



Tribunale Ordinario di Siena

Giudice del Lavoro

Il giudice designato dottor Alessandro Maria Solivetti Flacchi all'esito dell'udienza del 3/02/2025 ha pronunciato il seguente

DECRETO

Sul ricorso ai sensi dell'art. 28 l. 300/1970 iscritto al n. r.g. **1125/2024**:

tra

F.L.C. (FEDERAZIONE LAVORATORI DELLA CONOSCENZA) - C.G.I.L.,
Segreteria provinciale di Siena, in persona della segretaria generale prof.ssa Anna Cassanelli, con sede in Siena, La Lizza

Parte ricorrente

contro

Ministero dell'Istruzione e del Merito (C.F. 80255230585), in persona del Ministro in carica, e l'I.I.S. B. Ricasoli di Siena (c.f. 80006360525), in persona del Dirigente scolastico in carica, rappresentati e difesi dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Firenze, nei cui uffici domiciliario *ope legis* alla via degli Arazzieri n.4

Parti resistenti

Nella quale le parti hanno concluso riportandosi ai rispettivi scritti e alle domande ivi formulate, nonché alle specificazioni contenute nelle note autorizzate.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso *ex art.* 28 dello Statuto dei Lavoratori, la FEDERAZIONE LAVORATORI



DELLA CONOSCENZA - C.G.I.L., Segreteria provinciale di Siena, adiva questo Tribunale affinché dichiarasse antisindacale la condotta tenuta dalla dirigente scolastica dell'Istituto d'Istruzione superiore statale "B. Ricasoli" Siena e ne ordinasse la cessazione.

In particolare, parte ricorrente chiedeva di *"accertare, rilevare e dichiarare il carattere di condotta antisindacale dei comportamenti tenuti dall'Amministrazione convenuta e denunciati con il presente ricorso.*

Conseguentemente, per i motivi di cui in narrativa e, per l'effetto:

- 1. Ordinare al Dirigente Scolastico dell'Istituto convenuto di effettuare l'informativa sui criteri di assegnazione del personale ATA ai plessi ubicati in comuni diversi;*
- 2. Ordinare al Dirigente scolastico di convocare le OO.SS. per il confronto sui suddetti criteri;*
- 3. Ordinare al Dirigente scolastico di convocare le OO.SS. per la contrattazione dei criteri di assegnazione del personale docente e ATA ai plessi ubicati in comuni diversi;*
- 4. Ordinare al dirigente scolastico di convocare le OO.SS. per il confronto sul tema della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e sull'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out*
- 5. Ordinare al dirigente scolastico di convocare le OO.SS. per il confronto sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo e ATA.*
- 6. Ordinare all'Amministrazione convenuta di astenersi in futuro da qualsiasi comportamento volto a ledere le prerogative e i diritti delle ricorrenti organizzazioni sindacali.*
- 7. Disporre la pubblicazione del decreto nell'ambo sindacale della scuola e/o nelle forme ritenute opportune, eventualmente con le modalità previste dall'art. 36 c.p. o con altre equivalenti.*
- 8. Emettere, in ogni caso, i provvedimenti necessari alla cessazione della condotta posta in essere nonché alla rimozione degli effetti già prodotti.*

Spese e competenze professionali, oltre rimborso forfettario ed accessori di legge, integralmente rifusi da distrarsi".

A sostegno delle proprie argomentazioni, la F.L.C. sosteneva come, nell'ambito della contrattazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL 2019/21, in data 5 settembre 2024 le Organizzazioni sindacali inviavano alla dirigente dell'Istituto Ricasoli di Siena richiesta di apertura della sessione negoziale di contrattazione.

Non avendo ricevuto risposta, e avendo rappresentato l'urgenza della procedura che doveva concludersi entro il 30 novembre successivo, il 9 settembre 2024 la FLC-CGIL di Siena inviava richiesta di incontro urgente all'IIS B. Ricasoli per definire i criteri



generali per l'assegnazione dei docenti ai plessi situati in comuni diversi.

Il giorno successivo, 10 settembre, la dirigente scolastica inviava informativa propedeutica per l'avvio della sessione negoziale per l'a.s. 2024/25, senza tuttavia indicare dei criteri di attribuzione del personale ai plessi ubicati in comuni diversi, fissando la data del 24 settembre 2024.

Il 17 settembre 2024 la FLC inviava all'Istituto una diffida per condotta antisindacale in cui denunciava che l'avvio della contrattazione integrativa d'istituto relativa all'anno scolastico 2024-2025 non conteneva all'OdG l'assegnazione del personale ai plessi situati in comuni diversi, con assenza di alcuna informativa in violazione dell'art. 5 del CCNL del Comparto.

Il giorno successivo la dirigente scolastica, in riscontro alla diffida, comunicava criteri seguiti dall'amministrazione scolastica per l'assegnazione del personale docente nei plessi collocati in Comuni diversi erano quelli deliberati dal collegio docenti in data 08.09.1997. Tuttavia, tale delibera riguardava solo il personale docente e non anche quello ATA.

Così, il 25 settembre, non essendo state fornite durante la riunione del giorno precedente informazioni circa il personale ATA, le organizzazioni sindacali inviavano una richiesta unitaria di informativa confronto e contrattazione ai sensi degli artt. 5,6 e 30 del CCNL 19/21 e degli artt. 3 c. 5 e 48 co. 1 del CCNI sulla mobilità per il triennio 22/23 e 24/25.

Il successivo 4 novembre 2024 le OO.SS. inviavano una richiesta unitaria del Piano delle Attività del personale ATA per l'a.s. 2024/25 in relazione all'orario di lavoro del personale docente, educativo e ATA.

Il 6 novembre 2024 l'IIS Ricasoli inviava il piano delle attività del personale ATA e le OO.SS., il giorno stesso, rispondevano alla mail dell'Istituto chiedendo l'attivazione di un confronto ai sensi degli artt. 6 e 30 del CCNL 18 gennaio 2024. Non essendo stata data risposta alla richiesta di confronto del 4 novembre, le OO.SS. la reiteravano in data 15 novembre 2024.

Così, l'IIS Ricasoli di Siena, al momento della proposizione del ricorso, si era resa responsabile di:

“> non ha fornito l'informativa sui criteri di assegnazione del personale ATA ai plessi ubicati in comuni diversi;

> non ha convocato le OO.SS. per il confronto sui suddetti criteri;

> non ha mai convocato per la contrattazione dei criteri di assegnazione del personale docente e ATA ai plessi ubicati in comuni diversi;

> non ha convocato le OO.SS. per il confronto sul tema della promozione della legalità, della qualità



del lavoro e del benessere organizzativo e sull'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out

➤ *non ha convocato le OO.SS. per il confronto sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo e ATA”.*

Tali comportamenti avrebbero violato il diritto alla negoziazione nelle OO.SS., sancito *in primis* dall'art. 30, comma 9, del CCNL, così ledendo la capacità di confronto, di rappresentatività e di espressione degli interessi dei lavoratori e quindi minando l'efficacia dell'azione sindacale, con danno all'immagine del Sindacato.

Si costituivano in giudizio tanto il Ministero dell'Istruzione e del Merito, quanto l'Istituto Ricasoli di Colle di Val d'Elsa, con una unica memoria, in cui hanno chiesto il rigetto del ricorso, previa dichiarazione di carenza di legittimazione passiva del Ministero.

Nello specifico, le parti resistenti hanno sostenuto la legittimazione passiva esclusiva dell'Istituto Scolastico a fronte della qualifica di autonomo soggetto giuridico dello stesso per effetto della Legge 59/1997 e del D.P.R. 275/1999.

Nel merito hanno quindi affermato che allegata alla convocazione per la prima riunione del 24 settembre 2024 vi fosse anche l'informativa redatta ai sensi dell'art. 5 CCNL 2019-2021, nella quale venivano evidenziati i tratti salienti dell'organizzazione con riferimento a temi quali l'orario lavorativo del personale ATA, la legalità e la qualità del lavoro, la formazione e l'aggiornamento, la sicurezza, il lavoro agile, la partecipazione ad assemblee nazionali, l'attuazione di progetti nazionali ed europei e l'attuazione dei percorsi PCTO.

Quanto al piano ATA, l'atto di convocazione di tale incontro specificava che “...*Il piano ATA 2024/2025, invece, verrà condiviso non appena sarà possibile completare le operazioni di convocazione del personale...*” e in data 22 ottobre 2024 il piano ATA veniva pubblicato su Amministrazione Trasparente e veniva altresì convocata una riunione in modalità mista con tutto il personale per il giorno 5 novembre 2024.

Quanto al rispetto dei termini previsti, le parti resistenti rappresentavano che essi fossero meramente ordinatori e che al momento della presentazione del ricorso la contrattazione fosse ancora in corso e così manifestavano la disponibilità ad integrare i dati inviati e approfondire in tale sede ogni aspetto residuale (così difettando il requisito della antisindacalità della condotta).

Le parti resistenti, pertanto, ritenevano assente alcuna attuale e concreta specifica lesione delle libertà sindacali, trattandosi anche per stessa ammissione di parte ricorrente, di danno all'immagine delle OO.SS. Così, non sarebbe possibile alcuna pubblicazione dell'eventuale decreto di accertamento di condotta antisindacale sull'albo scolastico.

All'udienza di discussione del 13 gennaio 2025, l'avvocato di parte ricorrente insisteva per il rigetto dell'eccezione di difetto di legittimazione passiva del Ministero dell'Istruzione. Nel merito, rappresentava che l'Istituto non avesse effettuato alcuna



informativa per il personale ATA, ma solo per quello docente e che vi fosse la permanenza della violazione dell'art. 6 del CCNL sin dal 24 settembre 2024, data di ultima comunicazione inviata alle OO.SS.

Le parti resistenti insistevano per il difetto di legittimazione passiva del Ministero o dell'Istituto e comunque per l'assenza del requisito di attualità del pregiudizio, essendo in corso la contrattazione. A ciò, parte ricorrente opponeva che comunque sino al momento dell'udienza e quindi per buona parte dell'anno scolastico il personale ATA fosse stato impiegato senza previa informativa e contrattazione.

Così, su richiesta concorde delle parti, il Giudice concedeva termine per volgere un tentativo di composizione extragiudiziale della vicenda e la dirigente scolastica si impegnava a tal riguardo ad inviare l'informativa oggetto di ricorso entro la data di rinvio dell'udienza fissata al 3 febbraio 2025. Udienza che veniva sostituita dalla trattazione scritta.

In tale data il Giudice assumeva riserva che veniva sciolta il successivo giorno 4 febbraio 2025 con l'emissione del presente decreto.

Il 4 febbraio 2025 il Ministero e l'Istituto depositavano una nota con cui, rappresentando l'assenza di aggiornamenti, si riportavano agli scritti già depositati.

In pari data parte ricorrente depositava una nota con cui ribadiva che la dirigente dell'Istituto non avesse:

- *“fornito l'informativa sui criteri di assegnazione del personale ATA ai plessi ubicati in comuni diversi;*
- *convocato le OO.SS per il confronto sui suddetti criteri;*
- *convocato per la contrattazione dei criteri di assegnazione del personale docente e ATA ai plessi ubicati in comuni diversi;*
- *convocato le OO.SS. per il confronto sul tema della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e sull'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn- out;*
- *convocato le OO.SS. per il confronto sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo e ATA”.*

Rappresentava, poi, che in data 24 gennaio 2024 la dirigente scolastica avesse inviato alle OO.SS. convocazione per la prosecuzione della contrattazione d'istituto per l'a.s. 2024-2025 per il giorno 31 gennaio 2025 specificando che *«tutti i documenti utili per la seduta saranno inviati al più presto, unitamente ai criteri di assegnazione del personale ATA ai vari plessi»*. Così, il successivo 29 gennaio 2025, la stessa inviava alle OO.SS. i criteri di assegnazione del personale ATA nei plessi ubicati in Comuni diversi per l'a.s. in corso.



Il ricorso merita accoglimento per i motivi di seguito indicati.

Preliminarmente deve ribadirsi la legittimazione passiva tanto del Ministero dell'Istruzione e del Merito, quanto dell'Istituto Ricasoli, così condividendo e richiamando la giurisprudenza sul punto riportata nella nota depositata per l'udienza del 3 febbraio 2025 da parte della FLC.

Ed invero, deve confermarsi la legittimazione passiva del Ministero dell'Istruzione e del merito, così condividendo i richiami giurisprudenziali sollevati da parte ricorrente e segnatamente alla sentenza della Corte Suprema di cassazione Sez. L, Sentenza n. 6460 del 17/03/2009 (Rv. 607470 - 01) secondo cui: *“In tema di poteri dei dirigenti pubblici, ai dirigenti delle istituzioni scolastiche competono, in base all'art. 25 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, funzioni decisamente più ridotte rispetto a quelle spettanti ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, e limitati all'ambito dell'autonomia organizzativa, didattica e finanziaria, con la conseguenza che ai primi non spetta il potere di promuovere e resistere alle liti, che è, invece, esplicitamente previsto (dall'art. 16 del citato d.lgs. n. 165 del 2001) per i dirigenti di uffici dirigenziali generali”*.

Alla luce di tale insuperato insegnamento del giudice della nomofilachia, deve affermarsi che sussiste, affiancando quella del Ministero, la legittimazione passiva anche della Dirigente Scolastica dell'Istituto Ricasoli posto che pacificamente godono di legittimazione processuale, concorrente ed aggiuntiva, come tale solo eventuale, e che tuttavia deve essere riaffermata nel caso *de quo* posto che l'Istituto si è regolarmente costituito e difeso nell'ambito del presente procedimento.

La presente pronuncia non può quindi che avere efficacia per entrambi i soggetti citati dalla Organizzazione Sindacale ricorrente.

Nel merito, appare pienamente configurata la violazione dei doveri informativi imposti dal già citato CCNL in capo al Dirigente Scolastico ai fini della contrattazione.

Tale violazione appare pienamente confermata dalla stessa condotta della dirigente scolastica che solo a seguito dell'udienza del 13 gennaio 2025, in cui si è formalmente assunta in udienza il relativo onere, ha inviato alle OO.SS. nuova convocazione per il giorno 31 gennaio 2025 e inviato il precedente 29 gennaio 2025 la dovuta indicazione dei criteri di assegnazione del personale ATA.

I fatti risultano quindi pacifici tra le parti essendo indubbio ed indiscusso, da un lato, che la contrattazione sul punto, ed in particolare sull'assegnazione del personale docente e ATA ai plessi ubicati in comuni diversi e sulla promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e sull'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, è ancora pendente, dall'altro che la dirigente ha adempiuto agli oneri informativi solo in data 29 gennaio 2025 e quindi dopo la presentazione del ricorso e dopo anche la prima udienza di discussione.



Pertanto, nessun mezzo istruttorio ulteriore deve essere acquisito, essendo pacifici i fatti di causa ed essendo solo controverso quindi se e in quale misura la pendenza, alla data di emissione del presente provvedimento, della negoziazione sul punto e l'invio solo in data 29 gennaio 2025 dei citati criteri di assegnazione, costituiscano o meno condotta antisindacale addebitabile alla Dirigente Scolastica e quindi all'Istituto Ricasoli e al Ministero parti resistenti.

Al riguardo deve osservarsi come la normativa vigente sul punto, integrata dai vari Contratti Collettivi sia del tutto chiara ed univoca e non lasci alcun margine di diverso apprezzamento.

L'art. 4 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019/2021 «Obiettivi e strumenti»: stabilisce che: *“1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti”.*

Il successivo articolo 5 specifica che *“1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni - secondo quanto previsto dal presente articolo”.*

Mentre, in relazione al confronto tra le parti, l'articolo 6 prevede che esso *“è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni - di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.*

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni o, per le istituzioni scolastiche ed educative, a 10 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse”.

Nello specifico, l'articolo 30, comma 9, dispone che sono oggetto di confronto, ai sensi del citato articolo 6, a livello di Istituzione scolastica ed educativa:

“b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA”; (...)

b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out”;

Tale previsione è esattamente quella relativa all'oggetto del presente procedimento, così



che nessun dubbio vi può essere circa un dovere di preventiva informazione da parte della dirigente scolastica e poi di successiva contrattazione tra le parti.

Tale previsione è stata come detto adempiuta solo in data 29 gennaio 2025 e, tuttavia, solo parzialmente essendo ancora sul punto pendente la contrattazione tra le parti di causa.

In ogni caso, ancor più specifica sul punto, e comunque a conferma di quanto già previsto dal CCNL, è la previsione del Contratto collettivo nazionale integrativo concernente la mobilità del personale docente, educativo ed A.T.A. per gli anni scolastici relativi al triennio 2022/23, 2023/24, 2024/25 sottoscritto il giorno 18/05/2022 «5. *In applicazione dell'art 1 comma 5 della legge 107/15 che prevede: 'al fine di dare piena attuazione al processo di realizzazione dell'autonomia e di riorganizzazione dell'intero sistema di istruzione, è istituito per l'intera istituzione scolastica, o istituto comprensivo, e per tutti gli indirizzi degli istituti secondari di secondo grado afferenti alla medesima istituzione scolastica l'organico dell'autonomia, funzionale alle esigenze didattiche, organizzative e progettuali delle istituzioni scolastiche come emergenti dal piano triennale dell'offerta formativa', per gli anni scolastici relativi al triennio 2022/23, 2023/24, 2024/25, ferme restando le prerogative dei Dirigenti scolastici e degli organi collegiali relative all'assegnazione dei docenti alle classi e alle attività, i posti di un'autonomia scolastica situati in sedi ubicate in comuni diversi rispetto a quello sede di organico sono assegnati, nel limite delle disponibilità destinate ai movimenti, salvaguardando la continuità didattica e il criterio di maggiore punteggio nella graduatoria di istituto, **secondo le modalità e i criteri definiti dalla contrattazione di istituto. La contrattazione dovrà concludersi in tempi utili per il regolare avvio dell'anno scolastico di riferimento.** Sono comunque salvaguardate le precedenza di cui al successivo articolo 13».*

Così, deve ravvisarsi che anche a livello di Contratto integrativo appare espressamente specificato che la contrattazione sugli aspetti oggetto di causa, e segnatamente l'impiego di tutto il personale dei vari plessi scolastici e gli strumenti di protezione dei lavoratori citati, doveva concludersi in tempi congrui e conformi alle necessità di organizzare tempestivamente l'avvio dell'anno scolastico.

Ciò, tuttavia, non è pacificamente avvenuto e comunque tale principio si ricava dalla stessa interpretazione utile del CCNL posto che non avrebbe senso una contrattazione sull'impegno del personale scolastico conclusa allorquando l'anno scolastico è già a metà del suo corso. La stessa sarebbe invero non solo scarsamente efficace, ma anzi comporterebbe modifiche in corso d'opera con disservizi per gli studenti che vedrebbero mutare la disposizione del personale scolastico all'interno dei vari plessi e tra i plessi stessi.

Così, a fronte dei citati obblighi informativi in capo al dirigente scolastico (con derivata responsabilità dell'Istituto che dirige e quindi del Ministero dell'Istruzione e del Merito, per quanto sopra già detto sinteticamente), sussiste una piena responsabilità della dirigente scolastica dell'Istituto resistente posto che, solo dopo l'udienza del 13 gennaio u.s. ha ripreso le contrattazioni e inviato l'informativa dovuta alle OO.SS.



Per quanto sopra detto, e quindi alla necessità di avviare e concludere tempestivamente la negoziazione sui punti citati e a fronte del termine del 30 novembre che, pur perentorio, è indicativo della necessità di concludere entro l'avvio dell'anno scolastico la contrattazione, sussiste una piena lesione dei diritti sindacali ed in particolare della effettività della contrattazione che è ancora in corso, per colpa come detto della dirigente scolastica, e che allorquando avrà termine lo sarà fortemente in ritardo, con evidenti pregiudizi per l'attività didattica posto che l'anno scolastico si è avviato già da diversi mesi e quindi con una pianta organica non oggetto di contrattazione.

Anche se quindi ad oggi la negoziazione è ripresa ed è stata inviata la comunicazione del 29 gennaio u.s., tuttavia vi è l'attualità della lesione proprio perché vi è una evidente lesione per i diritti dei lavoratori scolastici, rappresentati da un sindacato che non ha potuto negoziare sul punto per evidente inerzia della dirigenza scolastica e che quindi ha visto fortemente compromessi i propri diritti di contrattazione, tutelati dalla normativa primaria e dai CCNL.

I lavoratori hanno difatti evidentemente lavorato in questi mesi in una situazione di incertezza delle proprie condizioni lavorative, con perdurante pregiudizialità delle condotte attribuibili alla dirigenza scolastica rispetto libero e pieno svolgersi dell'azione sindacale, soprattutto in termini di assistenza e tutela dei diritti ed interessi economici dei lavoratori in fase di loro regolamentazione.

Come detto le omissioni della dirigente scolastica sono pienamente a lei attribuibili anche sul piano soggettivo, a fronte delle plurime diffide inviate dalle OO.SS, anche congiuntamente, e a lei indirizzate. In ogni caso, appare pienamente configurata, per le stesse caratteristiche delle condotte descritte (particolarmente significative e foriere di aspri contrasti tra le parti), la piena consapevolezza di una violazione dei doveri imposti dal CCNL. La dirigente scolastica dell'Istituto Ricasoli ha quindi tenuto condotte violative dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti finalizzati alla prevenzione dei conflitti, interrompendo di fatto per mesi le contrattazioni e non inviando le informazioni dovute.

Al riguardo appare conferente il richiamo svolto da parte ricorrente alla sentenza tribunale di Roma n. 10513/2023 secondo cui *“è essenziale che gli obblighi gravanti sull'amministrazione, ancorché non soggetti a termini di decadenza, siano comunque assolti in modo tale da non pregiudicare o ostacolare l'esercizio delle prerogative sindacali. Per tale motivo il CCNL prevede espressamente che l'informazione sia data dal dirigente scolastico “in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico”»*

.... Del pari, il ritardo nell'attivazione del tavolo di confronto volto alla sottoscrizione del contratto integrativo, ove imputabile all'amministrazione, costituisce anch'esso condotta antisindacale, laddove impedisca di fatto alle OO.SS. di partecipare attivamente alla regolamentazione nelle materie riservate alla contrattazione integrativa in tempo utile in relazione all'anno scolastico di riferimento....;



Se tanto è, contrariamente a quanto opinato dalla difesa del , il ritardo nella sottoscrizione del contratto integrativo per l'a.s. 2021-2022 è imputabile esclusivamente all'amministrazione, la quale, pur a fronte dell'atteggiamento collaborativo e propositivo manifestato dalle OO.SS., non ha proceduto con la dovuta sollecitudine ad ottemperare agli obblighi informativi propedeutici al proficuo confronto tra le parti, di tal che nell'autunno dell'anno 2022, ad anno scolastico ampiamente terminato, il contratto integrativo non era ancora stato sottoscritto, con evidente pregiudizio per l'attività sindacale delle OO.SS. coinvolte, le quali hanno potuto partecipare alla regolamentazione della vita scolastica quando ormai la stessa si era esaurita. Peraltro, sotto lo stesso profilo, va evidenziato che la sottoscrizione del contratto, in data 23.11.2022, è avvenuta soltanto dopo la prima diffida recapitata dalle OO.SS. del 3.10.2022 e persino dopo la notifica del ricorso introduttivo della fase sommaria, risalente al 16.11.2022”.

Da ultimo quanto al richiamato sussistente requisito della attualità della condotta sindacale, a fronte della permanenza degli effetti pregiudizievoli, ugualmente sono conferenti le sentenze citate da parte ricorrente e segnatamente: Cass. Civ. 9027/2019 e Trib. Milano n. 3909/2017, che in questa sede per ragioni espositive vengono richiamate e pienamente condivise, specialmente allorquando specificano che la sussistenza di effetti pregiudizievoli per i lavoratori, quale anche lo stato di incertezza, è idoneo e sufficiente a soddisfare il requisito dell'attualità della condotta antisindacale con derivante obbligo di astensione dal tenere condotta analoga e dovere di rimuoverne gli effetti tramite la pubblicazione del presente decreto sulla bacheca dell'Istituto resistente.

In ragione di tali considerazioni, deve ritenersi, la antisindacalità delle condotte operate dalla Dirigente Scolastica dell'Istituto Ricasoli e segnatamente la violazione dei doveri informativi e di conclusione della contrattazione in tempi utili per l'avvio dell'anno scolastico., così per come sopra più dettagliatamente descritto.

A fronte della pronuncia di declaratoria che accerti come antisindacali le descritte condotte e dell'invio tardivo delle informazioni necessarie per la contrattazione, si ritiene di dover ribadire l'onere di tenere futuri comportamenti tra le parti secondo canoni di correttezza e buona fede.

Infine, deve essere accolta la richiesta di parte ricorrente e imposta, sempre come prescrizione a carico dell'Istituto convenuto, la pubblicazione del presente decreto sull'albo dello stesso I.C. per giorni 7.

Le spese di lite seguono la soccombenza e devono essere liquidate in ragione dei parametri di cui al D.M. 55/2014 – per analogia col procedimento cautelare di valore indeterminabile di complessità media secondo i valori minimi per ciascuna fase–

.....

.

P.Q.M.



Il Tribunale di Siena dichiara l'antisindacalità delle condotte denunciate dalla FEDERAZIONE LAVORATORI DELLA CONOSCENZA - C.G.I.L. e tenute in essere dalla Dirigente Scolastica dell'I.I.S. B. Ricasoli di Siena, così come descritte in motivazione, ordinando la cessazione e la rimozione degli effetti nonché l'onere di tenere future corrette relazioni sindacali e la pubblicazione per giorni sette del presente provvedimento sull'Albo sindacale del medesimo Istituto Scolastico.

CONDANNA le parti resistenti solidalmente al rimborso in favore della FEDERAZIONE LAVORATORI DELLA CONOSCENZA - C.G.I.L. delle spese di Lite

Siena, 4 febbraio 2025

Il Giudice

Alessandro Maria Solivetti Flacchi

