



N 7792/11

**TRIBUNALE DI CATANIA**  
Sezione Lavoro

Il Giudice unico del Lavoro, dott. Marco Sabella, sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del 6.9.2011 nella causa iscritta al n. 7792/2011 R.G.L. e scaduto il termine concesso per il deposito di note di replica

OSSERVA

Con ricorso ex art. 28 Stat. Lav. depositato il 14.7.2011 l'organizzazione sindacale FLC-CGIL, Federazione Lavoratori della Conoscenza – Federazione Provinciale di Catania chiedeva di dichiarare l'antisindacalità della condotta tenuta dal dirigente scolastico dell'Istituto Tecnico Economico Statale E. Maiorana di Acireale consistita nel reiterato rifiuto, espresso nelle sedute del 9.12.2010 e 22.12.2010, di sottoporre a contrattazione integrativa ex art. 6 comma 2 del CCNL Scuola 2006/2009 la individuazione delle modalità di utilizzazione del persona docente e ATA per l'anno scolastico 2010/2011, sulla base del presupposto della immediata la caducazione dei suddetti obblighi di contrattazione integrativa nella materia in questione a seguito dell'entrata in vigore del d. lgs. 150/2009, il cosiddetto Decreto Brunetta, rilevando, per converso, che alcuna caducazione si sarebbe verificata, operando la nuova disciplina normativa solo con riferimento ai CCNL stipulati dopo la sua entrata in vigore e non a quelli già vigenti, fino al loro rinnovo.

Si costituivano in giudizio le amministrazioni scolastiche convenute, chiedendo il rigetto del ricorso.

Tutto ciò premesso, deve ritenersi che il ricorso in oggetto sia fondato e debba trovare accoglimento per le considerazioni e nei limiti che seguono.

la decisione della controversia dipende dalla risoluzione di una questione di mero diritto, dovendosi in particolare stabilire se con l'entrata in vigore del d.lg. 150/2009, di riforma del d. lgs. 165 del 2001 (TU sul pubblico impiego), siano state immediatamente caducate le contrastanti previsioni del CCNL, fino ad allora fonte per l'Amministrazione di obblighi di informazione, concertazione e contrattazione sindacale.

Vero è che il d.lgs. 150/2009 ha profondamente innovato il sistema delle relazioni sindacali nell'ambito del rapporto di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, modificando il sistema delle fonti con un drastico ridimensionamento della fonte collettiva.

Il testo originario dell'art. 5 del d.lgs. 165/2001 "Potere di Organizzazione" stabiliva che "1. *Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.* 2. *Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del datore di lavoro...."*

La norma, a seguito della novella dell'art. 34 d. lgs. 150/09, prevede ora invece che " *1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.* 2. *Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici...."*

Ancora, l'art. 40 d.lgs. 165/01, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. 150/09, stabilisce ora, al comma I, che "*La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge...."*

È pertanto indiscutibile che, in base alle nuove disposizioni legislative, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, salva la sola informazione ai sindacati, con esclusione di obblighi di concertazione e contrattazione sindacale.

Dal complesso delle disposizioni richiamate deriva così una consistente revisione del sistema delle relazioni sindacali nel lavoro pubblico, destinata a incidere sul rapporto, non solo, tra le diverse fonti di disciplina (legge, contrattazione collettiva e poteri dirigenziali), ma anche su quello tra i soggetti antagonisti (datore di lavoro pubblico e organizzazioni sindacali), con un'ampia sottrazione di spazi alla contrattazione collettiva a favore non solo della fonte legale di disciplina, ma anche di quella

datoriale e, di conseguenza, di riduzione dell'ambito di operatività degli istituti della partecipazione sindacale.

Il d. lgs. 150/09 nulla dice sull'entrata in vigore dell'art. 34, recante modifiche all'art. 5 comma 2 d. lgs. 165/2001, tanto che l'Amministrazione scolastica convenuta ha ritenuto che la norma fosse immediatamente applicabile con l'entrata in vigore del decreto legislativo, avvenuta il 16.11.2009 e, dunque, che il nuovo sistema di relazioni sindacali trovi applicazione, in virtù del principio *tempus regit actum*, ai fatti accaduti successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo, con conseguente nullità delle clausole collettive difformi e loro sostituzione con le norme imperative di legge, attraverso i meccanismi di etero integrazione contrattuale previsti dagli artt. 1339 e 1419, comma II, c.c. e artt. 2 e 3bis nuovo testo d. lgs. 165/2001.

Tuttavia non si ritiene che le previsioni degli artt. 34 e 54 del d. lgs. 150/2009 siano di immediata efficacia, con conseguente immediata caducazione delle discipline contrattuali contrastanti con le disposizioni di legge.

Come correttamente rilevato in dottrina, nel complesso sistema in esame occorre mettere in relazione l'applicabilità delle nuove disposizioni con il meccanismo dell'efficacia temporale delle fonti contrattuali in essere che, come noto, hanno una durata prestabilita nel tempo e sono soggette a periodici rinnovi, sicchè occorre verificare se l'applicabilità immediata delle nuove disposizioni legislative travolga le difformi previsioni contrattuali, a prescindere dalla loro predeterminata efficacia nel tempo.

Il legislatore del 2009 si è posto il problema, tanto è vero che in una apposita norma ha previsto un periodo transitorio.

In particolare, all'art. 65 il d. lgs. 150/2009 - rubricato "*Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti*" - stabilisce che "*1. Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonche' a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto. 2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili. 3. In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative, ai sensi dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva, sulla base dei dati associativi ed elettorali rilevati per il biennio contrattuale*

2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette..... Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso". ...

La norma prevede pertanto un regime transitorio, fissando il termine del 31 dicembre 2010 per l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi in essere alla data di entrata in vigore del d. lgs. 150/2009 e disponendo la cessazione della loro efficacia a partire dal 1 gennaio 2011 in caso di mancato adeguamento.

Il testo dell'articolo, nei primi due commi, riguarda sicuramente i soli contratti collettivi integrativi ed impone il loro adeguamento, entro il 31.12.2010, alle norme che regolano la definizione degli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione collettiva, oltre che alle disposizioni del titolo III del decreto. La norma dà quindi per presupposta l'esistenza e la vigenza, fino al 31.12.2010, di contratti collettivi integrativi non conformi alla nuova disciplina legislativa e quindi di contratti collettivi che disciplinano non solo i diritti e gli obblighi direttamente inerenti al rapporto di lavoro ma *"tutte le materie relative al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali"*.

La disposizione dell'art. 65, comma 5, va allora intesa in modo tale da armonizzarsi sistematicamente con le disposizioni dei commi precedenti, ovvero nel senso che le norme del decreto che riguardano la contrattazione collettiva nazionale trovano applicazione solo in riferimento ai contratti collettivi nazionali stipulati dopo l'entrata in vigore della riforma e non a quelli stipulati anteriormente, con la conseguente salvezza degli effetti dei CCNL già stipulati, che saranno caducati non già per contrasto con le norme del decreto Brunetta, bensì per il sopravvenire della disciplina di fonte collettiva successiva, realizzata nel contesto della nuova disciplina legislativa.

Pertanto i contratti collettivi nazionali restano in vigore sino alla prevista scadenza e, in ogni caso, fino al loro effettivo rinnovo, che dovrà in ogni caso conformarsi, ma solo da tale momento, alla nuova disciplina dettata dal d.lgs. 150/2009.

Le esposte considerazioni portano dunque ad affermare che nel momento in cui la dirigenza scolastica dell'Istituto Tecnico Economico Statale E. Maiorana di Acireale ha posto in essere, nelle sedute del 9.12.2010 e 22.12.2010, un rifiuto di sottoporre a contrattazione integrativa ex art. 6 comma 2 del CCNL Scuola 2006/2009 la questione della individuazione delle modalità di utilizzazione del personale docente e ATA per l'anno scolastico 2010/2011, la medesima era invece ancora tenuta a quegli obblighi di informazione, concertazione e contrattazione previsti dal CCNL Scuola vigente, non essendo ancora efficaci le diverse disposizioni previste dal decreto Brunetta. E ciò è a dirsi anche in relazione alla condotta omissiva tenuta dalla stessa dirigenza a seguito delle diffide inviate dalla O.S. ricorrente

28.12.2010 e 20.1.2011 aventi ad oggetto la ripresa della contrattazione integrativa d'istituto ex art. 6 comma 2 dello stesso CCNL tutt'ora vigente.

Ciò posto occorre di seguito verificare se tali condotte siano idonee a integrare gli estremi della condotta antisindacale ex art. 28 Stat. Lav..

Al riguardo, come noto, *“per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui alla norma citata è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, nè nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), nè nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettivo idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero”* (Cass. Civ. S.U. 12 giugno 1997 n. 5295).

Ulteriore requisito essenziale dell'azione di repressione della condotta antisindacale è, poi, l'attualità di tale condotta o il perdurare dei suoi effetti.

*“Tale requisito - sulla base dell'interpretazione letterale e sistematica della suddetta norma, anche alla luce di quanto previsto in ordine alla legittimazione attiva in capo agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, riconosciuta nell'interesse al ripristino nell'azienda dei diritti sindacali, nella completa autonomia rispetto alle azioni proponibili dai singoli lavoratori, deve intendersi nel senso che, da un lato, il mero ritardo della proposizione del ricorso non ne determina di per sé l'inammissibilità in presenza della permanenza degli effetti lesivi, e, dall'altro, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale”* (v. tra le tante, Cass. Civ. Sez. Lav. 6 giugno 2005 n. 11741).

Ora, nel caso portato all'attenzione di questo giudicante, ricorrono tutti i requisiti della condotta antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'art. 28 sopra citato, sussistendo in concreto sia l'obiettivo idoneità della condotta datoriale denunciata a produrre una concreta lesione della prerogative sindacali dell'organizzazione ricorrente, sia l'assoluta attualità, nel senso sopra specificato, del perdurare dei suoi affetti sul libero esercizio dell'attività sindacale dell'organizzazione ricorrente nell'ambito dell'organizzazione del lavoro della parte datoriale.

Ne consegue che la censurata condotta va dichiarata antisindacale e va ordinato alla dirigenza dell'Istituto Tecnico Economico Statale E. Maiorana di Acireale la cessazione della stessa con immediata rimozione dei suoi effetti, disponendo che essa non abbia più a ripetersi per il futuro, con immediata ripresa della contrattazione integrativa ex art. 6 comma 2 del CCNL Scuola 2006/2009 sulle materie di cui al ricorso.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

**P.Q.M.**

- dichiara la antisindacalità della denunciata condotta tenuta dalla dirigenza dell'Istituto Tecnico Economico Statale E. Maiorana di Acireale e, per l'effetto, ordina la cessazione della stessa con immediata rimozione dei suoi effetti, disponendo che essa non abbia più a ripetersi per il futuro, con immediata ripresa della contrattazione integrativa ex art. 6 comma 2 del CCNL Scuola 2006/2009 sulle materie di cui al ricorso;

-condanna le Amministrazioni resistenti, in solido, in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, al pagamento in favore dell'organizzazione sindacale ricorrente delle spese del giudizio che liquida in €. 1.600,00 di cui €. 1.100,00 per onorari ed euro 500,00 per diritti, oltre IVA, CPA e 12,50 % per spese generali, come per legge.

Manda alla cancelleria per gli adempimenti di competenza.

Catania, 15.9.2011

IL GIUDICE DEL LAVORO

Depositate in cancelleria  
Catania, 16/9/2011

Autoreccelio