

TRIBUNALE ORDINARIO DI VELLETRI

Sezione Lavoro Primo Grado

Il giudice designato, dr.ssa Beatrice Marrani

ha pronunciato il seguente

DECRETO

sciogliendo la riserva posta all'udienza del 3.9.2011, visto l'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300,

letti gli atti ed esaminati i documenti di causa;

sentite le parti;

OSSERVA:

L'organizzazione sindacale FLC CGIL di Roma Sud denuncia l'antisindacalità della scelta del dirigente dell'..... di escludere dalla contrattazione integrativa di istituto le materie contemplate alle lettere h) i) ed m) dell'art. 6 del vigente contratto collettivo nazionale di comparto, degradandole a materia di mera informazione preventiva. Chiede, pertanto, che gli si ordini di procedere all'apertura del confronto sindacale su tali materie.

La controversia in esame presuppone la soluzione di un problema interpretativo che ha visto notevoli contrasti giurisprudenziali. Si tratta in primo luogo di affrontare la problematica della applicabilità (immediata ovvero, secondo altra interpretazione, differita) della cd. riforma Brunetta sotto l'aspetto che qui più direttamente interessa, ossia quello delle norme che delineano un nuovo rapporto tra le fonti.

Dottrina e giurisprudenza fin da subito sono state unanimi nel ritenere che le previsioni legislative immediatamente incidenti sulla disciplina del rapporto di lavoro debbano trovare immediata applicazione fin dalla loro entrata in vigore, indipendentemente dalla revisione della contrattazione collettiva nazionale. Altrettanto chiaro è stato il differimento (alla tornata contrattuale successiva a quella in corso al momento dell'entrata in vigore della riforma) della concreta applicazione delle norme concernenti il procedimento negoziale di approvazione dei contratti collettivi.

Con riferimento invece alle norme che regolano gli obblighi di consultazione, esame congiunto e negoziazione e quindi i rapporti tra le fonti, si assiste a divergenti opzioni interpretative che hanno indotto il Governo ad intervenire con il recentissimo D.lgs. 1 agosto 2011 n. 141. Come è noto il problema è sorto a causa della formulazione dell'art. 65 comma 5 del D.lgs. 150/09 secondo cui "Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso" ed è acuito dal blocco delle procedure negoziali di rinnovo disposto dall'art. 9 e 17 del d.l. n. 78/2010 per il triennio 2010-2012.

Secondo una prima interpretazione trattandosi di norme relative appunto alla definizione degli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione collettiva e quindi di un

præius logico-giuridico di riferimento, non potrebbero veder subordinata la loro applicazione ad un atto di impulso e recepimento da parte della stessa contrattazione collettiva nazionale. Inoltre per il contratto integrativo è previsto un termine finale di operatività al 31.12.2010 ed un obbligo di adeguamento a pena di cessazione di efficacia (Art. 65: "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, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto... 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.) E allora tale adeguamento apparirebbe poco coerente se si obbligasse il contratto gerarchicamente subordinato (quello integrativo, che come è noto deve operare con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla contrattazione sovraordinata, quella nazionale: cfr. art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/01 secondo cui la contrattazione 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") a dare immediata applicazione alla fonte legislativa anche in contrasto con la contrattazione di livello superiore.

Tale duplice argomentazione appare prevalente sulle motivazioni addotte a fondamento della opposta tesi secondo cui anche con riferimento alle norme concernenti la definizione degli ambiti di intervento del contratto collettivo l'applicazione del dettato legislativo sarebbe sospeso fino alla prossima tornata contrattuale. È pur vero che manca nel decreto una norma espressa caducatoria nei confronti della contrattazione collettiva ma il venir meno delle disposizioni contrattuali in contrasto con il mutato quadro normativo di riferimento si spiegherebbe agevolmente con l'adozione del noto fenomeno della cd. nullità sopravvenuta, ossia di una caducazione (*reotus* invalidazione) delle singole disposizione difformi per sopravvenuta contrarietà alla fonte sovraordinata, con conseguente eterointegrazione contrattuale ai sensi del combinato disposto degli art. 1419 2° comma e 1339 c.c., peraltro richiamati dallo stesso D.lgs all'art. 33. Inoltre, come visto, non avrebbe alcun senso imporre alle parti di attivarsi per adeguare i contratti integrativi e prevedere espressamente la cessazione dell'efficacia degli stessi qualora l'adeguamento non avvenga se poi la stessa contrattazione sovraordinata continuasse ad operare in difformità alle disposizione di legge cui la contrattazione integrativa è chiamata ad uniformarsi.

Appare pertanto coerente la disposizione di cui al D.lgs. n. 141 del 1 agosto 2011 secondo cui "l'art. 65 comma 5 del D.lgs. 150/2009 si interpreta nel senso che le disposizioni che si applicano alla tornata contrattuale successiva a quella in corso al momento dell'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo sono esclusivamente quelle relative al procedimento negoziale di approvazione dei contratti collettivi nazionali...". È evidente che a fronte delle opposte opzioni interpretative in ordine al regime transitorio da applicarsi per le norme definitorie degli ambiti di intervento della contrattazione collettiva.

si sia voluto fornire una interpretazione autentica che se non risolve integralmente i problemi relativi (come nel caso in esame) alla concreta interpretazione degli ambiti di intervento delle diverse fonti di regolazione del rapporto di lavoro pubblico, certamente permette di interpretare coerentemente, per quanto si è detto, il nuovo sistema normativo nel suo complesso. Non si comprende allora quale sia lo specifico profilo di illegittimità costituzionale della suddetta norma di interpretazione autentica, proprio avuto riguardo alle disposizioni della legge delega che prevedeva che "nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi: a) precisare, ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dall'art. 1 della presente legge, gli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, *fermo restando che è riservata alla contrattazione collettiva la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro*; b) fare in ogni caso salvo quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, secondo periodo, e 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni; c) prevedere meccanismi di monitoraggio sull'effettività e congruenza della ripartizione delle materie attribuite alla regolazione della legge o dei contratti collettivi; d) *prevedere l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, in caso di nullità delle clausole contrattuali per violazione di norme imperative e dei limiti fissati alla contrattazione collettiva.*

Prevedere allora la diretta ed immediata applicazione delle norme relative alla definizione degli ambiti rispettivamente riservati alla legge e alla contrattazione, anche attraverso l'utilizzo dello schema di invalidazione proprio della ed nullità sopravvenuta non appare in contrasto con alcun principio o criterio direttivo stabilito dalla suddetta legge delega.

Superato in tal senso il problema interpretativo del regime transitorio occorre ora passare ad analizzare la specifica problematica che si pone all'attenzione di questo Giudicante posto che secondo la prospettazione del sindacato ricorrente le materie di cui all'art. 6 lettere h), i), m) del CCNL di comparto non rientrerebbero fra quelle che ex art. 34 del D.lgs. 150/09 sono sottratte alla contrattazione collettiva. Come è noto tale disposizione ha modificato l'art. 5 comma 2 del D.lgs. 165/01, norma che precedentemente stabiliva che "nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 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 privato". La nuova disposizione stabilisce 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 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.

Questo Giudicante ritiene corretta l'opzione interpretativa fatta propria da una parte della giurisprudenza di merito (cfr. Tribunale di Napoli, decreto del 1.2.2011 e Tribunale di Nuoro, 18.5.2011) secondo cui, anche alla luce di una interpretazione sistematica delle modifiche apportate dalla normativa in esame, può ritenersi che le materie di cui al suddetto art. 6 lettere h, i ed m non rientrino tra le materie demandate dall'art. 34 del dlgs. 150 al potere di definizione unilaterale degli organi di gestione. Partendo infatti dal dato del mancato intervento del legislatore sul testo dell'art. 6 del Dlgs. 165/2001 (secondo cui l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate "previa consultazione delle organizzazioni sindacali") è stato correttamente opinato che di per sé l'art. 5 comma 2 del TU anche nella sua attuale versione non è di ostacolo alla consultazione sindacale su materie tipicamente organizzative e di gestione del personale, materie definite "tipicamente di confine" se però nel caso concreto considerate nei loro aspetti definitivi generali ed astratti. Nell'ambito della ripartizione generale tra determinazioni attinenti alla singola organizzazione dell'ufficio e alle misure relative alla gestione del personale (da sempre rimessi al potere unilaterale della p.a.) da un lato e la definizione dei diritti ed obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro (demandati alla contrattazione ex art. 40) dall'altro, si tratta di collocare le materie cui si riferiscono le tre lettere dell'art. 6 in oggetto.

Ebbene, è stato correttamente osservato che la lettera i) ("criteri riguardanti le assegnazioni del personale ...alle sezioni distaccate e ai plessi...") non riguarda la 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.

Del pari le altre due lettere attengono ad aspetti che devono dirsi direttamente incidenti su diritti ed obblighi pertinenti al rapporto di lavoro, la cui definizione è rimessa ex art. 40 TU alla contrattazione collettiva ("criteri per la individuazione del personale, ...da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di Istituto", nonché "criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro ed all'articolazione dell'orario; modalità di utilizzazione del personale docente...").

La condotta del Dirigente Scolastico appare quindi censurabile in quanto porta ad ostacolare ovvero limitare l'attività sindacale consentita dalla disciplina collettiva nazionale negli ambiti di cui si detto. È inoltre chiaro il perdurare degli effetti di tale condotta e la sua oggettiva antisindacalità. Quanto alla volontarietà degli effetti antisindacali, la stessa è irrilevante per giurisprudenza dominante (cfr. ex multis Cass. civ., Sez. lav., 22/07/1992, n. 8815: "la condotta antisindacale prevista dall'art. 28 l. n. 300 del 1970 è caratterizzata dalla idoneità del comportamento del datore di lavoro a impedire o limitare la libertà sindacale; una volta accertata la lesione del relativo interesse mediante la violazione di specifiche disposizioni di legge o di accordi collettivi vincolanti, non è

necessaria un'ulteriore indagine circa l'intenzione del datore di lavoro di porre in essere tale lesione").

Il ricorso merita quindi accoglimento.

p.q.m.

il Giudice del Tribunale di Velletri, Dott.ssa Beatrice Marrani, definitivamente pronunciando, contrarius relectis, così provvede:

- dichiara antisindacale il comportamento tenuto dall'

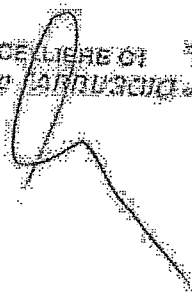
ed in particolare dal Dirigente p.t. per non aver effettuato la contrattazione integrativa di cui all'art. 6, lettere h, l ed m, del CCNL 2006/2009;

- ordina al suddetto Istituto 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 anzidette;

condanna i convenuti al pagamento delle spese processuali che liquida in € 1.650,00 oltre I.V.A e C.P.A.

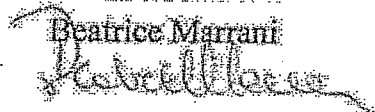
Velletri, 27.9.2011

IL CANCELLIERE DI
"Giuseppe ANTONIACI"



IL GIUDICE

Beatrice Marrani



risposta
il p
il fine
quale i
nell'or
a/2
accusato
di col
do. Era
to An
più
A comp
met
copista
minare
no. Cos
e do
de
c/o
breve
quali e
elabor
lun
con. A
risultò
K. di
ange
quale i
lempar
elabor
edico
DIA
1/2
1/2

