

NO 162/2011 Rac

NO 7/2011 Cron



TRIBUNALE DI NUORO

Il Giudice di Nuoro in funzione di Giudice del lavoro dott. Cristiana Satta ha pronunciato il seguente

DECRETO

sciogliendo la riserva posta all'udienza del 18.5.2011, visto l'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300,

OSSERVA:

IN FATTO

La Federazione Lavoratori della Conoscenza (F.L.C) C.G.I.L. di Nuoro, in persona del Segretario Generale e rappresentante p.t. Sig.ra Antonella Cidda, e la CISL SCUOLA, in persona del Segretario Generale e rappresentante p.t. Sig.ra Maria Luisa Ariu, proponevano il presente ricorso, richiedendo accertarsi il comportamento antisindacale del Dirigente scolastico, ...omissis... , del ...omissis...

...omissis... ; richiedevano, inoltre, di ordinare al Dirigente di ritirare il proprio decreto unilateralmente adottato e, per l'effetto di ciò, dare impulso alla apertura della contrattazione decentrata d'istituto su tutte le materie di cui all'art 6, comma 2, del CCNL vigente, con condanna alla pubblicazione del decreto presso l'albo del ...omissis... , oltre al pagamento delle spese di lite.

Gli odierni ricorrenti esprimevano che il Dirigente scolastico aveva inviato in data 14.9.2010 una nota alle Organizzazioni sindacali di categoria per l'avvio della contrattazione integrativa per l'anno scolastico 2010/2011, in contrasto con l'art 6 del CCNL 2006/2009, perché non ricomprendente le materie da h) ad m) indicate nel comma 2 dell'art 6 e che, nonostante i solleciti, il dirigente non aveva mutato il proprio orientamento, sostenendo che il cd. decreto Brunetta non ricomprendesse tra le materie sottoposte alla contrattazione integrativa quelle di cui alle lettere da h) a m). Aggiungeva, altresì, che in conseguenza della posizione assunta dal Dirigente Scolastico, le associazioni di categoria avevano rifiutato la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo formulata dal D.S. e con atto di messa in mora del 7.1.2011, rimasto inavuto, avevano invitato il D.S. ad avviare la contrattazione integrativa su tutte le materie di cui all'art. 6 CCNL comparto scuola. Aggiungevano, infine, che la

G

condotta del D.S. non era mutata neppure a seguito della nota del 8.2.2011 del Direttore Generale per il personale scolastico del MIUR con cui si esplicitava la necessità di applicare nell'ambito della contrattazione integrativa, le norme di cui all'art. 6 CCNL comparto scuola del 29.11.2007.

Si costituivano in giudizio il ...omissis... , nonché il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in qualità di datore di lavoro. Rilevavano che il comportamento del D.S. era pienamente conforme a legge, poiché il quadro normativo di riferimento era chiaro nell'escludere dalla contrattazione collettiva le materie attinenti l'organizzazione dei pubblici uffici, tra le quali rientrebbero, secondo la prospettazione di parte convenuta, quelle di cui alle lettere h), i) e m). Aggiungevano, inoltre, che tali previsioni non rientravano tra quelle per le quali l'art. 65 co. 5 d.lgs. 150/2009 differisce l'entrata in vigore alla tornata contrattuale successiva a quella in corso, e che, pertanto, le stesse erano di immediata operatività.

Concludevano per il rigetto della domanda, con vittoria spese. A seguito di motivata istanza di differimento, avanzata da parte resistente, la causa veniva rinviata all'udienza del 18.5.2011 all'esito della quale questo giudice riservava la decisione.

IN DIRITTO

Ritiene questo giudice che il ricorso appare, allo stato, fondato e, pertanto, deve essere accolto.

Il presente procedimento cautelare ha ad oggetto l'asserito comportamento antisindacale del dirigente scolastico volto ad escludere dalla contrattazione integrativa di istituto le materie di cui alle lettere h) i) m) dell'art. 6 del CCNL nazionale di comparto.

La soluzione della problematica posta all'esame di questo giudicante concerne una questione di puro diritto inerente l'interpretazione e l'applicazione delle norme di cui al d.lgs. 150/2009.

Prima di analizzare specificamente le disposizioni oggetto della tematica *de qua*, occorre a riguardo premettere che si verte in un ambito, quello dell'organizzazione dei pubblici uffici, in cui le materie cui fanno riferimento le varie previsioni normative sono materie di ampio respiro, in relazione alle quali non è possibile una distinzione netta e generale, bensì una mera distinzione per singoli aspetti, al fine di

valutare la concreta incidenza degli stessi su materie ricomprese o sottratte alla contrattazione collettiva.

Ciò premesso, rileva questo giudice che le materie di cui alle lettere sopra indicate non rientrano tra quelle che, ex art. 34 d.lgs. 150/2009, sono sottratte alla contrattazione collettiva.

Tale disposizione ha sostituito il comma 2 dell'art 5 del DLgs 165/01, il quale in precedenza prevedeva che *"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 privato datore di lavoro"*.

Il nuovo testo recita (in carattere sottolineato le parti aggiunte): *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.*

Tale norma va letta alla luce del quadro complessivo risultante a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. 150/2009 sul testo unico del pubblico impiego.

In particolare occorre osservare che il legislatore del 2009 non è intervenuto sul testo dell'art 6 del DLgs 165/01 (relativo all'organizzazione e disciplina degli uffici), il quale prevede che *"l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate...previa consultazione delle organizzazioni sindacali"*.

Da ciò discende che l'art 5, comma 2, anche nel testo modificato dal d.lgs. 150/2009, non è di ostacolo alla consultazione sindacale su materie tipicamente organizzative e di gestione del personale, seppur in termini di principi e criteri generali, considerato che l'art 6 continua testualmente a prevederla.

Ciò a conferma di quanto sopra detto, ovvero che si tratta di una materia in relazione alla quale a seconda degli aspetti che vengono in considerazione è ammissibile una consultazione sindacale, che, invece, resta esclusa per altri.

L'organizzazione degli uffici, dunque, è materia che non impedisce la contrattazione, seppur nei limiti della salvezza delle prerogative del datore di lavoro.

Considerato, dunque, che anche in materia di organizzazione – seppur nei limiti sopra esposti – residuano degli ambiti tuttora aperti alla contrattazione concertata anche a seguito delle modifiche legislative del 2009, osserva il Tribunale che le materie di cui all'art 6, comma 2, lett h, i ed m, del CCNL comparto scuola, quelle per le quali è stata rifiutata la contrattazione, appaiono non essere ricomprese tra quelle riservate ex art 5 agli organi preposti alla gestione.

Si tratta di materie di confine tra l'ambito della concreta organizzazione del lavoro, ambito escluso dalla contrattazione, e quello dell'effetto che le scelte organizzative esercitano sulle condizioni di lavoro degli addetti, che è invece ricompreso nella contrattazione collettiva.

Sono materie che non riguardano l'organizzazione strettamente intesa, bensì i criteri generali e le modalità di attuazione delle decisioni organizzative poste a monte della contrattazione collettiva, e che involgono aspetti direttamente attinenti al rapporto di lavoro, in relazione ai quali la necessità di trasparenza delle scelte e quella di una contrattazione concertata si pone come diretta conseguenza dei principi di legalità e buona amministrazione costituzionalmente tutelati. Sono, più precisamente, materie nelle quali la contrattazione non interferisce con le decisioni organizzative di pertinenza del Dirigente Scolastico, ma concerne i criteri e le modalità di attuazione delle stesse.

In particolare: la lettera i) non riguarda l'organizzazione strettamente intesa (quanto personale per profili assegnare in relazione alle finalità poste), ma i criteri generali di scelta del personale da assegnare ai plessi; non attiene neppure a "*misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro*", non intervenendo su singoli rapporti di lavoro, è materia, quindi, che attiene a criteri generali di gestione dei rapporti di lavoro); anche le lettere h) ed m) servono solo a fissare diritti ed obblighi pertinenti al rapporto di lavoro (criteri per la individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto, nonché criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro ed all'articolazione dell'orario; modalità di utilizzazione del personale docente).

La lettura qui offerta, che chiaramente dipende dall'interpretazione a monte del concetto di organizzazione, trova una sua intrinseca coerenza anche alla luce dell'art 40, comma 3 ter, del DLGS 165/01, nel testo modificato dal d.lgs. 150/2009, il quale

prevede che *“al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis”*.

Il legislatore, cioè, al fine di evitare una paralisi del sistema in materie di fondamentale importanza, ha previsto una clausola di salvaguardia che consente di superare lo stallo in caso di mancato accordo, attribuendo all'amministrazione interessata il potere di provvedere unilateralmente in via provvisoria.

Proprio per la ragione che le materie di contrattazione sono sempre al confine con l'organizzazione, ma che il perseguimento dei fini istituzionali dell'Amministrazione è ad essa demandato, così come i concreti atti di gestione del personale, il comma 3 ter prevede che i contratti integrativi non siano più ultra attivi. Alla scadenza degli stessi, il datore di lavoro deve ricercare un nuovo accordo, ma in mancanza può provvedere in via provvisoria. La soluzione in caso di mancato accordo viene, quindi, portata sul piano del conflitto sindacale, eliminando la ultra attività della contrattazione integrativa. Proprio la circostanza che, attraverso il meccanismo di cui al comma 3 ter, tutti i casi in cui vi è contrattazione integrativa sono comunque recuperati alla autonoma determinazione del datore di lavoro, impone una lettura restrittiva delle ipotesi, di cui all'art. 5 comma 2, in cui già a monte vi è una competenza esclusiva del datore.

Il comportamento tenuto dal Dirigente scolastico del liceo convenuto è stato posto, quindi, in violazione della indicata disposizione contrattuale. Sussiste, dunque, una specifica inadempienza sul punto.

L'antisindacalità della condotta così ricostruita appare evidente. Le omissioni rilevate, infatti, oltre a costituire un comportamento illegittimo violano anche i diritti sindacali propri del sindacato ricorrente che si vede reiteratamente leso in prerogative che gli sono riconosciute dalle disposizioni vigenti a fini di tutela dell'interesse collettivo proprio del personale.

Ciò posto, occorre ora valutare l'elemento psicologico che ha sorretto la condotta del dirigente scolastico, al fine di verificare se si sia integralmente realizzata la fattispecie di cui all'art. 28 l. 300/1970.

A riguardo, osserva il Tribunale che per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28, non è necessario uno specifico intento lesivo, bensì è sufficiente l'aver agito con coscienza e volontà e semprechè – in base alle ordinarie regole in tema di diligenza – fosse prevedibile da parte del soggetto agente che la propria condotta poteva integrare gli estremi della fattispecie vietata.

Ciò premesso, dalla documentazione depositata in atti emerge che le associazioni sindacali avevano proceduto fin dal mese di gennaio 2011 a mettere in mora e diffidare il dirigente scolastico dal perseverare nella propria condotta ritenuta dalle associazioni illegittima. In particolare, nella nota di cui all'allegato 5 del fascicolo di parte di ricorrente si legge che nell'ipotesi in cui il Dirigente non ottemperò alle richieste delle associazioni di categoria, le stesse provvederanno ad adire l'autorità giudiziaria ex art. 28 l. 300/1970 per far cessare la condotta antisindacale.

Tale dato è di per sé sufficiente a far ritenere una piena consapevolezza da parte del dirigente scolastico che il proprio comportamento - volto ad escludere dalla contrattazione integrativa di istituto le materie di cui agli artt. h - i - m) - poteva integrare gli effetti della condotta antisindacale.

Il ricorso merita, quindi, accoglimento.

La dichiarazione di illegittimità del comportamento tenuto non è da sola sufficiente ad eliminare le conseguenze del comportamento adottato per cui deve essere ordinato al ...omissis... , in persona del l.r.p.t., di avviare immediatamente le procedure di cui all'art 6 (contrattazione integrativa) in relazione alle materie di cui è causa (lettere h, i ed m del comma 2 dell'art 6 predetto).

Le difficoltà interpretative della questione trattata, unitamente considerate alle oscillazioni giurisprudenziali in materia, fanno ritenere equa una compensazione per metà delle spese di lite. Le quali per il resto seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni contraria eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

- dichiara antisindacale il comportamento tenuto dal ...omissis...
...omissis... ; ed in particolare dal Dirigente p.t. per non aver effettuato la contrattazione integrativa di cui all'art. 6, lettere h, i ed m, del CCNL 2006/2009;

- ordina al ...omissis... , in persona del Dirigente p.t., di rimuoverne gli effetti avviando immediatamente le procedure di cui all'art 6 (contrattazione integrativa) in relazione alle materie di cui alle lettere h), i), m);

- condanna i convenuti in solido al pagamento in favore del ricorrente della metà delle spese di lite che liquida per detta parte per un importo complessivo di €. 700,00, di cui € 300,00 per diritti ed € 400,00 per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.

Nuoro, 18.5.2011.

Il Giudice

(dot.ssa Cristiana Satta)
Cristiana Satta

Deposito in Cancelleria il 01 GIU. 2011
[Signature]