

R.G. 5662/2015



TRIBUNALE DI LECCE
Sezione Lavoro

DECRETO AI SENSI DELL'ART. 28 L.N. 300/1970

Il Giudice del Lavoro,

letti gli atti ed esaminata la documentazione visto l'art. 28 l.n. 300/70 e l'art. 39 Cost. e sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del 09.07.2015,

- Rilevato che con ricorso depositato il 05.05.2015 la Federazione Italiana Funzione Pubblica – CGIL (di seguito FP-CGIL) – premesso di essere una tra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed operanti anche nell'ambito della sanità pubblica – deduceva l'antisindacalità della condotta serbata da ASL Lecce per avere adottato, in assenza della necessaria preventiva informazione ai sindacati e senza considerare le graduatorie vigenti dalle quali attingere in caso di mobilità intra-aziendale, disposizioni di servizio con cui si era provveduto al trasferimento di alcuni dipendenti con qualifica di CPS –infermiere. Concludeva pertanto che, accertato il carattere antisindacale ed illegittimo del comportamento dell'ASL Lecce, ne fosse ordinata la cessazione e la rimozione degli effetti, mediante dichiarazione di nullità, annullamento e/o revoca delle predette disposizioni di servizio, salvo ogni altro ulteriore provvedimento utile in tal senso. Il tutto con vittoria di spese e competenze di lite.
- Rilevato che l'ASL Lecce, eccepito in via preliminare il difetto di rappresentanza, contestava le avverse deduzioni e chiedeva il rigetto del ricorso; il tutto con condanna di parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite.
- Ritenuto, preliminarmente, infondata l'eccezione di difetto di rappresentanza sollevata da Asl Lecce, richiamando sul punto il costante orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo il quale *“le associazioni locali di un'associazione avente carattere nazionale non sono organi di quest'ultima bensì sue articolazioni periferiche dotate di autonoma legittimazione negoziale e processuale”* (Cass. n. 23088/2013; Cass. n. 17028/2008; Cass. n. 2952/2000).
- Rilevato che la procura alle liti nella controversia in esame è stata rilasciata da Simone Longo nella sua qualità di Segretario Generale della FP-CGIL di Lecce, la quale, in base a quanto espressamente previsto dall'art. 23 dello Statuto della FP-CGIL, costituisce articolazione territoriale dell'associazione nazionale e gode, pertanto, di autonomia giuridica ed amministrativa.

- Rilevato nel merito, che dalla documentazione prodotta in giudizio risulta che l'ASL Lecce con comunicazione n. 49577 del 24.03.2014 ha indetto avviso di mobilità interna per la copertura di posti di Collaboratore Professionale Sanitario – Infermiere (CTG D) presso il SEU118 (Servizio di Emergenza Urgenza Sanitaria), il DSM (Dipartimento Salute Mentale) e l'ADI (Assistenza Domiciliare Integrata).
- Rilevato che con deliberazione del 17.07.2014 n. 1176 veniva approvata la relativa graduatoria, poi modificata con deliberazione n. 1691 del 10.10.2014.
- Rilevato tuttavia che con distinte disposizioni di servizio datate 09.01.2015 (v. all. 4-5-6-7-8 e 9 del fascicolo di parte ricorrente) il Direttore Sanitario *p.t.* procedeva al trasferimento di alcuni CPS infermieri () verso diverse strutture, dipartimenti e distretti socio-sanitari della ASL Lecce, sulla base delle domande dagli stessi presentate, prescindendo dalle graduatorie stilate in relazione all'avviso di mobilità interna di cui sopra e senza fornire alcuna informazione sul punto alle organizzazioni sindacali.
- Rilevato che con nota del 19.01.2015, la FP-CGIL di Lecce – venuta a conoscenza solo informalmente di tali determinazioni – evidenziava alla Direzione Sanitaria come tali trasferimenti avessero determinato delle criticità organizzative all'interno delle UU.OO. e delle strutture di provenienza dei dipendenti sopra indicati, lamentando, in particolare, la violazione della procedura di informazione preventiva dei sindacati.
- Ritenuto che ai fini dell'accertamento dell'antisindacalità della condotta è opportuno delineare il quadro normativo di riferimento, anche alla luce delle modifiche ad esso apportate dal d.lgs. n. 150/2009 (Riforma Brunetta) e dal d.l. 95/2012 conv. con modificazioni nella l.n. 135/2012.
- Rilevato in particolare che l'art. 5, co. 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 34, co. 1, d.lgs. 150/2009 e successivamente dall'art. 2, co. 17, del d.l. n. 95/2012 prevede 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, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsto nei contratti di cui all' articolo 9”***
- Rilevato che l'art. 6, co. 1, del d.lgs. n. 165/2001 (pure modificato) stabilisce a sua volta che: ***“Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art.1,***

comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9°.

- Rilevato che l'art. 9 cit. assegna alla contrattazione collettiva nazionale la individuazione delle modalità e degli istituti della partecipazione sindacale, fermo restando quanto già statuito dal richiamato art. 5.
- Ritenuto che, se - come controparte ha affermato - l'assetto delle relazioni sindacali è stato sensibilmente inciso a partire dalla riforma operata con il d.lgs. 150/2009, che ha di fatto ridefinito l'assetto degli equilibri tra legge e contrattazione collettiva nella disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, rideterminando gli spazi riservati alla contrattazione collettiva a favore della normazione primaria in materia (v. art. 2 d.lgs. n. 165/2001), ciò non si traduce in una eliminazione tout court delle prerogative proprie delle organizzazioni sindacali.
- Ritenuto, infatti, con riferimento alla materia della organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche l'intervento del sindacato, a tutela degli interessi collettivi dei lavoratori di cui lo stesso è portatore, è oggi garantito dalla procedura di informazione preventiva (in luogo di quella di consultazione, anteriore alla riforma).
- Rilevato che è dato pacifico che nel caso in esame tale informazione è mancata; né rileva che il sindacato ricorrente abbia potuto dolersi di tale omissione con la nota del 19.01.2015, solo successiva, appunto, alle disposizioni di servizio datate 09.01.2015 assunte dalla Direzione Sanitaria.
- Ritenuto del pari non condivisibili le argomentazioni addotte da parte resistente in merito alla non lesività della condotta datoriale rispetto agli interessi collettivi di cui il sindacato è portatore: si consideri, infatti, che l'omessa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali, ed in specie alla FP-CGIL Lecce odierna ricorrente, ha impedito alla stessa di poter adeguatamente valutare l'incidenza di tali trasferimenti sull'organizzazione complessiva della p.a. interessata, anche alla luce della procedura di mobilità conclusa con la pubblicazione della relativa graduatoria, del tutto disattesa dall'amministrazione resistente.
- Rilevato che nel caso in esame la circostanza che le disposizioni di servizio siano state già assunte non elide il carattere antisindacale della condotta della Direzione Sanitaria, atteso che, proprio in ragione degli attuali minori margini di intervento del sindacato, è stato allo stesso precluso l'esercizio delle prerogative delle quali lo stesso è portatore quantomeno attraverso una adeguata informazione preventiva, come prescritto espressamente dal legislatore.
- Rilevato infatti che 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, 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).

- Rilevato inoltre che deve aggiungersi che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 del 20.09.2001, prevede al comma 1 dell'art. 18 ("Mobilità Interna") che: *"La mobilità all'interno dell'azienda concerne l'utilizzazione sia temporanea che definitiva del personale in struttura ubicata in località diversa da quella della sede di assegnazione. Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente"*, per poi precisare al comma 2 che: *"Rientra nel potere organizzatorio dell'azienda l'utilizzazione del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di dieci chilometri dalla località di assegnazione del dipendente stesso. Detta utilizzazione è disposta, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. Non è considerata mobilità lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza anche se in ufficio o servizio diverso da quello di assegnazione"*.
- Ritenuto pertanto che anche il CCNL vigente prescrive una dovere di informazione preventiva in capo alla direzione sanitaria nei confronti delle organizzazioni sindacali nell'ipotesi in cui vengano attivate procedure di mobilità interna, come nel caso di specie.
- Ritenuto dunque che l'informazione resta, anche nell'attuale sistema normativo del pubblico impiego, uno dei cardini della libertà sindacale e della funzione, propria dei sindacati, di raccordo tra Amministrazione e dipendenti, apparendo evidente che la conoscenza dei fatti attinenti alla gestione dei rapporti di lavoro costituisce il presupposto logico essenziale per il riscontro dell'imparzialità, intesa come trasparenza e correttezza, e dell'efficacia delle determinazioni del datore di lavoro pubblico e per la conseguente interlocuzione necessaria ad evitare o risolvere relazioni lavorative conflittuali.
- Rilevato, del resto, che l'art.2, comma 19, d.l. n.95/2012, convertito con modificazioni in l.n.135/2012, dispone che *"Nelle more della disciplina contrattuale successiva all'entrata in vigore del presente decreto è comunque dovuta l'informazione alle organizzazioni sindacali su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi"*.
- Ritenuto pertanto che le argomentazioni fin qui esposte determinano l'accoglimento del ricorso.
- Ritenuto che le spese di lite devono seguire la soccombenza.

PQM

Il Tribunale di Lecce, sezione lavoro, in accoglimento del ricorso ex art. 28, co. 1, l.n. 300/70 proposto da Federazione Italiana Funzione Pubblica – CGIL nei confronti di Azienda Sanitaria Locale Lecce, così provvede:

