

TRIBUNALE di GROSSETO

Sezione lavoro

Ricorso ex art. 28 l. 300/1970

*La **FP - CGIL GROSSETO**, c.f. 92038110539, in persona della segretaria provinciale pro tempore Monica Pagni, con sede in Grosseto via Repubblica Dominicana n. 80/G, e la **FP - CGIL TOSCANA**, c.f. 94059180482, in persona del segretario generale Antonio Lazzaro, con sede in Firenze, via Pier Capponi n. 7, rappresentati e difesi dall'avv. Elisa Frascino, c.f. FRS LSE 68H68 E202S, con studio in Grosseto, via Oberdan n. 72, ed ivi elettivamente domiciliati, come da delega a margine.*

Per le comunicazioni di cancelleria si indicano i seguenti recapiti: fax n. 0564.070287, email: efrascino@supereva.it.

ricorrenti

contro

***Comune di Castiglione della Pescaia** , in persona del sindaco pro tempore Monica Faenzi*

Resistente

per la dichiarazione dell'antisindacalità della condotta tenuta dal comune di Castiglione della Pescaia per aver - in spregio al ruolo delle rappresentanze sindacali - violato in più episodi gli obblighi di informazione e concertazione rispettivamente previsti dall'art. 7 del CCNL del 1° aprile 1999 e dall'art. 6 del CCNL del 22 gennaio 2004, e successive modifiche ed integrazioni, in relazione alle determinazioni relative alle modifiche del piano triennale delle assunzioni 2010 - 2012, ed aver quindi,

in particolare, proceduto all'assunzione di personale dipendente, senza aver attivato le procedure di confronto sindacale. Con conseguente condanna dell'amministrazione comunale a rispettare il vigente sistema delle relazioni sindacali e a non perseverare nell'adozione unilaterale dei provvedimenti incidenti nell'area dei rapporti di lavoro su materie oggetto di contrattazione integrativa e concertazione fino all'effettiva entrata in vigore del nuovo CCNL.

In fatto

Questa la cronologia dei fatti.

25 marzo 2010

Con delibera di G.C. n 107 del 5 marzo 2010 il Comune di Castiglione della Pescaia - senza preventiva informazione né concertazione con la parte sindacale, sulla scorta dell'asserita immediata applicazione del citato l'art. 6, comma 4 bis introdotto dalla riforma Brunetta - delibera unilateralmente di modificare il piano triennale delle assunzioni 2010- 2012, prevedendo in aggiunta per l'anno 2011 la copertura di n. 1 posto di istruttore direttivo amministrativo - contabile, cat. D1, tramite procedura di mobilità interna, di fatto andando ad anticipare nel 2010 la copertura di un posto prevista, senza specificazione di modalità, per l'anno 2011 (doc. 1).

24 settembre 2009

Con fax del 24 settembre 2009, a firma del responsabile del servizio personale dott. Domenico Fimmanò, il comune di Castiglione della Pascaia comunica alla sola RSU - e non anche alle OOSS firmatarie del CCNL vigente - la presentazione della proposta di delibera della giunta comunale di modifica del piano triennale delle assunzioni per l'anno 2010, consistente nella copertura, tramite concorso esterno utilizzando le

graduatorie già in essere, di n.1 posto di istruttore direttivo tecnico cat. C., n.1 posto di istruttore direttivo amministrativo - contabile cat. D1, e di n.1 posto di collaboratore amministrativo - contabile cat. B3 **(doc. 2)**.

Lo stesso giorno, con delibera n. 319, la giunta comunale - asserendo impropriamente di aver dato opportuna informativa alla parte sindacale - delibera l'assunzione di personale dipendente a copertura di complessivi n. 3 posti vacanti **(doc. 3)**.

Nella parte motiva di tale delibera, il comune di Castiglione della Pescaia cita l'art. 4 bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 35 del d.lgs. 150/2009, che espressamente prevede che "Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti."

*Solo in data 28 settembre 2009 **(doc. 4)** l'RSU - ignara della già avvenuta adozione della modifica del piano triennale delle assunzioni, e quindi tardivamente - trasmette al comune in questione la richiesta di attivazione delle procedure di concertazione ai sensi dell'art. 6 del vigente CCNL del 22 gennaio 2004 (ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEGLI UFFICI E DOTAZIONI ORGANICHE - 1. 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'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9).*

*Lo stesso giorno la FP CGIL Grosseto, con nota trasmessa via fax a firma del segretario Claudio Renzetti, denuncia al comune la già da tempo reiterata palese violazione delle più elementari relazioni sindacali **(doc. 5)**.*

In tutta risposta, con fax del 30 settembre 2009, il responsabile del servizio personale del comune, in merito all'avvenuta approvazione del "nuovo piano triennale" replica di aver "provveduto ad inviare l'informativa relativa alle recenti modifiche del piano occupazionale soltanto alla RSU, intendendo in buona fede che tale trasmissione era valevole anche per le sigle sindacali provinciali", dichiara "al fine di non incorrere in

futuri disguidi di provveder ad inviare l'informativa anche alle sigle provinciali", e ribadisce il proprio convincimento che l'art. 4 bis del d.lgs. 165/2001 introdotto col cd. "decreto Brunetta" attribuisca con efficacia immediata al datore di lavoro in via esclusiva la proposizione delle assunzioni di personale dipendente senza alcuna partecipazione sindacale (doc. 6).

15 ottobre 2010

Con delibera della giunta comunale n. 331 del 15 ottobre 2010, il Comune di Castiglione della Pescaia - asserendo impropriamente di aver opportunamente informato la parte sindacale - - adotta ulteriore modifica del piano triennale delle assunzioni, mediante copertura di ulteriore posto di collaboratore amministrativo contabile cat. B3, resosi vacante a seguito delle dimissioni della dipendente Curioni (doc. 7).

Ancora una volta il comune legittima il proprio operato sulla sorta dell'immediata vigenza del novellato art. 4 bis del d.lgs. 165/2001.

Solo con fax del 19 ottobre 2009, sempre a firma del dott. Domenico Fimmanò, il comune di Castiglione della Pascaia comunica per la prima volta alla RSU, CGIL e CISL l'avvenuta adozione di detta ulteriore modifica del piano delle assunzioni (doc. 8).

22 ottobre 2010

In data 22 ottobre 2010, con delibera n. 344, la giunta comunale dispone di attivare procedure di concorso esterno a copertura di n. 2 posti resisi nel frattempo vacanti a seguito dell'accoglimento della domanda di mobilità volontaria presso altri enti - non individuati - dei dipendenti Grechi e Giusti: n. 1 posto di collaboratore amministrativo contabile cat. B3, e n. 1 posto di istruttore amministrativo contabile cat. C (doc. 9).

Persiste il comune nel dare atto dell'avvenuta opportuna informativa alla parte sindacale, cosa ancora una volta non vera.

Solo con fax del 22 ottobre 2010, a firma del dott. Fimmanò, il comune infatti informa l'RSU, CGIL e CISL della già adottata ulteriore modifica del piano triennale delle

assunzioni (**doc. 10**).

In diritto

In base all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, per condotta antisindacale s'intende "l'impedire o il limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, oltre che del diritto allo sciopero".

Il CCNL 1.4.1999 ed il CCNL 22.01.2004 del comparto Autonomie Locali rendono obbligatoria la costituzione di stabili relazioni sindacali; la mancata adozione di comportamenti coerenti con quanto previsto dagli art. 7 e seguenti del CCNL 1.4.1999 è suscettibile di configurare un comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

L'art. 3 del CCNL 22.01.2004, nel confermare il sistema delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1.04.1999, stabilisce che *"il sistema delle relazioni, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale"*.

L'informazione (art. 7 CCNL 1.04.1999) rappresenta il modello relazionale più "leggero" previsto dal vigente CCNL ed inerisce agli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione delle risorse umane.

Qualora per il contenuto degli atti sia prevista una possibile procedura di concertazione o quando l'argomento sia oggetto di contrattazione decentrata integrativa, la comunicazione va fornita in via preventiva.

In tali casi risulta necessario, all'evidenza, che l'amministrazione soddisfi l'obbligo di comunicazione prima dell'adozione del provvedimento formale.

6.art'L (Concertazione) del CCNL del 22.01.2004 prevede che: *"1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni"*

sindacali. 2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie: a) articolazione dell'orario di servizio; b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido; c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale; d) andamento dei processi occupazionali; e) criteri generali per la mobilità interna. 3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.”.

Di particolare interesse è poi la disciplina di cui all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, il quale, infatti, sancisce che “l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate ... previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ... (omissis) ...”.

Nel caso in cui l'obbligo di consultazione sia espressamente previsto dalla legge o dal CCNL vigente, l'ente, previa adeguata informazione, può anche limitarsi ad acquisire, senza altre particolari formalità, il parere dei soggetti sindacali, in essi comprese le RSU.

Ciò non è avvenuto.

Sussistendo dunque le premesse normative dell'obbligo di trattare, le organizzazioni sindacali ricorrenti lamentano l'antisindacalità della condotta del Comune di Castiglione della Pescaia per non aver osservato, in più occasioni a partire dal marzo 2010 a tutto l'ottobre 2010, gli obblighi d'informazione e concertazione previsti dai citati C.C.N.L. del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, successive integrazioni, modificazioni e dal Protocollo sulle relazioni sindacali, ed in particolare per aver emanato unilateralmente (mediante le delibere di G.C. nn. 107, 319, 321 e 334 del 2010) provvedimenti incidenti sulla gestione dei rapporti di lavoro con il personale dipendente, senza la previa informazione e concertazione con l'associazione sindacale di appartenenza.

Ed infatti, come meglio descritto in narrativa, il comune di Castiglione della Pescaia ha completamente disatteso le vigenti regole in materia di relazioni sindacali, adottando unilateralmente - per ben quattro volte - modifiche al piano triennale delle assunzioni senza aver preventivamente informato, e tantomeno concertato, detti provvedimenti con le OOSS.

Del tutto pretestuoso - ed altresì irrilevante - il richiamo operato dell'ente alla propria “buona fede” (“l'Ufficio ha provveduto ad inviare l'informativa soltanto alla RSU intendendo in buona fede che tale trasmissione era valevole anche per le sigle sindacali provinciali”! - cfr. doc. n. 5); basti considerare che la proposta di modifica del programma triennale del fabbisogno di personale è stata comunicata alla sola RSU il giorno stesso in cui la medesima modifica è stata adottata dalla G.C. con delibera del 24

settembre 2010.

Non deve inoltre passare inosservato che il comune ha perseverato nell'omissione dell'informativa preventiva e della concertazione anche in merito alle ulteriori due modifiche del piano occupazionale 20101- 2012: nelle delibere di giunta comunale n. 331 e 344 è stato di nuovo dato genericamente atto dell'avvenuta opportuna informativa alla parte sindacale; se ciò corrispondesse al vero sarebbe stata specificata la data dell'incontro con le OOSS e le RSU sui contenuti dei provvedimenti da adottare.

Risulta provato per tabulas che detto comune si è limitato a comunicare successivamente alla RSU, alla FP CGIL ed alla FP CISL, e non anche alla FP UIL, le modifiche ormai adottate.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 250 del 18.04.2007 ha affrontato il tema della condotta antisindacale e - riprendendo un indirizzo delle sezioni Unite ormai consolidato ([n. 5295/1997](#)) secondo cui, "la definizione della condotta antisindacale data dall'art. 28 St. Lav. non è analitica ma teleologica, nel senso che la norma individua il comportamento illegittimo in base non a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i 'beni protetti'" - ha affermato che l'intenzionalità di ledere i diritti e le libertà sindacali da parte del datore di lavoro non è un elemento necessario a configurare il comportamento antisindacale.

La questione che ci occupa è di mero diritto: occorre infatti accertare se con l'entrata in vigore del cd. "decreto Brunetta" (d.lgs. n. 150/2009), siano immediatamente caducate o meno le precedenti previsioni dei CCNL con esso contrastanti, a prescindere dalla loro predeterminata efficacia nel tempo, ed in particolare l'art. 6, comma 4 bis del d.lgs. 165/2001 introdotto dal decreto Brunetta.

Il comune di Castiglione della Pescaia interpreta erroneamente il decreto Brunetta ed il principio del "tempus regit actum": questi, infatti, giustifica il proprio operato (adozione unilaterale di modifica dei piani triennali di assunzioni) sulla scorta dell'immediata caducazione degli obblighi d'informazione, concertazione e contrattazione a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs 150/09, asserendo – in altre parole – automatica la disapplicazione delle disposizioni contrattuali contrastanti con la nuova normativa.

L'art. 5 del d.lgs. 165/01 (POTERE DI ORGANIZZAZIONE) prevedeva che g1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa. 2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del datore di lavoro c h.

L'art. 34 del d.lgs. 150/09, modificativo dell'art. 5 del d.lgs. 165/2001, stabilisce ora che "1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa. 2. **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, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.** h.

L'art. 54 del d.lgs. 150/09, modificativo dell'art. 40 del d.lgs. 165/02 (CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI E INTEGRATIVI) dispone che g1. **La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. (omissis)** h.

Occorre precisare che il d.lgs. 150/2009 in realtà nulla dice in ordine all'immediata applicabilità degli artt. 34 e 54 che hanno integralmente revisionato il sistema delle relazioni sindacali nel lavoro pubblico, con ampia riduzione dell'ambito di operatività degli istituti di partecipazione sindacale.

Tuttavia l'art. 65 (ADEGUAMENTO ED EFFICACIA DEI CONTRATTI COLLETTIVI VIGENTI)

in merito all'efficacia dei contratti collettivi integrativi ancora in essere statuisce che:

h1. Entro il 31 dicembre 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 e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto. 2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili. 3. In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative, ai sensi dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva, sulla base dei dati associativi ed elettorali rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010. 4. Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'articolo 30, comma 4. 5. Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso. h

E' vero, quindi, che l'art. 65 prevede una fase transitoria, ed una fase a regime.

Per la fase transitoria fissa il termine del 31 dicembre 2010 per l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi in essere alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150/09, disponendone altresì "la messa in mora" con la cessazione della loro efficacia a partire dal 1° gennaio 2011 in caso di mancato adeguamento.

Per il comparto Regioni ed Autonomie Locali prevede che la fase transitoria duri rispettivamente fino al 31 gennaio 2011 e 31 dicembre 2012.

La fase a pieno regime della legge coinciderà invece con la stipula dei nuovi contratti collettivi nazionali.

In altre parole le norme del decreto Brunetta che riguardano la contrattazione collettiva nazionale trovano applicazione solo in riferimento ai contratti collettivi nazionali stipulati dopo l'entrata in vigore della riforma e non a quelli stipulati anteriormente, con la conseguente salvezza degli effetti dei CCNL già stipulati, che saranno caducati non già per contrasto con le norme del decreto Brunetta, bensì per il sopravvenire della disciplina di fonte collettiva successiva, realizzata nel contesto della nuova disciplina legislativa.

Ciò è peraltro coerente a quanto previsto dalla legge delega 4 marzo 2009 n. 15 che, nell'enunciare all'art. 3 "i principi e i criteri in materia di contrattazione collettiva ed integrativa e funzionalità delle amministrazioni pubbliche", non può che riferirsi alle prossime e future contrattazioni.

Nella materia oggetto delle delibere di G.C. n. 107, 319, 331 e 334 del 2010 - modifica del piano triennale delle assunzioni 2010/2012 per quanto attiene le assunzioni da effettuare nell'anno 2010 - mai l'amministrazione avrebbe potuto decidere unilateralmente trattandosi di materia da regolare in sede di concertazione ai sensi dell'art. 6 del CCNL 22.01.2004.

Affinché l'amministrazione comunale possa procedere unilateralmente nell'adozione di decisioni aventi ad oggetto materie analoghe a quelle in discussione occorre che i precedenti accordi abbiano esaurito la loro efficacia, per essere stato raggiunto un nuovo accordo tra le parti o per essere decorsi infruttuosamente i termini di cui all'art. 65.

Pur se di recente emanazione, sull'applicazione del c.d. decreto Brunetta si è già formata copiosa giurisprudenza.

Ad onor del vero ampia giurisprudenza di merito attesta inequivocabilmente l'attuale vigenza dell'art. 6 d.lgs. 165/2001 ante riforma Brunetta e dei contratti collettivi in essere.

Significativa la sentenza 19 luglio 2010 del Tribunale di Salerno con cui il Comune di Bellizzi è stato condannato per condotta antisindacale consistita nella violazione degli obblighi di informazione e consultazione del sindacato, intesa quale comprensiva del suo diritto all'immagine nei confronti degli iscritti e dei lavoratori in genere ed al rispetto

della sua funzione (“Quando sussiste un diritto delle OOSS di essere informate o interpellate, o come nel caso di specie assumere concordemente la decisione, la violazione di tale obbligo lede un diritto del sindacato e integra un comportamento antisindacale in re ipsa.”).

Anche il Tribunale di Torino, sezione lavoro, con sentenza del 2 aprile 2010, ha condannato per condotta antisindacale l’INPS piemontese per aver ritenuto che il d. lgs. 150/2009 limitasse sin dalla sua entrata in vigore il sistema di relazioni sindacali previsto dal contratto nazionale vigente, percorrendo nell’iter logico seguito le motivazioni che fanno parte del DNA del diritto sindacale e del diritto del lavoro (“In realtà occorre tener presente come il d.lgs. 150/09 innovi profondamente il complesso sistema di relazioni sindacali nelle pubbliche amministrazioni, sistema che, alla data di entrata in vigore della nuova norma, risulta ancora in essere e produttivo di effetti in virtù di accordi a livello nazionale di comparto, e territoriali. Dunque detta norma, in virtù del richiamo all’art. 11 preleggi, ai principi costituzionali di efficienza e buon andamento della Pubblica Amministrazione, in assenza di espressa previsione circa l’immediata caducazione di tutti gli accordi negoziati sulle premesse normative precedenti (ipotesi che oltre a sollevare problemi di costituzionalità, precipiterebbe in un caos normativo certamente non voluto dal legislatore le pubbliche amministrazioni, travolgendo patti raggiunti dalle parti nel legittimo esercizio delle rispettive prerogative, senza tuttavia prevedere alcuna disposizione sostitutiva..) ma, per contro, con l’espressa previsione di un iter progressivo temporalmente scandito per l’adeguamento dei contratti collettivi vigenti (art. 65), a chiare lettere dispone l’efficacia di tali contratti quantomeno al 31/12/2010 ... omissis”).

Atteso che l’incriminata condotta antisindacale non è stata meramente episodica, ma si è protratta nel tempo - con ciò stesso escludendosi l’invocata “buona fede” che è sicuramente inesistente quanto meno dal secondo episodio in poi - deve essere ordinato il divieto di reiterare in futuro i medesimi comportamenti (cfr. sent. Pret. Napoli 5/4/95; decreto Pret. Nola, sez. Pomigliano d’Arco, 12/1/99); “La concreta possibilità che i reiterati rifiuti di concessione dell’assemblea sindacale tornino a ripetersi giustifica

l'interesse del sindacato all'ottenimento di un provvedimento che imponga una regola di comportamento per il futuro (cfr. sent. Pret. Busto Arsizio 11/9/97).

Tanto premesso, si chiede l'accoglimento delle seguenti

conclusioni:

“Voglia il giudice adito:

dichiarare l'antisindacalità della condotta posta in essere dal Comune di Castiglione della Pescaia, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, consistente nel mancato rispetto delle norme contrattuali di primo livello ed integrative in materia di relazioni sindacali, e, quindi, nell'illegittima adozione unilaterale - come programma delle proprie relazioni sindacali - di provvedimenti incidenti nell'area dei rapporti di lavoro su materie oggetto di contrattazione e concertazione, con conseguente condanna dell'amministrazione alla cessazione del comportamento illegittimo; ordinare all'amministrazione comunale di astenersi per il futuro dall'adottare i comportamenti antisindacali sopra descritti, dando corso alla vigente contrattazione. Con vittoria di spese, diritti ed onorari di procedura.”

Produzioni:

- 1) delibera di G.C. n 107 del 5 marzo 2010;
 - 2) comunicazione del Comune di Castiglione della Pescaia del 24 settembre 2010 alla RSU di proposta di delibera di modifica del piano triennale delle assunzioni per l'anno 2010;
 - 3) delibera G.C. n. 319 del 24 settembre 2010 di modifica del piano triennale delle assunzioni 2010 - 2012;
 - 4) nota dell'RSU del 28 settembre 2010 (prot. n. 33690 del 28 settembre 2010);
 - 5) nota funzione pubblica CGIL di Grosseto del 28 settembre 2010;
 - 6) nota del comune di Castiglione della Pescaia del 30 settembre 2010 (prot. n. 34029 del 30 ottobre 2010);
 - 7) delibera G.C. n. 331 del 15 ottobre 2010;
 - 8) comunicazione del Comune di Castiglione della Pescaia del 19 ottobre 2010 (prot. n. 36826 del 20 ottobre 2010) alla RSU, CGIL e CISL di avvenuta modifica del piano triennale delle assunzioni;
 - 9) delibera della G.C. n. 344 del 22 ottobre 2010;
 - 10) comunicazione del Comune di Castiglione della Pescaia del 22 ottobre 2010 (prot. n. 37041 del 22 ottobre 2010) alla RSU, CGIL e CISL di avvenuta modifica del piano triennale delle assunzioni;
 - 11) CCNL autonomie locali.
- Grosseto 30 dicembre 2010

- avv. Elisa Frascino -