



**TRIBUNALE DI BRINDISI**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Brindisi, in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Maria Forastiere, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato con motivazione contestuale la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa discussa all' udienza del 3.5.2019, promossa da:

**-Istituto xxxxxx**

, rappresentati e difesi

dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Lecce

Ricorrenti

**C O N T R O**

**-CGIL** rappresentata e difesa, con mandato in atti, dall'Avv. xxxx

Resistente

**Oggetto: Opposizione a decreto ex art. 28 legge n. 300/70**

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato il 7.8.2017, i ricorrenti di cui in epigrafe proponevano opposizione avverso il decreto del 31.7.2017, con il quale il giudice del lavoro del Tribunale di Brindisi aveva dichiarato l'antisindacalità della condotta posta in essere dal Dirigente Scolastico dell'Istituto xxxxxx, condannando i convenuti all'adozione di ogni condotta utile alla piena ed effettiva attuazione dell'art. 6 CCNL del personale comparto scuola.

A fondamento dell'opposizione, lamentavano l'erroneità della motivazione resa in relazione all'attualità della condotta antisindacale e, nel merito, ribadivano l'insussistenza della denunciata condotta, stante l'assenza dei presupposti fattuali per avviare le trattative concernenti la contrattazione integrativa d'Istituto per l'a.s. 2016/2017.

Chiedevano pertanto la revoca del decreto opposto.



Si costituiva in giudizio l'organizzazione sindacale convenuta che contestava gli avversi assunti e insisteva per il rigetto del ricorso.

All'odierna udienza le parti hanno discusso la causa insistendo per l'accoglimento delle conclusioni rassegnate nei rispettivi scritti difensivi.

\*

Tali risultando le richieste delle parti, il ricorso è infondato e va rigettato.

Ritiene, infatti, il giudicante che il decreto emesso dal giudice del lavoro a seguito del ricorso ex art. 28 della legge n. 300/70 sia corretto e debba essere, in questa sede, confermato nel suo contenuto.

In punto di fatto, occorre premettere che, con ricorso ex art. 28 S.L, l'organizzazione sindacale odiernamente convenuta aveva denunciato il mancato avvio delle trattative per la contrattazione integrativa d'istituto relativa all'anno scolastico 2016/2017 e tanto in violazione dell'art. 6 del CCNL di Comparto.

Tale norma, dopo aver individuato le materie demandate alla contrattazione integrativa, dispone *“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 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 tornerà la propria assistenza”.*

La norma dunque contempla l'iter procedurale da osservare per addivenire alla stipula del contratto integrativo nell'ambito del singolo istituto scolastico e individua nel dirigente scolastico l'organo che deve dare impulso all'avvio di tale iter, il quale è tenuto a predisporre la propria proposta contrattuale e a comunicarla alle organizzazioni sindacali.

Tanto deve avvenire entro i limiti temporali compiutamente definiti dalla citata disposizione: la proposta contrattuale deve intervenire entro 10 giorni dall'apertura delle trattative che, a loro volta, devono essere avvisate non oltre il 15 settembre di ciascun anno scolastico.



Nel caso di specie è pacifico che il tavolo delle trattative, in relazione all'anno scolastico 2016/2017, sia stato avviato solo in data 13.5.2017, ovvero tre giorni dopo la notifica del ricorso ex art. 28 S.L e che la convocazione dei sindacati per la sottoscrizione del contratto integrativo per il suddetto anno sia avvenuta solo in data 30.8.2017 (all. 6 fascicolo di parte convenuta), successivamente all'emissione del decreto opposto.

Nella oggettiva violazione dell'iter procedurale di cui all'art. 6 CCNL citato deve ritenersi sussistente una condotta antisindacale dell'Amministrazione ricorrente, sia per i ritardi procedurali, sia per il mancato compimento della procedura, sia conseguentemente per il discredito che una tale condotta era idonea a determinare in ordine all'efficacia dell'azione sindacale davanti ai propri iscritti, con una ricaduta sull'immagine del sindacato.

A tal proposito, tenuto conto di quanto eccepito dall'Amministrazione ricorrente, è appena il caso di rilevare come l'art. 28 Stat. Lav. non individui in maniera analitica la condotta antisindacale ma fornisca della stessa una nozione teleologica: è considerata antisindacale, infatti, non una determinata condotta in base alle sue modalità esteriori, ma qualsiasi condotta diretta ad un determinato risultato, ovvero ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché il diritto di sciopero.

L'ampia descrizione legislativa induce a ritenere che qualsiasi condotta idonea a ledere i beni suindicati debba essere considerata antisindacale: non solo, dunque, le condotte dirette esclusivamente ad impedire l'attività sindacale, ma anche le condotte che, in astratto, potrebbero essere legittime, ma, in concreto, siano state adottate per motivi antisindacali (cfr. Cass. sentenza n. 13726 del 17/06/2014).

Ciò che rileva dunque è l'obiettivo idoneità della condotta denunciata a produrre il risultato che la legge intende impedire e, cioè, la lesione della libertà sindacale. La sussistenza o meno di un intento del datore di lavoro di ledere tali diritti non è necessaria perché un errore di valutazione del datore di lavoro che non si è reso conto della portata causale della sua condotta non fa venir meno l'esigenza di una tutela della libertà sindacale e della inibizione dell'attività oggettivamente lesiva di tale libertà (in tal senso Cass., Sez. Un., 13 febbraio 1997, n. 5295; Cass., 5 febbraio 2003, n. 1684; Cass., 22 febbraio 2003, n. 2770; Cass., 22 aprile 2004, n. 7706).

Né potrebbe sostenersi che la violazione denunciata dall'organizzazione sindacale convenuta sia stata determinata dall'esito negativo del controllo del Collegio dei



Revisori dei Conti sul provvedimento provvisorio di regolazione unilaterale adottato dal Dirigente Scolastico in relazione all'anno scolastico 2015/2016.

Come osservato in maniera condivisibile dal Tribunale di Brindisi nel decreto conclusivo della precedente fase, l'art. 40 comma 3 ter del d. lgs. 165/2001 (a tenore del quale *“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 tra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione ..”*) *“legittima il ricorso ad una disciplina unilaterale delle materie di cui all'art. 6 cit”* ma *“non contempla un'interruzione delle relazioni sindacali, tanto è vero che pone come limite temporale della “efficacia provvisoria” del provvedimento unilaterale, proprio la “successiva sottoscrizione” che non può quindi non essere preceduta dall'intavolazione di apposite trattative. Né la disciplina in esame pone quale condizione idonea ad impedire l'avvio della “contrattazione” successiva la verifica della compatibilità finanziaria.”*. (cfr. pag. 5 decreto opposto).

In ogni caso, la norma richiamata evidenzia il carattere straordinario ed eccezionale della regolamentazione unilaterale delle materie oggetto di contrattazione collettiva in quanto derogatoria rispetto alla regola della contrattazione collettiva: il che, evidentemente, giustifica - anche in considerazione dei principi di correttezza e buona fede - il sollecito riavvio del confronto sindacale e della sottoscrizione del contratto integrativo.

Nel caso di specie, il Dirigente Scolastico - a fronte del parere negativo dei revisori dei conti e nonostante l'espletamento della procedura di raffreddamento conclusasi in data 23.11.2016 (all. 3 fascicolo fase sommaria di parte convenuta) -non avviò, all'inizio dell'anno scolastico 2016/2017, il tavolo negoziale né per la stipula del contratto integrativo 2015/2016 né per la stipula di quello relativo all'anno scolastico successivo. Appare evidente, sulla scorta delle condivisibili motivazioni rese nel decreto opposto e innanzi richiamate ed in considerazione del fatto che le trattative per la sottoscrizione del contratto integrativo 2015/2016 sono state prontamente riattivate solo dopo la notifica del ricorso ex art. 28 SL, come tale circostanza non fosse in concreto ostativa all'avvio delle trattative per l'anno scolastico 2016/2017.

Ciò posto, la scansione degli eventi per come risultante dalla documentazione prodotta dall'organizzazione convenuta induce a ritenere che, correttamente, non sia stata dichiarata cessata la materia del contendere.



Ed invero, l'avvio delle trattative - avvenuto ad anno scolastico inoltrato e solo successivamente alla notifica del ricorso - non poteva far venir meno l'interesse dell'organizzazione sindacale ad ottenere una pronuncia accertativa della condotta antisindacale, la cui attualità perdurava al momento dell'emissione del decreto opposto. Sul punto, gioverà evidenziare che l'attualità del comportamento antisindacale o, almeno, degli effetti di questo, costituisce il presupposto necessario per l'esperibilità del procedimento previsto dall'art. 28 della legge n. 300 del 1970, come è dimostrato anche dalle espressioni usate dalla norma con riguardo al provvedimento che può essere emesso dal giudice.

In tema di repressione della condotta antisindacale, la Suprema Corte ha chiarito che 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 risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo alla stregua di una valutazione globale, non limitata ai singoli episodi, 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 (cfr. ex plurimis, Sez. L, Sentenza n. 23038 del 12/11/2010, rv. 614921; da ultimo, Cass. 9027/2019; 1392/2018).

Nel caso di specie, è da condividere quanto osservato dal Tribunale di Brindisi nel decreto impugnato, ove si consideri che la violazione dell'art. 6 CCNL ha determinato non solo una lesione delle prerogative sindacali ontologicamente connesse al mancato avvio delle trattative ma anche un pregiudizio all'immagine del sindacato (i cui iscritti - secondo quanto dedotto e non contestato - non avevano ancora ottenuto, al momento della costituzione in giudizio dell'O.S, il salario accessorio per l'attività lavorativa espletata nell'as 2016/2017), con la precisazione che la pronuncia di condanna "a porre in essere ogni adempimento utile alla piena ed effettiva attuazione della norma contrattuale violata" ha consentito all'organizzazione convenuta di poter sottoscrivere, successivamente all'emissione del decreto opposto, il contratto integrativo 2016/2017, mentre la nota del 13.5.2017 è servita a riattivare le trattative per la sottoscrizione del contratto integrativo per l'anno scolastico 2015/2016.

Pertanto, deve ritenersi che gli effetti pregiudizievoli della denunciata condotta sindacale sussistessero al momento dell'emissione del decreto opposto e che la lesione all'immagine e alla credibilità subita dal sindacato sarebbe stata ulteriormente



pregiudicata qualora il Tribunale non avesse condannato parte ricorrente a porre in essere tutto quanto fosse necessario per l'attuazione della norma violata.

Per tutto quanto detto, allora, il ricorso in opposizione deve essere rigettato.

La complessità e la peculiarità della vicenda esaminata giustificano la compensazione delle spese di lite nella misura di ½ ai sensi dell'art. 92 comma 2 c.p.c. per come risultante a seguito della pronuncia n. 77/2018 della Corte Costituzionale.

**P.Q.M.**

definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da Istituto xxxxxxxx e Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca nei confronti di CGIL, così provvede:

Rigetta il ricorso.

Compensa nella misura di ½ le spese di lite e condanna i ricorrenti al pagamento della residua parte che liquida in € 2.000,00 per compensi, oltre accessori di legge, con distrazione in favore del procuratore costituito per dichiarato anticipo.

Brindisi, 3.5.2019

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott.ssa Maria Forastiere

