

1

ORD. 99/09

**IL TRIBUNALE DI CATANIA**

in composizione monocratica, nella persona del Giudice del Lavoro, dott.sa Rosaria M. Castorina, visto il ricorso ex art. 28 Statuto dei lavoratori, iscritto al n. 2384/09 R.G., promosso

da

GILDA-UNAMS in persona del rispettivo segretario provinciale *pro tempore* (avv. C. Ferrarotto);

contro

III Archimede di Catania, in persona del Dirigente Scolastico *pro-tempore* (Avv. Stato);

sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 28.5.2009, alla scadenza del termine di giorni 20 per note osserva;

premesse che:

con ricorso ex art. 28 L.300/70 del 24.3.2009 la organizzazione sindacale di cui in epigrafe ha adito questo giudice del lavoro per sentir dichiarare antisindacale la condotta del Dirigente Scolastico che avrebbe parzialmente omesso, nell'ambito della contrattazione integrativa di istituto, la informazione sia preventiva che successiva prevista dal CCNL per la stipulazione del contratto integrativo di istituto.

Si imputa altresì al Dirigente Scolastico di aver provveduto ad effettuare le nomine del personale insegnante ed ATA pur in assenza del nuovo contratto integrativo e, quindi, in assenza dei criteri per la loro designazione, e quindi, alla relativa informazione preventiva e

concertazione con le OO.SS., siccome riconosciute dal disposto dell'art. 6 del CCNL di comparto;

Conseguentemente hanno chiesto che, accertata l'esistenza di un comportamento lesivo dell'esercizio dell'attività sindacale, venga ordinato al Dirigente scolastico la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione di tutti gli effetti.

Instauratosi il contraddittorio, l'ITI ha resistito al ricorso, assumendone l'infondatezza.

rilevato che:

il fondamento dei diritti sindacali in questa sede azionati risiede nell' art. 6 del CCNL di comparto il quale sancisce:

ART.6 - RELAZIONI A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA

1. A livello di ogni istituzione scolastica ed educativa, in coerenza con l'autonomia della stessa e nel rispetto delle competenze del dirigente scolastico e degli organi collegiali, le relazioni sindacali si svolgono con le modalità previste dal presente articolo.

2. Sono materie di informazione preventiva annuale le seguenti:

- a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
- b) piano delle risorse complessive per il salario accessorio, ivi comprese quelle di fonte non contrattuale;
- c) criteri di attuazione dei progetti nazionali, europei e territoriali;
- d) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- e) utilizzazione dei servizi sociali;
- f) criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonché da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni;
- g) tutte le materie oggetto di contrattazione;

Sono materie di contrattazione integrativa le seguenti:

h) modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al piano dell'offerta formativa e al piano delle attività e modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo;

i) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica Ritorni pomeridiani;

j) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge n.83/2000;

k) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

l) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari;

m) criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto;

Il dirigente scolastico, nelle materie di cui sopra, deve formalizzare la propria proposta contrattuale entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico, e, in ogni caso, entro i 10 successivi dieci giorni lavorativi decorrenti dall'inizio delle trattative. Queste ultime devono comunque iniziare non oltre il 15 settembre.

La contrattazione di cui sopra si svolge con cadenza annuale. Le parti possono prorogare, anche tacitamente, l'accordo già sottoscritto.

Se le Parti non giungono alla sottoscrizione del contratto entro il successivo 30 novembre, le questioni controverse potranno dalle Parti medesime essere sottoposte alla commissione di cui all'art.4, comma 4, lettera d), che fornirà la propria assistenza.

Sono materia di informazione successiva le seguenti:

n) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto;

o) verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse.

3. Le informazioni previste dal presente articolo sono fornite nel corso di appositi incontri, unitamente alla relativa documentazione.

4. Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico tutte le procedure previste dal presente articolo debbono concludersi nei termini stabiliti dal direttore generale regionale per le questioni che incidono sull'assetto organizzativo e, per le altre, nei tempi congrui per assicurare il tempestivo ed efficace inizio delle lezioni.

I compensi per le attività svolte e previste dal contratto integrativo vigente sono erogate entro il 31 agosto.

5. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati di correttezza, di collaborazione e di trasparenza, e fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, decorsi venti giorni dall'inizio effettivo delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

6. I revisori effettuano il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 48 del d.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo

definita dalla delegazione trattante è inviata dal dirigente scolastico per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 30 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi

sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali di cui al successivo art.7, ai fini della riapertura della contrattazione.;

Ciò premesso, va anzitutto ritenuta l'attualità della condotta antisindacale denunciata; secondo la Suprema Corte, requisito essenziale dell'azione di repressione della condotta antisindacale, di cui all'art. 28 della legge n. 300 del 1970, è l'attualità di tale condotta o il perdurare dei suoi effetti; tale requisito 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 (Cass. Sez. L, *Sentenza n. 11741 del 06/06/2005*, tra le tante).

Quanto alla intenzionalità della condotta, basta osservare che la più recente giurisprudenza, cui questo Giudice ritiene di aderire, esclude la necessità della dimostrazione della intenzionalità della condotta datoriale ai fini della qualificazione della antisindacalità; sul punto si è pronunciata la Suprema Corte a Sezione Unite (sent.n. 5295 del 12.6.1997) affermando che "ai fini della valutazione della antisindacalità della condotta datoriale è sufficiente che il giudice accerti che il comportamento del datore di lavoro abbia oggettivamente leso la libertà sindacale o il diritto di sciopero, non essendo necessario (ma nemmeno sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte dell'imprenditore" (conf. Cass. 22.6.1998 n.6193; id. n. 1600 del 16.2.1998).



né può ritenersi che la associazione sindacale abbia tenuto un atteggiamento contraddittorio con riguardo alla materia *de quo*, come sostenuto dall'Istituto resistente;

Dalla documentazione prodotta si evidenzia il silenzio tenuto dell'Istituto in ordine alla comunicazione delle necessarie informazioni (preventiva e successiva), cosicché la contrattazione sindacale è stata relegata ad una operazione di mera ratifica dell'operato del dirigente.

La circostanza emerge in tutta la sua evidenza sulla base degli stessi verbali di contrattazione prodotti.

Si impone a tal punto una riflessione; non spetta a questo giudice, ed in questa sede, entrare nel merito della concreta individuazione delle nomine e degli incarichi attribuiti e dei criteri e delle procedure di scelta operati; ciò che unicamente conta – e che deve ribadirsi in questa sede – è che su tali questioni l'Istituto avvii una reale concertazione con le parti sindacali, in ordine a precise scelte di campo (quali che siano), consentendo loro di interloquire, eventualmente dissentire o formulare proposte alternative, ossia di svolgere quella attività sindacale che la contrattazione collettiva le assegna in materia.

Il punto è che l'Istituto si è sottratto al confronto con le associazioni sindacali sulla materia *de quo* e siffatta condotta appare senza dubbio lesiva delle prerogative delle sigle sindacali, alla tutela delle quali le citate disposizioni di CCNL sono indubbiamente rivolte.

E' noto, infatti, che l'effettività del diritto alla informazione e alla concertazione è strumentale rispetto al corretto esercizio dell'azione sindacale, che è ontologicamente rivolta a consentire ai sindacati di partecipare alle scelte più importanti della gestione dell'Istituto nel quale operano, in quanto è proprio attraverso il suo riconoscimento che si attua il principio generale di partecipazione sindacale, introdotto

dell'art. 10 del d.lgs. 29/93; inoltre, il comportamento posto in essere dall'Istituto resistente, prescindendo dal previo, effettivo, concerto con le associazioni sindacali ricorrenti in relazione all'adozione dei provvedimenti in contestazione, appare altresì idoneo a screditare i sindacati stessi e a porne in dubbio le effettive capacità negoziali agli occhi dei lavoratori ad essi affiliati.

Alla luce di quanto sopra, s'impone in questa sede di dichiarare oggettivamente antisindacale l'inottemperanza dell'Istituto agli obblighi di procedere alle richieste informazione preventiva e concertazione obbligatoria, nonché di ordinare la cessazione e rimuovere gli effetti pregiudizievoli di siffatta condotta.

Con riferimento invece alle doglianze relative la mancata sottoscrizione del Contratto Integrativo di Istituto, osserva il decidente che quello relativo al 2008/2009 è stato sottoscritto in data 7.5.2009, da tutte le organizzazioni sindacali, ad eccezione del sindacato ricorrente. L'approvazione del Contratto Integrativo comporta la sopravvenuta cessazione della materia del contendere in relazione alla parte del ricorso relativa.

Il Contratto Integrativo è stato, infatti, approvato previa convocazione dei soggetti sindacali interessati.

La mancata sottoscrizione di una sigla sindacale non rileva ai fini della validità del Contratto Integrativo.

Dalla normativa applicabile nella specie non si evince una norma che imponga il principio dell'unanimità o della maggioranza delle sottoscrizioni.

Non esiste, quindi, la necessità della sottoscrizione da parte di tutte le RSU e non vige neanche il principio che le decisioni negoziali in

sede decentrata siano prese a maggioranza, mentre appare legittima la stipulazione che avvenga con ricerca del massimo consenso possibile.

Nella specie il Contratto integrativo è stato stipulato, il 7.5.2009 con il maggiore consenso possibile e non può essere censurata di antisindacalità la procedura per la mancata sottoscrizione della sigla ricorrente.

Per tutte queste considerazioni, si impone il parziale accoglimento del ricorso.

Attesa la natura del giudizio e la complessità della materia trattata, sussistono giusti motivi per compensare tra le parti le spese di lite.

P.Q.M.

Dichiara cessata la materia del contendere in relazione al Contratto Integrativo stipulato il 7.5.2009;

dichiara l'antisindacalità della condotta dell'ITI Archimede di Catania per mancanza di informazione preventiva e concertazione con le OO.SS. nelle materie previste dall'art. 6 CCNL;

ordina, per l'effetto, all'ITI Archimede di Catania l'immediata cessazione della condotta predetta e la rimozione degli effetti pregiudizievoli;

Compensa tra le parti le spese processuali.

Si comunichi.

Catania 28.6.2009

Il giudice del lavoro

dott.ssa Rosaria M. Castorina

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
OGGI 29 GIU 2009
IL CANCELLIERE CT
Nina Lotta

St. St.
1/27/09