

Procedimento n. 3595/2019 R.G.



TRIBUNALE DI POTENZA
SOTTOSEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

Il Giudice del lavoro dott.ssa Rosalba De Bonis,
sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 9 giugno 2020;
esaminati gli atti e lette le conclusioni rassegnate nel procedimento n. 3595/2019 R.G., relativo al
ricorso depositato nell'interesse di

Confederazione Generale Italiana del Lavoro Funzione Pubblica (CGIL FP), in persona del segretario provinciale; Federazione Lavoratori Pubblici e dei Servizi di Basilicata (CISL Funzione Pubblica, CISL FP, CISL FPS), in persona del segretario regionale e legale rappresentante *pro tempore*, UIL FPL –Federazione Poteri Locali di Basilicata, in persona del segretario provinciale e regionale *pro tempore*, rappresentate e difese, congiuntamente e disgiuntamente, dall'avv. Rosa Fasulo, dall'avv. Loredana Albano e dall'avv. Vincenzo Santangelo ed elettivamente domiciliate presso lo studio di quest'ultimo, in Potenza, alla via Nicola Sole n. 73, giusta mandato in atti;

RICORRENTI

nei confronti di

COMUNE di VENOSA, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso dall'avv. Salvatore Paolo Guarino ed elettivamente domiciliato presso il di lui studio, in Potenza alla via IV Novembre n. 38, giusta mandato in atti;

RESISTENTE

OSSERVA

1. Con ricorso ex art. 28 legge 20 maggio 1970 n. 300, depositato in data 24.12.2019, la parte indicata in epigrafe, -
- premesso che, in data 24 maggio 2019, a seguito del parere favorevole dell'organo di revisione del Comune di Venosa e della deliberazione n. 62 del 21.05.2019, con la quale la Giunta comunale



autorizzava il Presidente della Delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del CCDI 2019/2021, veniva sottoscritta tra la parte pubblica e le associazioni sindacali CISL, CGIL, UIL, nonché la RSU aziendale, ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018;

- premesso che, nonostante la stipula definitiva del citato accordo sindacale e le ripetute sollecitazioni dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali ricorrenti, le quali giungevano a proclamare lo stato di agitazione del personale, attivando le procedure di raffreddamento e di conciliazione ex L. 146/1990 e L. 83/2000, l'Ente comunale continuava a non dare esecuzione a quanto convenuto nell'accordo decentrato sia con riguardo alle progressioni orizzontali per l'anno 2019 e sia con riguardo alla flessibilità oraria, evidenziando che: 1) la riduzione, unilateralmente disposta, della flessibilità oraria, convenuta nel CCDI, dipendeva dalla deliberazione della Giunta comunale n. 113/2019 che aveva modificato l'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali determinando la necessità di non sovrapporre l'utilizzo della flessibilità all'orario di apertura al pubblico degli uffici; 2) la mancata attivazione delle procedure inerenti la progressione orizzontale 2019 era stata determinata, nelle more, dall'art. 33 del D.L. 30.04.2019 n. 34, conv. in L. n. 58 del 28.06.2019;

- premesso che, il Comune convenuto, da un lato, con comunicazione del 12.12.2019, inviata alle OOSS, si determinava unilateralmente di riaprire la contrattazione sulla destinazione del "Fondo salario accessorio anno 2019 e, nonostante le organizzazioni sindacali avessero formalmente comunicato di non aderire alla convocazione, la Parte pubblica modificava il contenuto del contratto decentrato già definitivamente sottoscritto nel mese di maggio 2019, riducendo di oltre l'80% le risorse già concordate, e, con successiva determina del 20.12.2019, avviava la procedura di progressione orizzontale, senza invitare i dipendenti a presentare domanda di partecipazione, e stilava la graduatoria, dall'altro, con riferimento all'istituto della flessibilità oraria, non vi dava attuazione eludendo il vincolo contrattuale attraverso la modifica dell'orario al pubblico degli uffici comunali di cui alla delibera della G.C. n. 113/2019;

- premesso che la mancata attivazione, da parte dell'Ente comunale, delle procedure inerenti la progressione orizzontale 2019 non possa trovare giustificazione nella emanazione, in epoca successiva al CCDI, dell'art. 33 del D.L. 30.04.2019 n. 34, convertito nella legge n. 58 del 28.06.2019, la cui operatività è subordinata all'adozione di un apposito decreto, non ancora emanato, e che, quanto alla flessibilità oraria, la modifica dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 113 del 10.10.2019, e la conseguente variazione delle fasce di flessibilità oraria costituisce una ulteriore variazione unilaterale di quanto convenuto in sede di contrattazione decentrata integrativa;

- premesso che il comportamento del Comune di Venosa sostanzia una condotta antisindacale, avendo disatteso il disposto di all'art. 40, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, la normativa contrattuale in tema di adempimento degli obblighi assunti con il contratto integrativo; le norme di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. nonché delegittimato le OOSS stipulanti e ricorrenti;
- chiedevano al giudice adito di adottare i seguenti provvedimenti: 1) dichiarare l'antisindacalità del comportamento del Comune di Venosa, in persona del Sindaco legale rappresentante *pro tempore*;
- a) per non aver attuato il CCDI 2019/2021, laddove l'accordo prevedeva procedersi alla progressione economica orizzontale del personale, nelle diverse categorie, quantificando, all'uopo, per l'annualità 2019, risorse disponibili in € 16.000,00 e per aver unilateralmente modificato le disposizioni del contratto decentrato stipulato nel mese di maggio 2019; b) per aver unilateralmente di fatto variato le fasce di flessibilità oraria come previste dall'art. 45 del CCDI 2019/2021, rimuovendone, a tal fine, gli effetti;
- 2) ordinare all'Amministrazione comunale resistente di cessare immediatamente dalla suddetta condotta antisindacale, ponendo in esecuzione l'accordo decentrato integrativo del 24.05.2019, di cui in narrativa ed adottando, a tal fine, immediatamente tutti i provvedimenti necessari all'attivazione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni orizzontali del personale per l'anno 2019, avvalendosi delle risorse, quantificate nel CCDI 2019/2021 del Comune di Venosa, in € 16.000,00; sospendere/disapplicare tutti gli atti emessi dall'amministrazione comunale di Venosa (atto unilaterale del 16.12.2019, determina del 20.12.2019 del responsabile dell'Area n. 2, relativa graduatoria provvisoria);
- 3) ordinare all'Amministrazione comunale resistente la cessazione del comportamento antisindacale del Comune di Venosa, consistente nella unilaterale variazione delle fasce di flessibilità oraria, come previste dall'art. 45 del CCDI 2019/2021, disponendone la rimozione degli effetti, anche mediante annullamento/disapplicazione/sospensione dei relativi atti nella parte ritenuta antisindacale; con vittoria di spese e compensi di giudizio da distrarsi in favore dei procuratori antistatari

Si costituiva in giudizio il Comune di Venosa, in persona del Sindaco e legale rappresentante p.t., opponendosi alle avverse deduzioni e richieste. La parte resistente eccepiva la inammissibilità del ricorso e nel merito evidenziava la legittimità del proprio operato e la infondatezza delle allegazioni avversarie.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita mediante l'acquisizione della produzione documentale, quindi, precisate le deduzioni e le conclusioni delle



parti con le note di trattazione scritta ritualmente depositate, in data 9 giugno 2020, veniva riservata la decisione.

2. Il ricorso non merita accoglimento.

Le organizzazioni sindacali, con il presente giudizio, domandano di dichiarare l'antisindacalità della condotta posta in essere dall'amministrazione comunale convenuta, allegando a fondamento il mancato adempimento di quanto stabilito nel CCDI del 24.05.2019, sia in relazione alla flessibilità oraria, atteso che, secondo la prospettazione della parte ricorrente, la disciplina contrattuale sarebbe stata di fatto disapplicata con la deliberazione della Giunta comunale n. 113 del 10.10.2019, e sia in relazione alle progressioni economiche, rispetto alle quali l'Ente convenuto avrebbe adottato determinazioni unilaterali modificative in *peius* delle disposizioni contrattuali, comportamento che, complessivamente considerato, si porrebbe in contrasto con le norme disciplinanti le relazioni sindacali, con i principi di buona fede e correttezza e determinerebbe un *vulnus* alla credibilità delle organizzazioni sindacali stipulanti, odierne ricorrenti.

Tali argomentazioni non appaiono condivisibili.

Ritiene il Tribunale, in conformità con l'orientamento consolidato della Suprema Corte di Cassazione (v. Cass. S.U., n. 5295 del 12.6.1997), che per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (L n. 300/1970), sia sufficiente che un 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, né nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego delle 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), né 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'obiettiva 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. (si veda in senso conforme Cass. civ., sez. lav., sentenza n. 13726 del 17.06.2014 *"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".)

Tanto premesso e passando all'esame del caso di specie, la questione assorbente del presente giudizio è quella di verificare se la condotta assunta dall'amministrazione comunale, in relazione alla disciplina dettata dal CCDI del 24.05.2019 in tema di progressioni economiche e di flessibilità oraria, abbia o meno leso le prerogative sindacali.

Al riguardo giova distinguere i due istituti.

In relazione alle progressioni economiche, le organizzazioni sindacali ricorrenti deducono, a fondamento dell'asserita antisindacalità della condotta, la modifica unilaterale da parte dell'Ente comunale della disciplina, nonostante la vigenza della contrattazione collettiva decentrata integrativa del 24.05.2019.

Orbene dalla documentazione in atti emerge che il Comune convenuto, prima di determinarsi alla censurata modifica della disciplina delle progressioni in argomento, abbia convocato le organizzazioni sindacali ricorrenti al fine di riaprire le trattative e che, nonostante le convocazioni, queste ultime non vi abbiano partecipato.

Tali convocazioni, essenzialmente volte a consentire l'intervento delle parti ricorrenti, escludono l'antisindacalità della condotta dell'amministrazione, della quale, viceversa, si sarebbe potuto discutere laddove parte datoriale avesse pretermesso totalmente i sindacati nella scelta di rivedere le progressioni economiche, fattispecie che nel caso di specie non si ravvisa; nè si condivide l'affermazione delle parti ricorrenti secondo cui il CCDI fosse un accordo vigente e valido come tale da attuare così come sottoscritto, atteso che le allegazioni dell'ente comunale erano meritevoli di una riapertura della trattativa.

In definitiva, il provvedimento unilaterale risulta adottato dopo che l'Ente comunale si è attivato per garantire il confronto con le organizzazioni sindacali, rimaste silenti anche nella terza convocazione, e tanto esclude il carattere antisindacale del comportamento posto in essere dall'amministrazione convenuta, come dedotto.

Irrilevante, tenuto conto dell'oggetto del giudizio azionato, appare quindi il contenuto del sopravvenuto decreto ministeriale 17 marzo 2020 che la parte ricorrente, con le note di trattazione scritta depositate, pone a conferma della legittimità delle proprie allegazioni.

Quanto alla flessibilità oraria, la parte ricorrente allega che la modifica dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali, adottata con la deliberazione della Giunta comunale n. 113 del



10.10.2019, e la conseguente variazione delle fasce di flessibilità oraria, come previste dall'art. 45 del CCDI 2019/2021, rappresenterebbe una illegittima variazione unilaterale di quanto convenuto in sede di contrattazione decentrata integrativa e, per l'effetto, integrerebbe una condotta antisindacale, atteso che l'amministrazione avrebbe dovuto avviare una nuova contrattazione dell'istituto della flessibilità e, sino all'esito della stessa, osservare quanto statuito nella contrattazione precedente.

Anche tali allegazioni non appaiono condivisibili.

Risulta agli atti che le Organizzazioni sindacali, con nota prot. n. 0018016 del 1.10.2016, siano state previamente informate della modifica dell'art. 5 del Regolamento per la disciplina delle modalità di gestione delle politiche dell'orario di lavoro, adottata con deliberazione di G.C. n. 113 del 10.10.2019, e che, a tale informazione, non seguiva alcuna richiesta di confronto da parte delle ricorrenti, da qui, in applicazione dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, trascorso il termine di cinque giorni, la legittima adozione della deliberazione da parte dell'amministrazione comunale, censurata nel presente giudizio.

Le doglianze dedotte quindi appaiono prive di fondamento, avendo il Comune, anche in tema di flessibilità oraria, consentito l'intervento delle organizzazioni sindacali rimaste, viceversa, anche in questa circostanza, silenti.

Per tutte le ragioni esposte, il ricorso va rigettato.

3. Le spese di lite seguono la soccombenza nella misura liquidata in dispositivo sulla base delle tariffe professionali approvate con Decreto Ministeriale n. 37 del 2018.

P. Q. M.

Il Giudice del lavoro così provvede:

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) condanna le parti ricorrenti alla rifusione delle spese di lite che liquida complessivamente in € 4.500,00 (euro 1.500,00 a carico di ciascuna organizzazione sindacale) oltre spese generali nella misura del 15% ed IVA e CPA come per legge.

Manda alla cancelleria per le comunicazioni.

Potenza, 10 giugno 2020.

Il Giudice del Lavoro

Rosalba De Bonis

