

N.º 13600 Com.

R.G. 1296/2012

Il Giudice,

sciogliendo la riserva di cui al verbale d'udienza del 27.3.2012;

letti gli atti difensivi;

OSSERVA

FATTO:

Con ricorso ex art.28 L.300/70, il sindacato Nazionale CISL FPS Segreteria Prov.le di Salerno, in persona del legale rappresentante e Segretario Generale p.t. dr. Matteo Buono, ha convenuto in giudizio dinanzi al Giudice del lavoro di Salerno l'ASL SA dolendosi di un comportamento asseritamente antisindacale che si sarebbe concretato nel mancato riscontro di diverse note inoltrate dal Terminale Associativo (ex RSA) presso il P.O. di Eboli al Direttore Sanitario del suddetto Presidio, alcune delle quali riguardanti istanze di accesso agli atti ed ai documenti amministrativi, altre concernenti richieste di informazioni e di riunioni di incontro per discutere di alcune tematiche relative alla riorganizzazione delle attività di alcune UU.OO, nonché della diversa articolazione degli orari di lavoro del personale infermieristico adottata unilateralmente dal Direzione Sanitario. Concludeva per la declaratoria giudiziale di antisindacalità della condotta dell'ASL SA resistente con conseguente ordine rivolto a quest'ultima di astenersi per il futuro di adottare simili comportamenti antisindacali. Con vittoria di spese legali.

Radicatasi la lite, si costituiva L'ASL SA contestando la sussistenza del denunciato comportamento antisindacale ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e 40 del d.lgs. n.165/2001, come modificati-rispettivamente-dagli artt.34 e 54 del d.lgs.n.150/2009. Con rivalsa di spese legali.

Depositava comparsa di intervento ai sensi dell'art.105 c.p.c. il dr. Mario Minervini, nella sua qualità di Direttore Sanitario del P.O. di Eboli.

All'udienza del 27.3.2012, cui la causa veniva fissata per la comparizione parti e per la discussione, il Giudice si riservava ogni decisione.

DIRITTO:

Premesso che alcune note inoltrate dal Terminale Associativo risultano riscontrate dalla Direzione Sanitaria del P.O. di Eboli (partitamente quelle concernenti le problematiche legate al parcheggio delle auto dei dipendenti, alle uscite di sicurezza del P.O. di Eboli ed alle richieste di informazione sull'attribuzione di mansioni superiori), le rimanenti note sono rimaste inevase in quanto alcune concernenti richieste di accesso agli atti ed ai documenti amministrativi formulate in violazione degli artt.22 e seguenti della legge n.241/90, altre riguardanti richieste di informazioni e di concertazione in ordine a tematiche relative alla riorganizzazione delle attività di certe UU.OO, nonché della diversa articolazione degli orari di lavoro del personale infermieristico adottata unilateralmente dal Direzione Sanitario oggi escluse dalla contrattazione e, quindi, dalla concertazione e consultazione sindacale alla luce della normativa prevista dal d.lg.s n.165/2001. In particolare, l'art.5 comma II del d.lgs. n.165/2001-come modificato dall'art.34 del d.lgs. n.150/2009-dispone espressamente che *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 ed i poteri del privato datore di lavoro **fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*** Inoltre l'art.40 comma I del d.lgs. n.165/2001-come modificato dall'art.54 del d.lgs. n.150/2009-prevede **espressamente che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali, e che in particolare sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici...** Pertanto, è senz'altro innegabile che, sulla

scorta delle nuove ed attuali previsioni normative, le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici e del lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con esclusione degli obblighi di concertazione e consultazione, fatta salva la sola informazione ai sindacati se prevista dai contratti collettivi nazionali, determinando la contrattazione collettiva unicamente i diritti e gli obblighi che direttamente si riferiscono o sono connessi al rapporto di lavoro individuale (es. trattamento economico, sistemi di inquadramento, ecc). A tal proposito, il sindacato ricorrente lamenta l'omessa informazione, concertazione e consultazione, ai sensi dell'art.4 comma II del contratto collettivo integrativo 1998-2001, della "sovrapposizione oraria cambio turni" disposta con decorrenza dall'1.11.2011 con nota del Direttore sanitario del P.O. di Eboli inviata in data 27.10.2011 unicamente al Direttore Amministrativo del P.O. di Eboli. Va osservato al riguardo che l'art.65 del d.lvo n.150/2009 ha disposto in merito all'efficacia dei contratti collettivi integrativi ancora in essere disponendo: *"Entro il 31.12.2010 le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva ed alla legge...in caso di mancato adeguamento i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dall'1.1.2011 e non sono ulteriormente applicabili"*. Nella specie, le parti sociali non hanno disposto l'adeguamento del contratto collettivo integrativo alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva ed alla legge. Con particolare riferimento alla nostra situazione riguardante l'articolazione dell'orario di lavoro ed il cui ambito di disciplina è indubbiamente relativo alla micro-organizzazione degli uffici, le disposizioni del contratto collettivo integrativo relative agli obblighi di informazione preventiva, consultazione e concertazione in ordine all'articolazione dell'orario di servizio hanno cessato di aver efficacia.

Pertanto, nel caso di specie, ribadita l'immediata applicazione della norma dell'art.5 comma II del d.lgs. n.165/2001-come modificato dalla norma dell'art.34 del d.lgs. n.150/2009-per la quale *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 ed i poteri del privato datore di lavoro **fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista nei contratti collettivi nazionali***, la discussione potrebbe oggi essere unicamente quella di stabilire se il Direttore sanitario avrebbe dovuto o meno assolvere al solo obbligo di informare i sindacati della variazione dell'orario di servizio unilateralmente disposto, in assenza del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, quale fonte superiore eventualmente legittimante l'informazione ai sindacati. Invero, se si ritiene-come a mio avviso deve ritenersi-la piena applicabilità dei nuovi principi, al cui tenore le disposizioni contrattuali vigenti e contrastanti con la norma legislativa imperativa devono intendersi automaticamente caducate, i contratti integrativi acquisterebbero una propria autonomia non dipendendo più dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Personalmente ritengo che, nelle more dell'adeguamento del contratto collettivo integrativo e dell'approvazione del nuovo contratto collettivo nazionale, sarebbe stato sensato che il Direttore Sanitario si fosse prudenzialmente astenuto dall'agire subito in modo unilaterale ed autoritativo o quanto meno avesse informato i sindacati in ordine alle decisioni in merito ai criteri ed alle modalità dell'organizzazione del lavoro e dell'articolazione dell'orario del personale; pur tuttavia, ritenendo i principi legislativi sopra esposti di diretta ed immediata applicazione, sulla falsariga dei quali, la contrattazione collettiva integrativa ha cessato di aver efficacia dall'1.1.2011 non essendosi adeguata alle disposizioni di legge che hanno previsto la sola informativa ai sindacati circa l'organizzazione e la gestione delle risorse umane (c.d. micro-organizzazione), la domanda attrice diretta ad ottenere la declaratoria di

antisindacalità della condotta datoriale per omesso assolvimento degli obblighi di informazione preventiva, consultazione e concertazione in ordine alla diversa distribuzione degli orari di lavoro deve esser disattesa. Né sembra possibile statuire in ordine ad un'asserita antisindacalità per l'omessa informazione ai sindacati ai sensi delle nuove disposizioni di legge, giacchè la domanda della sigla sindacale ricorrente è volta unicamente ad ottenere una pronuncia in merito alla lamentata violazione delle disposizioni contrattuali integrative in materia, oggi non più applicabili per i motivi sopra enarrati. Alla stregua delle suesposte considerazioni il ricorso deve esser respinto. Le spese di lite sono interamente compensate in ossequio al combinato disposto degli artt.91 e 92 c.p.c. (come novellati dalla legge n.69/09).

P.Q.M.

Letto l'art.28 L.300/70;

- 1)Rigetta il ricorso;
- 2)Compensa le spese legali.

Salerno, 12.4.2012

Si comunichi ai procuratori costituiti.



Il Giudice del lavoro.
Dott.ssa Ippolita Laudati