



Venezia, 05-03-2019

nr. ordine 1446

Prot. nr. 44

All'Assessore Michele Zuin

e per conoscenza

Alla Presidente della X Commissione

Alla Segreteria della Commissione consiliare X
Commissione

Alla Presidente del Consiglio comunale

Al Sindaco

Al Capo di Gabinetto del Sindaco

Ai Capigruppo Consiliari

Al Vicesegretario Vicario

INTERROGAZIONE

Oggetto: Divieto per i lavoratori di VERITAS S.p.A. di registrazioni foniche INTERROGAZIONE a risposta orale in Commissione ai sensi degli artt. 14-15 Reg. C.C.

Tipo di risposta richiesto: in Commissione

Premesso che

1. in data 17.11.2018, il Gazzettino riportava di un licenziamento contestato davanti al giudice della Sez. Lavoro, del Tribunale di Venezia, il quale motivava in questi termini la decisione: "esistono plurimi riscontri di natura indiziaria convergenti nel presumere che il licenziamento irrogato costituisca un'ingiusta e spropositata reazione datoriale alle legittime pretese avanzate dal lavoratore". E poi ancora "...una reazione legittima a fronte di un contegno non proprio ispirato a canoni di buona fede";

2. in data 04.12.2018, sempre il Gazzettino raccontava di un altro licenziamento ritenuto illegittimo e, dunque, annullato dal Tribunale poiché sproporzionato rispetto alle condotte tenute dal lavoratore. Si parla di grande conflittualità nel luogo di lavoro "che ha presumibilmente creato un clima di esasperazione". Sorprende poi che lo stesso lavoratore abbia subito un altro provvedimento disciplinare appena due anni prima, anch'esso annullato dal giudice in quanto "assolutamente atipico e come tale illegittimo";

3. quanto sopra è suffragato da alcuni recenti comunicati delle rappresentanze sindacali territoriali, in forma unitaria. Tali documenti denunciano "il crescente malessere che...viene quasi giornalmente manifestato" violazioni di accordi presi, comportamenti poco ortodossi e non rispettosi sia dei lavoratori presi singolarmente sia di chi li rappresenta. E ancora si dice: "alcuni lavoratori non vengono mai toccati, altri sì; c'è chi sbaglia e non paga mai e chi paga anche per gli errori degli altri";

4. il conflitto coi sindacati è culminato, peraltro, nella recente decisione di blocco totale di ogni trattativa con la Direzione aziendale; considerato che

5. in entrambe le liti giudiziarie di cui sopra, da quanto si apprende dai giornali, hanno svolto un ruolo decisivo le registrazioni audio prodotte dai lavoratori e realizzate, ovviamente, nel contesto lavorativo;

6. nello stesso periodo, il Direttore Generale della società, Andrea Razzini, firmava la disposizione di servizio n. 1926 del 25.10.2018, diramata a tutti i dipendenti e intitolata "Divieto di effettuare registrazioni sul luogo di lavoro". In essa, dopo aver richiamato il Codice etico, si precisa che "il dipendente che con qualsiasi mezzo e in maniera occulta registri conversazioni, anche telefoniche sul luogo di lavoro, sarà soggetto a procedura disciplinare rientrando la fattispecie tra quelle ascrivibili al punto f) del vigente codice disciplinare aziendale".

7. il codice disciplinare dispone, a tal proposito, che è obbligo del lavoratore: "tenere nell'espletamento delle funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'azienda.....tenere altresì una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro, i clienti e i fornitori"; considerato altresì che

8. non vi è alcuna legge che vieta, di per sé, di effettuare registrazioni. Ciò che, in realtà, risulta vietato è l'utilizzo distorto di tali registrazioni ovvero la loro divulgazione a terzi;

9. come ricordano le sentenze sopra ricordate, appare giustificato invece un utilizzo delle registrazioni quale mezzo probatorio per difendersi in un giudizio. E la giurisprudenza sul punto è costante: "è stato, altresì, chiarito che l'ipotesi derogatoria di cui al D.Lgs. n. 196 del 2003, art. 24 che permette di prescindere dal consenso dell'interessato sussiste anche quando il trattamento dei dati, pur non riguardanti una parte del giudizio in cui la produzione viene eseguita, sia necessario, per far valere o difendere un diritto" (Cassazione, 20 settembre 2013, n. 21612). "Unica condizione richiesta è che i dati medesimi siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento" (Cassazione, sez. unite, n. 3034 del 8 febbraio 2011 nonché Cassazione n. 17204 del 11 luglio 2013 e n. 18443 del 1 agosto 2013). E ancora: "la registrazione di conversazioni tra presenti compiuta di propria iniziativa da uno degli interlocutori non richiede l'osservanza di particolari prescrizioni ed è legittimamente utilizzabile in quanto non rientra

nel concetto di intercettazione in senso tecnico, ma si risolve in una particolare forma di documentazione che non è sottoposta alle limitazioni e alle formalità proprie delle intercettazioni” (Cassazione civ. a sez. unite n. 20029 del 27 luglio 2018);

10. parrebbe, in conclusione, che la dirigenza di VERITAS abbia emanato la ricordata disposizione di servizio quale reazione, illegittima e foriera di ulteriore contenzioso, alla difesa in giudizio dei suoi dipendenti; premesso e considerato tutto quanto sopra,

si chiede

a) se non si ritenga necessario, oltre che opportuno, far revocare immediatamente la disposizione di servizio n. 1926 del 25.10.2018. Essa, infatti, secondo la copiosa giurisprudenza in materia, appare pesantemente *contra legem* per lesione di uno dei diritti inviolabili della persona qual'è il diritto alla difesa;

b) se anche il giudice del lavoro è considerabile un “terzo”, ai sensi del codice disciplinare, rispetto al quale vige dunque il divieto di divulgare notizie e/o informazioni che possano recare un danno d'immagine o reputazionale all'azienda;

c) chi valuterebbe, eventualmente, e con quali mezzi la condotta ascritta al punto f) dello stesso Codice Disciplinare di VERITAS;

d) se si ritenga che un simile ordine di servizio sia rispettoso del codice etico o se invece, non costituisca una forzatura pregiudizievole per i diritti dei lavoratori;

e) se la nuova disposizione abbia già trovato concreta applicazione (si precisi il numero di contestazioni rilevate);

f) se, infine, la disposizione di servizio citata non sia fonte di responsabilità in capo ai dirigenti coinvolti nella decisione.

Davide Scano