabilità temporanea, ancora oggi seguito da INAIL, **all'esito del quale vi sarà una nuova valutazione dei postumi invalidanti permanenti da parte di INAIL**

Al momento del deposito del presente atto di ricorso non risulta pertanto ancora possibile procedere ad una definitiva quantificazione del danno c.d. differenziale (sia temporaneo che permanente)

Quindi ferma la manifesta responsabilità della datrice in ordine alle infermità che hanno determinato le assenze dal lavoro ingiustamente computate nel comporto per violazione dell'art. 2087 c.c., **responsabilità di cui si chiede l'accertamento e dichiarazione ai fini della dimostrazione dei profili di illegittimità del licenziamento**, ai diversi fini delle richieste risarcitorie a titolo di danni alla salute patiti dal ricorrente sub specie di danno c.d. differenziale sia temporaneo che permanente, ci si riserva di promuovere autonomo giudizio al momento della fine del periodo di inabilità temporanea e di stabilizzazione dei postumi invalidanti permanenti.

In virtù di tutto quanto esposto **il Sig. BICHICCHI FILIPPO**, ut supra rappresentata e difesa

RICORRE

“All'Ill.mo Giudice del Tribunale di Pisa, Sezione Lavoro, affinché, contrariis reiectis:



IN VIA PRINCIPALE:

In tesi

a) Accerti e dichiarare l'illegittimità, nullità del licenziamento intimato da ATI Soc. Coop con lettera raccomandata 1 datata 24.09.2019 ovvero annulli detto licenziamento, in ogni caso sempre con diritto del ricorrente alla reintegrazione sull'appalto di servizi raccolta rifiuti gestito da ATI Soc. Coop sino al 30.04.2020 e ripristino con effetto ex tunc del rapporto di lavoro e, accertato e dichiarato che la reinternalizzazione dei servizi raccolta rifiuti in GEOFOR S.p.A. sui quali era adibito il ricorrente alla data del licenziamento, reinternalizzazione avvenuta con effetti dal 01.05.2010, concretizza trasferimento di azienda o di ramo di azienda ex art. 2112. c.c., ordini e condanni GEOFOR S.p.A. alla reintegrazione del ricorrente e/o comunque a dare prosecuzione del rapporto di lavoro presso GEOFOR S.p.A. con inquadramento nel Livello 3A CCNL Igiene Ambientale Utilitalia o in subordine 3B CCNL Igiene Ambientale Utilitalia per tutte le motivazioni di cui al presente atto;

b) condanni ATI Soc. Coop e GEOFOR SpA tenute in solido e/o ciascuna secondo il proprio titolo come per legge, al pagamento delle retribuzioni mensili perdute dal ricorrente dal licenziamento (24.09.2019) sino al 30.04.2020, quantificata la retribuzione mensile spettante di diritto in tale periodo in Euro 1.715,14 (retribuzione mensile prevista dal CCNL Fise Assoambiente per il livello 3B) o in subordine la retribuzione applicata al momento del licenziamento pari ad Euro 1.255,35 mensili ai sensi del CCNL



Multiservizi, o maggior o minor somma che risulterà dovuta all'esito dell'istruttoria e/o comunque ritenuta equa e di giustizia per tutte le motivazioni di cui al presente atto;

c) condanni la sola GEOFOR S.p.A. al pagamento delle retribuzioni dal 01.05.2020 sino alla reintegrazione, identificata la retribuzione mensile dal 01.05.2020 ai sensi del Livello 3A CCNL Igiene Ambientale Utilitalia in Euro 1.960,48 mensili o in subordine ai sensi del Livello 3B CCNL Igiene Ambientale Utilitalia in Euro 1.871,78, o maggior o minor somma che sarà ritenuta provata all'esito dell'istruttoria e/o comunque di giustizia, per tutte le motivazioni di cui al presente atto;

d) accerti e dichiarare il diritto del ricorrente all'applicazione dei trattamenti retributivi minimi inderogabili previsti dal Livello 3B CCNL Fise Assoambiente, anche ai sensi dell'art. 36 Cost., sin dall'assunzione in ATI SOC. Coop (01.11.2016) e sino al licenziamento illegittimo (24.09.2019) e per l'effetto condanni ATI Soc. Coop. e Geofor S.p.A., tenute in solido e/o comunque ciascuna secondo il proprio titolo come per legge, alle conseguenti differenze retributive pari ad Euro 16.305,67, maggiore o minor somma che sarà ritenuta all'esito dell'istruttoria e/o comunque ritenuta di giustizia per tutte le motivazioni di cui al presente atto;

e) in subordine ed ipotesi denegata accerti e dichiarare il diritto del ricorrente ad essere inquadrato nel Livello 4 CCNL Multiservizi sin dall'assunzione in ATI Soc. Coop (dal 01.11.2016) e conseguentemente, accertato e dichiarato il diritto del ricorrente a percepire la retribuzione relativa al Livello 4 Multiservizi ed



integrazione territoriale relativa dal 01.11.2016, condanni ATI Soc. Coop. e Geofor S.p.A., tenute in solido e/o ciascuna secondo il proprio titolo come per legge, al pagamento delle differenze retributive per il periodo 01.11.2016 – 31.05.2017 pari ad Euro 820,27, maggiore o minor somma che risulterà dovuta all'esito dell'istruttoria e/o comunque ritenuta equa e di giustizia per tutte le motivazioni di cui al presente atto;

In ipotesi denegata e subordine:

a) Comunque accerti e dichiarare per tutti i motivi di cui al presente atto l'illegittimità, nullità del licenziamento intimato da ATI Soc. Coop. con lettera raccomandata R1 del 24.09.2019, ovvero annulli detto licenziamento, in ogni caso con diritto del ricorrente al ripristino del rapporto di lavoro ex tunc e reintegrazione in Ati Soc. Coop; accertato e dichiarato l'obbligo di assunzione del ricorrente gravante su GEOFOR S.p.A. ai sensi dell'art. 6 CCNL Utilitalia e dei verbali di accordo sindacale del 22 e 23 aprile 2020 in ragione della internalizzazione dei servizi gestiti in appalto da Ati Soc. Coop e sui quali era adibito il ricorrente da Ati Soc. Coop., condanni Geofor S.p.A., anche ai sensi dell'art. 2932 c.c., a procedere all'assunzione del ricorrente e costituzione con il ricorrente di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato , 36 ore settimanali dal 01.05.20120, o dalla diversa data che sarà ritenuta provata e dovuta di legge, con inquadramento al Livello 3A CCNL Igiene Ambientale Utilitalia Area Conduzione ovvero Area raccolta, o in subordine Livello 3 B CCNL Igiene Ambientale Utilitalia Area Conduzione e/o Area Raccolta, per tutte le motivazioni di cui al presente atto;



b) condanni altresì ATI Soc. Coop. e GEOFOR S.p.A. tenute in solido o ciascuna secondo il proprio titolo come per legge, al pagamento in favore del ricorrente delle retribuzioni mensili perdute dall'illegittimo licenziamento sino al 30.04.2019; condanni altresì ATI Soc. Coop al pagamento delle retribuzioni perdute dal ricorrente dal 01.05.2020 sino alla reintegrazione e/o comunque sino alla sentenza che condanna Geofor S.p.A. alla costituzione con il ricorrente del rapporto di lavoro a tempo indeterminato; in ogni caso quantificata la retribuzione mensile in tale periodo in Euro 1.715,14 (retribuzione mensile prevista dal CCNL Fise Assoambiente per il livello 3B da applicare) o in subordine la retribuzione applicata al momento del licenziamento pari ad Euro 1.255,35 mensili, o maggior o minor somma che risulterà dovuta all'esito dell'istruttoria e/o comunque ritenuta equa e di giustizia;

c) in ogni caso accerti e dichiarare il diritto del ricorrente all'applicazione dei trattamenti retributivi minimi previsti dal Livello 3B CCNL Fise Assoambiente, anche ai sensi dell'art. 36 Cost., sin dall'assunzione in ATI SOC. Coop (01.11.2016) e sino al licenziamento illegittimo (24.09.2019) e per l'effetto condanni ATI Soc. Coop. e Geofor S.p.A., tenute in solido e/o comunque ciascuna secondo il proprio titolo come per legge, alle conseguenti differenze retributive pari ad Euro 16.305,67 maggiore o minor somma che sarà ritenuta all'esito dell'istruttoria e/o comunque ritenuta di giustizia per tutte le motivazioni di cui al presente atto;



e) in subordine ed ipotesi denegata accerti e dichiari il diritto del ricorrente ad essere inquadrato nel Livello 4 CCNL Multiservizi sin dall'assunzione in ATI Soc. Coop (dal 01.11.2016) e conseguentemente, accertato e dichiarato il diritto del ricorrente a percepire la retribuzione relativa al Livello 4 Ccnl Mutiservizi ed integrazione territoriale relativa dal 01.11.2016, condanni ATI Soc. Coop. e Geofor S.p.A., tenute in solido e/o ciascuna secondo il proprio titolo come per legge, al pagamento delle differenze retributive per il periodo 01.11.2016 – 31.05.2017, pari ad Euro 820,27, maggiore o minor somma che risulterà dovuta all'esito dell'istruttoria e/o comunque ritenuta equa e di giustizia per tutte le motivazioni di cui al presente atto;

IN VIA GRADATA ED ULTERIORI IPOTESI DENEGATE

Per la denegata ipotesi in cui il Giudicante ritenga che la internalizzazione dei servizi di raccolta rifiuti in Geofor S.p.A. di cui è causa non concretizzi trasferimento di azienda o che da tale internalizzazione non discenda un obbligo di assunzione del ricorrente in GEOFOR S.p.A:

a) Comunque accerti e dichiari l'illegittimità del licenziamento intimato da ATI Soc. Coop con lettera raccomandata 1 datata 24.09.2019 e per l'effetto condanni ATI Soc. Coop. alla reintegrazione del ricorrente sui luoghi di lavoro ed altresì al pagamento in favore del ricorrente delle retribuzioni mensili perdute dall'illegittimo licenziamento sino alla reintegrazione, quantificata la retribuzione mensile di riferimento in Euro 1.715,14 ai sensi del Livello 3B CCNL Fise Assoambiente da applicare per legge anche ai sensi dell'art. 36 Cost,o in subordine in Euro 1.255,35 mensili applicata alla data del



licenziamento; condanni altresì GEOFOR S.p.A. tenuta in solido con ATI SOC. COOP ai sensi dell'art. 29 dlgs 276/2003 alle predette retribuzione perdute dal ricorrente dal licenziamento (24.09.2019) al 30.04.2020 (cessazione appalto);

b) in subordine, ed ipotesi denegata: comunque accertata e dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato da Ati Soc. Coop con lettera Raccomandata RI del 24.09.2019, per la denegata ipotesi in cui il giudicante non ritenesse sussistente il diritto alla reintegrazione, condanni Ati Soc. Coop al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 3 dlgs 23/2015 pari a 36 mensilità, o comunque non inferiore a 6 mensilità come per legge, dell'ultima retribuzione mensile quantificata detta retribuzione mensile ai sensi del Livello 3B CCNL Fise Assoambiente da applicare Euro 1.715,14 per legge anche ai sensi dell'art. 36 Cost, o in subordine, in Euro 1.255,35 mensili applicata da ATI Soc. Coop. alla data del licenziamento, o minor o maggior somma che sarà ritenuta all'esito dell'istruttoria e/o comunque equa e di giustizia per tutte le ulteriori motivazioni di cui al presente atto;

b) in ogni caso accerti e dichiarari il diritto del ricorrente all'applicazione dei trattamenti retributivi minimi previsti dal Livello 3B CCNL Fise Assoambiente, anche ai sensi dell'art. 36 Cost., sin dall'assunzione in ATI SOC. Coop (01.11.2016) e sino al licenziamento illegittimo (24.09.2019) e per l'effetto condanni ATI Soc. Coop. e Geofor S.p.A., tenute in solido e/o comunque ciascuna secondo il proprio titolo come per legge, alle conseguenti differenze retributive pari ad Euro 16.305,67 maggiore o minor somma che sarà



ritenuta all'esito dell'istruttoria e/o comunque ritenuta di giustizia per tutte le motivazioni di cui al presente atto;

c) in subordine ed ipotesi denegata accerti e dichiari il diritto del ricorrente ad essere inquadrato nel Livello 4 CCNL Multiservizi sin dall'assunzione in ATI Soc. Coop (dal 01.11.2016) e conseguentemente, accertato e dichiarato il diritto del ricorrente a percepire la retribuzione relativa ed integrazione territoriale dal 01.11.2016 , condanni ATI Soc. Coop. e Geofor S.p.A., tenute in solido e/o ciascuna secondo il proprio titolo come per legge, al pagamento delle differenze retributive per il periodo 01.11.2016 – 31.05.2017, pari ad Euro Euro 820,27 maggiore o minor somma che risulterà dovuta all'esito dell'istruttoria e/o comunque ritenuta equa e di giustizia per tutte le motivazioni di cui al presente atto;

Il tutto con vittoria di compensi professionali di causa, spese oltre accessori come per legge.

Salvis iuribus

IN VIA ISTRUTTORIA

Si producono i seguenti documenti:

- 1) *capitolato Appalto 2016 servizi raccolta rifiuti;*
- 2) *certificato medico competente Ati Soc. Coop in visita preassuntiva;*
- 3) *contratto lavoro;*
- 4) *buste paga novembre 2016-maggio 2017;*



- 5) *buste paga giugno 2017-novembre 2017;*
- 6) *busta paga novembre 2017 ;*
- 7) *buste paga dicembre 2107- sino al licenziamento;*
- 8) *patente C-Cqc del ricorrente;*
- 9) *foto stato dei luoghi zona industriale;*
- 10) *ulteriori certificati medico competente ATI Soc. Coop;*
- 11) *certificati medici assenze dal 05.03.2019 sino al licenziamento;*
- 12) *referti accertamenti medico specialistici;*
- 13) *attestazione inserimento in lista attesa intervento chirurgico;*
- 14) *messaggi whatsapp del 26.04.2019;*
- 15) *messaggi whatsapp del 16.05.2019;*
- 16) *domanda malattia professionale;*
- 17) *messaggi whatsapp del 06.09.2019;*
- 18) *scheda dimissioni ospedale e intervento chirurgico;*
- 19) *messaggio whatsapp del 16.09.2019;*
- 20) *certificati medico curante successivi all'intervento chirurgico;*
- 21) *riconoscimento malattia professionale INAIL del 24.09.2019;*
- 22) *lettera licenziamento del 24.09.2019;*
- 23) *Impugnazione licenziamento del 18.11.2019 e attestazioni invio ricezione ;*



- 24) *ultetereiore impugnazione del 21.11.2019 e attestazioni invio ricezione;*
- 25) *Accordi sindacali del 22 e 23 aprile 2020;*
- 26) *istanza conciliazione ex art. 410 c.p.c.;*
- 27) *art. 51 CCNL Multiservizi vigente;*
- 28) *CCNL Multiservizi vigente (testo integrale);*
- 29) *Massima Cassazione n. 14337/2012;*
- 30) *art. 51 CCNL Multiservizi testo del 2007;*
- 31) *Relazione medica specialistica;*
- 32) *domanda prosecuzione ad INAIL post intervento;*
- 33) *certificazioni inabilità INAIL post intervento chirurgico;*
- 34) *Busta paga chiusura rapporto;*
- 35) *statuto ATI Soc. Coop;*
- 36) *estratto sito internet ATI;*
- 37) *estratto visura camerale ATI SOC. Coop;*
- 38) *dichiarazioni di ATI Soc. Coop;*
- 39) *CCNL Igiene Ambientale Fise Assoambiente testo integrale sottoscritto 12.04.2013;*
- 40) *CCNL Igiene Ambientale Fise Assombiente testo integrale sottoscritto decorrente dal 01 luglio 2017 e ancora vigente;*



- 41) *CCNL Igiene Ambientale Federambiente testo integrale del 17.11.2011;*
- 42) *CCNL Igiene Ambientale Utilitalia (giò Federambiente) testo integrale decorrente dal luglio 2017 e ancora vigente;*
- 43) *Tabelle retributive CCNL UTILITALIA (già Federambiente) vigenti razione temporis;*
- 44) *Tabelle retributive CCNL Igiene Ambientale Fise Assoambiente vigenti razione temporis;*
- 45) *Tabelle retributive CCNL Multiservizi vigenti dal 2013;*
- 46) *Nota CGIL FP;*
- 47) *Dichiarazione Associazione Fise ASSOAMBIENTE;*
- 48) *codici ATECO attività raccolta rifiuti;*
- 49) *codici ATECO attività pulizie;*
- 50) *nota organismo bilaterale CCNL Multiservizi (O.N.S.B.I);*
- 51) *tabelle allegate Accordo Stato Regioni 2011;*
- 52) *Relazione illustrativa ANAC;*
- 53) *Decreto Ministeriali 2015 costo lavoro nel settore Igiene Ambientale;*
- 54) *Decreto costo lavoro settore igiene ambientale imprese private n. 70/2017;*
- 55) *soglia povertà assoluta documento ISTAT*



56) estratto regolamento Ati Soc. Coop.;

57) dichiarazione estratta da sito internet Comune di Pisa

Si chiede all'Ill.mo Giudice di ammettere prova per testimoni sui seguenti capitoli di prova:

1) *DCV: che il Sig. Bichicchi Filippo, assegnato da Ati Soc. Coop sui servizi dell'appalto di raccolta rifiuti urbani esistente tra ATI e Geofor dal novembre 2016, è stato adibito dalla predetta società alle attività di raccolta manuale porta a porta sia in turni in solitaria, sia in turni a squadra, normalmente nelle zone dei comuni Castelfranco di Sotto Buti e Pontedera e Bientina;*

2) *DCV: che il Sig. Bichicchi Filippo quando addetto nei turni in solitaria doveva provvedere da solo alla raccolta porta a porta dei rifiuti che egli raccoglieva manualmente dalle utenze domestiche e non domestiche provvedendo poi a caricarli sempre manualmente sui mezzi di trasporto assegnati, compattatori o costipatori, che egli conduceva e per la cui guida era richiesta anche la patente C.*

2) *DCV: che il ricorrente è stato addetto da Ati Soc. Coop. anche a turni in squadra per la raccolta manuale di rifiuti urbani porta a porta, anche nelle zone industriali di Castelfranco di Sotto e Pontedera, sia in qualità di autista, sia in qualità di operatore della raccolta manuale adibito sulla pedana esterna del mezzo denominato autocomapattaore, a due o tre assi, per la cui guida è richiesta patente C;*



3) DCV: che, anche quando adibito nei turni in squadra in qualità di autista il Sig. Bichicchi Filippo, per disposizioni organizzative aziendali volte a velocizzare le attività di raccolta per rispettare le tempistiche dei servizi in appalto, era tenuto a scendere dal camion e procedere alle operazioni di raccolta manuale dei rifiuti insieme all'operatore di pedana;

4) DCV: che le operazioni di raccolta manuale dei rifiuti assegnate da Ati Soc. Coop. ed eseguite dal Sig. Bichicchi Filippo, sia quando adibito a turni in solitaria che a turni in squadra, consistevano nella raccolta manuale da terra dei rifiuti di vario genere, organico, indifferenziato, multimateriale, anche ingombrante, carta cartone, conferiti dagli utenti (utenze domestiche e non domestiche), in mastelli di capacità da 25 litri a 40 litri, ovvero in sacchi da 120 litri sino a 1000 litri, e quanto alla carta e cartone e carico per le utenze non domestiche conferiti su pallets, e poi nel relativo carico degli stessi a mano sul mezzo di trasporto.

5) DCV: che tali operazioni di raccolta manuale assegnate da Ati Soc, Coop. ed eseguite dal Sig. Bichicchi Filippo consistevano nei seguenti movimenti: scendere dal mezzo di lavoro, camminare per raggiungere i rifiuti, piegarsi per raccogliere i rifiuti, sollevarli manualmente; ritornare camminando verso il mezzo con i rifiuti in mano, caricarli sopra il mezzo, risalire sul mezzo di trasporto per poi raggiungere con tale mezzo gli altri punti per la raccolta previsti nel turno, riprendere le operazioni di raccolta; e così via per tutto il turno di lavoro;



6) DCV: che tali operazioni di raccolta manuale dei rifiuti erano eseguite per centinaia di prese (anche oltre 300 prese) nell'arco del turno di lavoro.

Si indicano come testi su tutti i capitoli di prova:

Sig. **Cinini Fabrizio** in Pisa, San Piero a Grado, Via Castagnolo 16

Sig. **Banti Davide** in Vicopisano (PI) Via Cesana n. 3;

Ai sensi del DPR 115/2002 si dichiara che la presente controversia in materia di lavoro è di valore indeterminabile e che il contributo unificato dovuto ammonta ad Euro 259,00

Pisa,, lì 30.06.2020

Avv. Linda Sozzi

Avv. GiangiacoM Magni

