



**DECRETO DI REPRESSIONE DI CONDOTTA  
ANTISINDACALE**

**- art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e succ. mod. -**

**TRIBUNALE ORDINARIO DI RIMINI**

SEZIONE CIVILE

SETTORE LAVORO

Il Giudice del Lavoro

nel procedimento promosso dalla organizzazione sindacale FEDERAZIONE LAVORATORI DELLA CONOSCENZA - FLC CGIL con ricorso depositato il giorno 1\06\2023 a norma dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e succ. mod. nei confronti del MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO , dell'UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'EMILIA ROMAGNA e del ...*omissis*...;

interrogati liberamente – in assenza delle parti convenute non costituite in giudizio – la legale rappresentante del sindacato a nome Simonetta ASCARELLI e gli informatori presenti in aula , sentito il procuratore della parte ricorrente che concludeva come da ricorso ;

esaminati gli atti ed i documenti prodotti ed acquisiti ;

**OSSERVA**

Il ricorso proposto dalla organizzazione sindacale FLC CGIL finalizzato alla repressione della condotta antisindacale tenuta dal Dirigente Scolastico del ...*omissis*... consistita nell'aver ripetutamente violato gli obblighi di informazione e confronto previsti dalla contrattazione collettiva e proceduto inoltre alla determinazione unilaterale del Contratto Integrativo di Istituto (CII) senza proseguire le trattative con le organizzazioni sindacali , appare meritevole di integrale accoglimento.

In punto di diritto va qui richiamato il disposto di cui all'art. 40 commi 3 bis e 3 ter del D.Lvo. 165/2001 a norma del quale : “*Le pubbliche*

*amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. (...) La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle*

*sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40bis. **I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo**".*

In attuazione di ciò il C.C.N.L. Istruzione e ricerca 2016-2018, applicabile al caso di specie, disciplina lo svolgimento delle relazioni sindacali, individuando due modalità di articolazione delle stesse, vale a dire la partecipazione e la contrattazione integrativa.

Dovendo tenersi presente a tale riguardo che il sistema delle relazioni sindacali – che deve essere “*improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti*” (art. 8 C.C.N.L.) – “*è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa*” (art. 4 C.C.N.L.).

In particolare, la partecipazione prevede:

- obblighi di informazione (art. 5 C.C.N.L.): “*l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il*

*confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro. 6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico".*

▪ *obblighi di confronto (art. 6 C.C.N.L.): "il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. 2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse".*

La seconda modalità di articolazione delle relazioni sindacali prevista dal C.C.N.L. è la contrattazione integrativa, che costituisce il fulcro delle stesse relazioni sindacali essendo *"finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti"* (art. 7 C.C.N.L.).

Per quanto rileva nel caso di specie, i commi 6 e 7 dell'art. 7 C.C.N.L. ( replicando quanto già previsto dal già citato art. 40 TUIPI ) prevedono che *"fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni. **Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo"**.*

Attuando tali regole generali al Comparto Scuola, l'art. 22 C.C.N.L. prevede che *"la contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte. La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge (...). a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale. (...). Sono oggetto di contrattazione integrativa (...) c) a livello di istituzione scolastica ed*

educativa: c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro; c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto; c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale; c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015; c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990; c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti; c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione); c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

**5. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti c1, c5, c6, c7, c8, c9.** (cd. parte normativa, n.d.r.). **Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti c2, c3, c4** (cd. parte economica, n.d.r.). Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (...) b) a livello di istituzione scolastica ed educativa: b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto; b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA; b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento. b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavorocorrelato e di fenomeni di burn-out. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma (...) b) a livello di istituzione scolastica ed educativa: b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici; b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei".

Così delineato il quadro normativo e contrattuale di riferimento, è evidente che i comportamenti tenuti dalla Dirigente scolastica dell'Istituto convenuto abbiano contravvenuto le suddette disposizioni e questo sotto due profili.

In primo luogo, come emerge documentalmente dagli atti di causa e confermato dagli informatori sentiti in udienza, la Dirigente scolastica ha violato gli obblighi di informazione e confronto previsti dalla contrattazione collettiva in quanto, nel corso delle trattative ha sempre prodotto, nonostante

le reiterate e formali richieste di parte sindacale, resoconti dei compensi liquidati per voci aggregate ed in via percentuale.

Così facendo la DS ha però reso nei fatti impossibile verificare l'effettiva destinazione dei compensi, violando le prerogative della RSU in materia.

Infatti, l'utilizzo delle percentuali per determinare la consistenza dei compensi, peraltro in modo aggregato, non permette a chi li legge di capire come effettivamente sono distribuite le risorse e, in particolare, ai sindacati di individuare l'esatta determinazione dei compensi per ciascuna funzione svolta dal lavoratore, rendendo impossibile una verifica in un'ottica di equità rispetto ai carichi di lavoro assegnati e di equilibrio generale nella distribuzione delle risorse.

Per converso, il Dirigente Scolastico, in attuazione della normativa sopra esposta e dei principi di correttezza e trasparenza che devono animare le relazioni sindacali all'interno della Scuola, è chiamato ad indicare in maniera precisa per ciascun incarico o funzione o attività il numero degli addetti interessati e l'ammontare del compenso.

Il fatto che la rendicontazione dei fondi di cui si discute avvenga in forma disaggregata così come richiesto dai sindacati non può di certo comportare la prospettata violazione della *privacy* dei dipendenti dell'Istituzione scolastica, trattandosi di comunicare alle organizzazioni sindacali non i nominativi del personale e le somme liquidate a ciascuno per lo svolgimento delle attività finanziate ma al contrario solo l'ammontare del trattamento accessorio effettivamente distribuito in relazione a qualifiche e/o mansioni e/o orari (che sono impersonali), senza comunicare i nominativi e le somme erogate individualmente (cfr. da ultimo TAR del Friuli Venezia Giulia, Sentenza n. 42 del 03.02.2021 e nota del Garante Privacy prot. N. 49472 del 28/12/2020 in risposta alla stessa ARAN).

Utili esempi di come dovrebbero essere impostate tali determinazioni da parte del Dirigente Scolastico si trovano nella documentazione adottata dagli altri istituti scolastici della provincia, come si evince dai docc. 16 depositati da parte ricorrente.

In secondo luogo, l'ulteriore violazione posta in essere dalla Dirigente Scolastica sta nel fatto di non aver proseguito le trattative dopo aver proceduto alla determinazione unilaterale del Contratto Integrativo di Istituto (CII), come invece prevede sia l'art. 40 TUIPI sia l'art. 7 C.C.N.L. .

Infatti, le norme in materia prevedono che, se da un lato il Dirigente Scolastico può adottare un atto unilaterale "*qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa*", dall'altro lato la determinazione unilaterale è solo provvisoria e, inoltre, ad essa si accompagna l'obbligo di continuare le trattative al fine di raggiungere quello che comunque deve essere un accordo condiviso tra Dirigente Sindacale e rappresentanze sindacali. In altri termini, la normativa in materia prevede che il Contratto Integrativo di Istituto (CII), nella sua versione definitiva, debba essere il risultato condiviso degli sforzi collaborativi tra Dirigente e RSU, in un'ottica di correttezza e trasparenza come frutto di un dialogo costruttivo tra le parti, non potendo ammettersi invece che diventi definitiva la determinazione

unilaterale che il Dirigente Scolastico può adottare solo in via d'eccezione e solo provvisoriamente qualora lo richieda la funzionalità dell'azione amministrativa.

Del resto, anche se appartenente alla *species* della contrattazione collettiva, Contratto Integrativo di Istituto (CII) rientra nel *genus* dei contratti e, come tale, in quanto contratto, richiede l'accordo di entrambe le parti che vi saranno vincolate, a maggior ragione se l'accordo riguarda - come per il CII - profili rilevanti della vita scolastica, come raccordo tra l'attività direttiva e le esigenze del personale della scuola con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio scolastico.

In sostanza il contratto, e quindi anche il Contratto Integrativo di Istituto (nella sua versione definitiva) come qualsiasi altro contratto, deve essere il frutto della volontà concorde delle parti coinvolte, nella specie il Dirigente scolastico e le parti sindacali.

Entrambe le parti, comunque, devono portare avanti le trattative in modo corretto, trasparente e funzionale al buon andamento dell'azione, il che comporta - sia per il Dirigente scolastico che per le parti sindacali - anche di cercare la soluzione condivisa di compromesso più ragionevole e in tempi congrui, per evitare stalli eccessivi nella contrattazione e addivenire alla stipulazione del CII nel rispetto delle tempistiche previste dalla legge.

Rimane comunque ferma la considerazione in base alla quale vige, per il Dirigente scolastico, il divieto di abusare della possibilità di adozione in via provvisoria del Contratto Integrativo di Istituto (CII) : possibilità questa che è prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva come facoltativa, eccezionale e, appunto, con valenza provvisoria fino a che non si addivene alla stipulazione definitiva in via consensuale .

Dunque, è del tutto illegittimo che, nel caso di specie, la Dirigente Scolastica, nonostante le richieste del sindacato di riaprire le trattative dopo la determinazione unilaterale ex art. 40 TUIPI (cfr. docc 10 e 11 di parte ricorrente), abbia rifiutato il confronto e considerato definitivo, procedendo alla sua sottoscrizione in modo ancora unilaterale, un Contratto Integrativo di Istituto (CII) che era e poteva essere solo provvisorio, in quanto da lei determinato unilateralmente e senza l'accordo delle parti sindacali.

Anzi, limitarsi a comunicare alla parte sindacale - come fa la Dirigente scolastica nella determinazione del 21.3.2023 (doc. 12 di parte ricorrente) - che sono possibili “*successivi atti di adesione da parte delle RSU e delle OO.SS. di categoria*” snatura quella che è la stessa funzione del CII, perché nega in radice il confronto sindacale e impone alla RSU la scelta obbligata di accettare una determinazione che, nata come provvisoria perché adottata in via d'urgenza e unilaterale, viene resa illegittimamente definitiva, senza la possibilità per le parti sindacali di modificarne e dividerne il contenuto, svuotando così i poteri rappresentativi delle stesse.

A fronte di quanto appena detto, il comportamento tenuto dalla Dirigente Scolastica dell'Istituto convenuto è stato posto in violazione delle indicate disposizioni normative e contrattuali, sotto i due profili appena citati.

Il carattere antisindacale della condotta tenuta dal Dirigente Scolastico appare evidente e , del resto , non è stato minimamente contestato dalle

amministrazioni scolastiche che – nonostante abbiano ricevuto rituale notifica del ricorso in data 6\06\2023 in relazione alla udienza dell'8\06\2023 e quindi nel rispetto del termine di due giorni previsto dall'art. 28 St. Lav. – hanno volontariamente deciso di non costituirsi in giudizio e di fare presenziare in udienza unicamente una funzionaria ministeriale peraltro priva dei poteri di rappresentanza in giudizio in relazione alla specifica materia di cui è causa .

Va allora ribadito che le omissioni rilevate, oltre a costituire un comportamento illegittimo, abbiano violato anche i diritti sindacali propri del sindacato ricorrente, che si vede reiteramenti lesi in prerogative che gli sono riconosciute dalle disposizioni vigenti a fini di tutela dell'interesse collettivo proprio del personale.

Dunque, complessivamente, l'atteggiamento serbato dalle Amministrazioni Scolastiche resistenti riveste i caratteri obiettivi della condotta antisindacale, per la quale non occorre, come noto, il dolo intenzionale, ma *“la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Ne consegue che il comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, senza che sia necessario - né, comunque, sufficiente - uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro poiché l'esigenza di una tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale”* (Cass. n. 13726/2014).

In altri termini *“per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori è necessario che il comportamento datoriale comprometta oggettivamente l'efficace espletamento del ruolo delle organizzazioni sindacali”* (Cass. n. 9589/05).

La suddetta condotta riveste anche il requisito dell'attualità, requisito necessario affinché il Giudice del Lavoro possa ordinare l'immediata cessazione della condotta sindacale e la rimozione degli effetti da essa scaturiti.

Infatti, come ha avuto modo di precisare anche la Corte di Cassazione, l'attualità non è esclusa dall'esaurirsi della singola azione antisindacale, ove il comportamento illegittimo dello stesso risulti persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua natura intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, tale da determinare una restrizione o un ostacolo allo svolgimento dell'attività sindacale (Cass. n. 3837/2016).

Ebbene, nel caso di specie non v'è dubbio che sia integrata tale circostanza, attesa la vigenza del Contratto Integrativo di Istituto (CII) sottoscritto solo

dalla DS in data 21\02\2023 e la sua permanenza potenzialmente a tempo indeterminato.

Va, pertanto, dichiarata l'antisindacalità della condotta tenuta dalle amministrazioni scolastiche convenute come innanzi descritta.

Si deve, inoltre, ordinare alle amministrazioni scolastiche resistenti di cessare dal comportamento illegittimo e di tenere per il futuro una condotta rispettosa delle prescrizioni di legge, del CCNL di comparto e dei principi di correttezza e buona fede con le RSU e le rappresentanze sindacali.

Si deve, poi, ordinare alle amministrazione scolastiche resistenti, nella persona della Dirigente Scolastica dell'Istituto convenuto, di procedere alla comunicazione della retribuzione accessoria in modo disaggregato come specificato nella presente motivazione e di riavviare le trattative sindacali per la stipulazione del CII in modo condiviso nel rispetto delle prescrizioni di legge e dei principi di leale collaborazione con le RSU e le rappresentanze sindacali.

Quanto alla richiesta ex art. 614 bis c.p.c. avanzata nel ricorso, non si ravvisa per il caso di specie la sussistenza dei presupposti per la relativa operatività.

Si ritiene invece di dare corso alla richiesta pubblicazione della sentenza, anche se limitatamente alla homepage del sito web della scuola "https://www.ittsrimini.edu.it", atteso l'ambito circoscritto della vicenda.

Le spese della procedura cedono a carico delle resistenti secondo il criterio generale della soccombenza e sono liquidate in dispositivo.

### **PER QUESTI MOTIVI**

### **IL TRIBUNALE ORDINARIO DI RIMINI**

#### **in composizione monocratica in funzione di giudice del lavoro**

visto l'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e succ. mod.;

accertata la natura antisindacale della condotta tenuta dalle amministrazioni scolastiche convenute e per esse dal ...*omissis*... di Rimini

#### **ORDINA**

alle amministrazioni scolastiche convenute e per esse all' ...*omissis*... di Rimini in persona della sua dirigente pro tempore :

– di cessare tale condotta antisindacale e di astenersi dal reiterare siffatto comportamento in futuro;

- di consegnare alle parti sindacali la documentazione indicata in motivazione e di riaprire le trattative finalizzate alla stipulazione in via definitiva del contratto integrativo d'istituto, attenendosi alle prescrizioni in materia dettate dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ed improntando



la propria condotta nelle relazioni sindacali ai principi di buona fede e leale collaborazione;

- di pubblicare il presente provvedimento - entro 15 giorni dalla sua comunicazione - sulla homepage del sito internet del ...*omissis*... convenuto (...*omissis*...) per un periodo di 30 giorni;

#### CONDANNA

le amministrazioni scolastiche convenute in solido al pagamento in favore della organizzazione sindacale ricorrente delle spese processuali consistenti nel compenso del difensore che ai sensi del regolamento n. 55 del 2014 si liquidano in complessivi euro 2.519,00 ( di cui euro 329,00 a titolo di rimborso spese forfetarie ), oltre I.V.A. e C.P.A. nella misura di legge .

Si comunichi .

Rimini 9\06\2023

#### IL GIUDICE

Dott. Lucio ARDIGO'