

Il Tribunale di Roma / s ez. Lavoro -1^ grado, a scioglimento della riserva che precede,

premesse in fatto:

- che con ricorso ex art. 28 l. 300/1970 ritualmente notificato la Federazione Lavoratori della Conoscenza, la Federazione Lavoratori della Conoscenza Roma Lazio e la Federazione UIL Scuola R.U.A., in persona-rispettivamente-del segretario generale, del segretario generale di Roma e Lazio e del segretario generale, hanno adito il Tribunale del lavoro di Roma lamentando come **antisindacale la condotta del ministero della pubblica istruzione il quale ha omesso di convocare detti sindacati alle trattative finalizzate alla conclusione dell'accordo per il rinnovo del contratto collettivo integrativo sulla mobilità del personale scolastico per il triennio 2022-2025;**

- che le OO.S. ricorrenti hanno esposto – **in punto di fatto** - che sono tutte firmatarie del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018; hanno lamentato che il Ministero ha ignorato tutte le loro diffide inoltrate al fine di riaprire il tavolo delle trattative concernenti l'Accordo integrativo ed hanno dedotto la lesione e la violazione dei criteri di rappresentatività; hanno inoltre lamentato che **l'Accordo integrativo del 27/1/2022 è stato sottoscritto dal Ministero con il consenso di una sola sigla sindacale e precisamente con la Cisl scuola eludendo così la fase della trattativa con tutte le parti sociali;**

- che le OO.SS. ricorrenti hanno evidenziato - **in punto di diritto** - **come** la condotta del Ministero abbia **violato il principio del "raggiungimento del maggior consenso possibile"** nonché **mancato di rispettare gli obblighi di correttezza e buona fede** di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c. ;

-che, alla luce di quanto sopra, parte ricorrente ha chiesto dichiararsi l'antisindacalità della condotta del ministero dell'istruzione; per l'effetto, ordinarsi al Ministero la rimozione degli effetti di tale comportamento antisindacale con contestuale condanna del ministero stesso a pubblicare sui più importanti quotidiani nazionali (la Repubblica, il Corriere della Sera; la Stampa, la Gazzetta del mezzogiorno) copia dell'emanando decreto ex articolo 28 legge 300 del 70. Con contestuale ordine di non reiterare, nel futuro, la condotta dichiarata antisindacale;

- **che, benché ritualmente notificato,** il ministero dell'istruzione non si è costituito in giudizio ed è rimasto contumace ;

-che , ritenuta la natura documentale della causa, all'udienza del 10.6.2022 il Tribunale si è riservato di decidere;

RILEVA IN DIRITTO:

i sindacati ricorrenti lamentano che - nonostante siano firmatari del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca e nonostante abbiano inviato al Ministero resistenti numerose diffide finalizzate alla riapertura delle trattative sindacali in tema di contrattazione collettiva decentrata, il Ministero non ha dato loro alcun riscontro. Hanno altresì evidenziato che il Ministero ha concluso un accordo sindacale decentrato, in data 27/1/2022, con il consenso della sola sigla sindacale Cisl scuola "in assenza della firma dei rappresentanti delle altre organizzazioni sindacali, tra le quali vi è anche la ricorrente organizzazione locale, tenuto conto della incontestabile rappresentatività a livello nazionale e locale" (confronta pagina 11 del ricorso).

Si premette che nel nostro ordinamento *«non esiste un principio che imponga al datore di lavoro di trattare con tutte le OO.SS. su un piano di parità a meno che l'esclusione del Sindacato non abbia carattere discriminatorio e arbitrario in violazione dei principi di buona fede e correttezza»* (cfr. , per tutte, Cass., 10 giugno 2013, n. 14511 nonché, per il merito Trib. Pavia, decreto 2.9.2021),

Ed infatti lo Statuto dei lavoratori accoglie il principio della parità di trattamento solo per i lavoratori laddove, per i sindacati, aggancia i concetti di tutela e di garanzia al criterio della maggiore rappresentatività sul piano nazionale: si tratta di criterio che non impone un'uguaglianza di trattamento dei sindacati forniti di tale requisito né impone l'estensione ad associazioni sindacali diverse da quelle stipulanti di condizioni di esercizio dell'attività sindacale più favorevoli rispetto a quelle previste per legge e che siano riconosciute da contratti collettivi.

E dunque valenza pregnante viene riconosciuta al principio di effettività, quale indice più significativo del requisito di rappresentatività, che si misura nella *«capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale»* e che si trasfonde – fisiologicamente - nella *«partecipazione alle trattative»*, unico reale *«strumento di misurazione della forza di un sindacato»* (Trib. Roma, 21 luglio 2017, n. 3849; a cfr. anche C. cost., 23 luglio 2013, n. 231 e già C. cost., 12 luglio 1996, n. 244,).

Con la conseguenza che la libertà negoziale del datore trova un limite solo nel c.d. *«nel suo uso distorto... produttivo di un'apprezzabile lesione della libertà*

sindacale» (Cass., 10 giugno 2013, n. 14511 nonché, per i merito, Trib. Busto Arsizio, 4 giugno 2019).

Chiariti quali siano i principi generali di diritto in materia, nel rapporto di lavoro privato,

La questione oggetto del presente giudizio va esaminata partendo dall'analisi delle norme che disciplinano la contrattazione collettiva nel pubblico impiego nella consapevolezza che tale settore è caratterizzato dal principio dell'imparzialità della pubblica amministrazione (art. 97 co. 1, Cost.), cui si riconnette – sillogisticamente- l'efficacia erga omnes del contratto collettivo:

- L' art. 43 comma 1 d.lgs. 165/2001 stabilisce che “ l' Aran ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo ed il dato elettorale “ ;

-l'art. 43 comma 3 dispone a sua volta che “l'Aran sottoscrive contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51% come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto nell'aria contrattuale, o almeno il 60% del dato elettorale nel medesimo ambito”;

-ancora, l'art. 43/ comma 4 - inerente la mobilità del personale scolastico - dispone che “sono oggetto di contrattazione integrativa: a) **a livello nazionale:** le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale territoriale fatte salve le disposizioni di legge...”;

-l' art. 43, comma 5, stabilisce , sua volta, che “ i soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all' art. 40, commi 3-bis e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall' art. 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria nazionale “;

-con particolare riferimento alla contrattazione integrativa, che qui rileva, l' art. 40 comma 3 stabilisce che “ Le Pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di

contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'art. 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. 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 “;

-la medesima norma stabilisce, poi, al comma 3 quinquies, che “ Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole [dei contratti integrativi] sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile “.

Dal quadro normativo così delineato emerge che **sono ammesse alle trattative sindacali in sede di contrattazione collettiva nazionale** le OO.SS che abbiano il requisito della rappresentatività; sono escluse dalle trattative in sede di **contrattazione integrativa** le organizzazioni sindacali che non abbiano sottoscritto il contratto nazionale .

E dunque nell'ambito della contrattazione integrativa, la titolarità alla contrattazione viene riconosciuta in capo alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL. In sostanza, solo l'organizzazione sindacale che possiede il requisito della rappresentatività ha il diritto di partecipare alle trattative a livello di contrattazione collettiva nazionale; alle parti firmatarie del contratto collettivo nazionale è rimessa la individuazione dei soggetti che hanno diritto a partecipare alle trattative in sede di contrattazione integrativa.

Da tale sistema appare evidente la volontà del legislatore di garantire un collegamento diretto fra la contrattazione collettiva nazionale e la contrattazione di secondo livello agganciando entrambe al su richiamato principio di “effettività”.

Con specifico riferimento, poi, alla norma richiamata da parte ricorrente e precisamente all'art. 7 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 19.4.2018 (**anche dalle OO.SS ricorrenti** / cfr. docc. 1,2, e 3 fasc. ric.) , quest'ultimo dispone che :” i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto “.

In sostanza , come ha chiarito C. 3095/2018, il d.lgs n. 165/2001 in tema di pubblico impiego privatizzato ha previsto norme (in particolare artt. 42 e 43 del d.lgs. n. 165 del 2001) che si pongono in rapporto di specialità rispetto alle corrispondenti norme dettate dalla legge e dai contratti collettivi per il settore privato, sia in quanto valorizzano un concetto di rappresentatività che tiene conto del dato associativo e della forza elettorale delle singole associazioni, sia in quanto prevedono che alla competizione per l'elezione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale (r.s.u.), basata sul criterio proporzionale puro, siano ammesse anche le organizzazioni sindacali che non abbiano i requisiti per partecipare alla contrattazione collettiva, purché siano dotate di un proprio statuto e abbiano aderito agli accordi e ai contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo (cfr., sul punto specifico, anche Trib. Roma, n. 12465/2019).

La citata sent. C. 3095/2018 espressamente ribadisce che nel pubblico impiego privatizzato si “valorizza un concetto di rappresentatività che tiene conto sia del dato associativo sia della forza elettorale delle singole associazioni, ammesse a partecipare alla contrattazione collettiva nazionale a condizione che abbiano «nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media fra il dato associativo e il dato elettorale».

A livello aziendale il d. lgs citato affida alla contrattazione collettiva il compito di stabilire «i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali nonché il compito di stabilire le modalità « con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'art. 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva».

Ora, il Giudicante è consapevole che, a livello decentrato, non esiste una norma come l'art. 43/3^ d.lgs. 165/2001 che chiarisce esattamente la nozione di “rappresentatività” (come visto, a livello nazionale il CCNL è legittimamente sottoscritto se le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo della rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale/ cfr. nota ARAN del 15.2.2002 e del 19.2.2020).

Cionondimeno, a livello decentrato “vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, in relazione sia del grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, sia del fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse. Si precisa che in sede di contrattazione integrativa

la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalla RSU, che decide al suo interno a maggioranza”. (sic, testualmente,. Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi in tema di contrattazione integrativa – modalità operative Istituti contrattuali: MARZO 2020)

Alla luce di quanto sopra ritiene il Giudicante che non aprire alle trattative nei confronti di OO.SS. firmatarie del CCNL, senza alcuna forma di motivazione che evidenzi la trasparenza della scelta, costituisca condotta antisindacale posto che – così facendo – si è venuto a creare una sorta di “monopolio sindacale” le cui ragioni rimangono incomprensibili (cfr., per un caso analogo, Trib. Busto Arsizio 25/10/2019, n. 359). Appare evidente che si tratta di circostanza di fatto che è ben lungi dall’integrare la ricerca, in omaggio ai principi di correttezza e buona fede, del “maggior consenso possibile”.

Né può dubitarsi che detto comportamento datoriale comprometta oggettivamente l’efficace espletamento del ruolo delle organizzazioni sindacali soprattutto in una materia, quale quella della mobilità, che è particolarmente importante e delicata per i singoli lavoratori coinvolgendone interessi personali e familiari di rilievo (cfr. per un caso analogo, Trib. Roma 22/4/2017).

Né, infine, può dubitarsi dell’esistenza del requisito dell’attualità della condotta antisindacale in questione nonché del perdurare dei suoi effetti con conseguente, corretto utilizzo del procedimento ex art. 28 l. 300/70 il quale è fisiologicamente preposto a rimuovere la portata intimidatoria e/o l’ostacolo e/o il restringimento che al libero svolgimento dell’attività sindacale possano derivare da una condotta del datore di lavoro.

Spese di lite liquidate come da dispositivo secondo il principio della soccombenza

P.Q.M.

Dichiara la antisindacalità della condotta del Ministro resistente e, per l’effetto, ordina al Ministero di riaprire le trattative, con inclusione delle OO.SS. ricorrenti, che hanno portato all’Accordo del 27.1.2022.

Condanna il Ministero a pubblicare il presente decreto su due quotidiani (La Repubblica e il Corriere della sera).

Condanna infine il Ministero al pagamento delle spese di giudizio, pari a complessivi euro 2490,00, di cui euro 2310,00 per onorari, da distarsi.

Si comunichi.

Roma, 9.7.2022

IL GIUDICE