



06034 Foligno
Via Borroni 101
Tel. 320 4914459
Fax 075 9480126
www.csaperugia.org
info@csaperugia.org

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
COORDINAMENTO PROVINCIALE

COMUNICATO

Condannato il Comune di Gubbio per comportamento antisindacale: violato lo Statuto dei Lavoratori

Il CSA legge con incredulità il comunicato del Sindaco Ercoli e dell'Assessore Cappannelli sulla sentenza del Tribunale Sezione Lavoro.

Il sindacato CSA aveva evitato di pubblicizzare la **condanna del Comune di Gubbio per comportamento antisindacale**, sperando che finalmente l'Amministrazione eugubina avesse compreso i propri errori e si potesse finalmente instaurare un nuovo metodo di confronto più costruttivo e rispettoso del sindacato.

Deve invece constatare che nemmeno in questa occasione c'è il minimo accenno ad una "autocritica" né alcuna volontà di conciliazione ma soltanto l'ennesimo tentativo di attribuire ad altri le proprie gravissime responsabilità, non risparmiando affermazioni del tutto ingiustificate.

Detto questo, il comunicato del Sindaco e dell'Assessore non merita altri commenti. Ci si limita ad allegare il dispositivo della **sentenza del Giudice del Lavoro di Perugia che dichiara antisindacale il comportamento del Comune di Gubbio**.

Quello che da mesi il sindacato (non solo il CSA) ha più volte affermato è definitivamente certificato dalla Magistratura. Tutto il resto è retorica ed appare come un goffo tentativo di sviare l'attenzione.

Non si può tacere che l'Amministrazione tenta di addossare al CSA le proprie gravissime responsabilità: un comportamento da parte dell'Amministrazione rispettoso delle prerogative del sindacato (e, conseguentemente, dei lavoratori) avrebbe evitato di giungere a tali frangenti: non c'è sindacato che "precarizza e licenzia" i lavoratori ma esistono soltanto amministratori che, anziché porre in atto atti legittimi, costringono con il proprio atteggiamento antisindacale il sindacato a rivolgersi alla magistratura, mettendo così a rischio l'Ente.

Il CSA non ha mai accettato né mai accetterà forzature o ricatti, assumendosene ogni responsabilità: occorre essere consapevoli che, alla lunga, soltanto la battaglia per la legalità può garantire **a tutti i lavoratori** il rispetto dei propri diritti, impedendo prevaricazioni e clientelismi da parte dei datori di lavoro. **Con la Sentenza del Giudice del Lavoro di Perugia è stato fatto un passo in avanti in questa direzione**.

Foligno, 11 agosto 2010.

Il Coordinatore Provinciale CSA
Andrea Russo



TRIBUNALE DI PERUGIA
Il Giudice del lavoro

Nella causa iscritta al n. 967 /2010 R.G.
promossa da C.S.A. COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

- Avv. Stefania Filippini, Giuseppe La Spina -
nei confronti di:

COMUNE di GUBBIO
- Avv. Claudio Rosimini -

Visto il ricorso proposto ai sensi dell'art. 28 L. n. 300/70;
Letta la memoria di costituzione del convenuto Comune di Gubbio;
Letti gli atti allegati e sentiti i difensori delle parti all'udienza del 10 giugno 2010;

OSSERVA

Lamenta la sigla sindacale ricorrente - presente ed attiva tanto a livello nazionale, in quanto firmataria del CCNL autonomie locali, quanto nell'ambito del Comune di Gubbio tanto da partecipare, tramite il suo coordinatore provinciale che la rappresenta anche nella odierna azione, agli incontri delle delegazioni trattanti - il comportamento, da essa denunciato come antisindacale, tenuto dall'Amministrazione Comunale di Gubbio; in data 25 febbraio 2010 infatti la Giunta Comunale aveva approvato con delibera n. 63 il programma triennale di fabbisogno di personale. Il documento indicava il numero dei posti, settore per settore, da ricoprire nel triennio e le modalità di reperimento del relativo personale, compresi i rapporti a termine.

La delibera era stata trasmessa alle OO.SS.

L'organizzazione sindacale oggi ricorrente aveva elevato una formale contestazione, sostenendo trattarsi di materie oggetto di concertazione.

Il Comune rispondeva escludendo che la materia potesse essere oggetto di concertazione.

Il Comune trasmetteva successivamente alle OO.SS. una bozza di riorganizzazione degli Uffici, ai sensi dell'art. 6 D. L.vo n. 165/2001, invitando le sigle destinatarie a presentare osservazioni entro cinque giorni.

In data 25 marzo 2010 si teneva un incontro tra le delegazioni trattanti di parte Comunale e di parte sindacale in cui si discutevano anche le questioni attinenti all'organizzazione degli uffici.

La sigla ricorrente sostiene dunque che le prerogative sindacali sarebbero state violate non avendo potuto essa espletare la propria attività partecipativa in materia di andamento dei processi occupazionali e fabbisogno di personale così come in materia di riorganizzazione e di variazione di dotazione organica.

Chiede pertanto la revoca delle delibere adottate dal Comune in violazione dell'obbligo di concertazione, a partire dalla n. 63 .

Il Comune, regolarmente costituitosi nella presente fase sommaria di giudizio, contesta le doglianze della ricorrente.

RILEVA

La delibera n. 63, in contestazione, individua per il triennio 2010-2012 il fabbisogno organico dell'Ente in termini quantitativi, distinto per qualifiche e per settori di servizi, con indicazione della copertura finanziaria: vengono poi individuate le tipologie di rapporto di lavoro da instaurare, a tempo indeterminato e determinato e le relative modalità di reclutamento.

In punto di diritto deve osservarsi che la materia dell'organizzazione interna degli uffici, compresa la individuazione delle dotazioni organiche, e del lavoro non inerisce direttamente al rapporto di lavoro, e rientra nella discrezionalità datoriale (art. 2 D. Lgs. N. 165/2001).

L'art. 6 del D. lgs. N. 165/2001, fonte applicabile anche agli Enti locali in virtù dell'espresso richiamo contenuto nell'art. 88 TUEL (D. lgs. N. 267/2000) precisa che nelle pubbliche amministrazioni 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** (comma 1). Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale (comma 3). Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice dell'amministrazione in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 L. n. 449/97 e successive modificazioni e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (comma 4).

Afferma la ricorrente che la determinazione avrebbe dovuto essere assunta previa concertazione con le rappresentanze sindacali.

Invero la norma, a differenza di quanto pretende la ricorrente, individua due distinte fasi: una prima, attinente alla verifica del fabbisogno organico, l'altra, conseguente, attinente all'organizzazione dei servizi ed alla individuazione dell'organico nei diversi settori in cui è organizzato l'ente.

Il fabbisogno viene determinato, e non potrebbe essere altrimenti, dall'ente, più precisamente, alla luce del comma 4 sopra citato, dagli organi di vertice dell'ente perché attiene all'individuazione del numero di persone necessarie per garantire i servizi resi dall'ente.

La determinazione, a carattere generale e che non attiene alla gestione dei rapporti di lavoro, perché precedente ed indipendente da essi, non può costituire oggetto di confronto con la controparte sindacale.

Ne offre conferma indiretta, a contrario, l'articolo 7 del CCNL di comparto siglato il 14 settembre 2000 che disciplina la speciale fattispecie del ricorso ai contratti di lavoro a termine e che prevede al comma 2 che *"anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano, previa concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL 1.4.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo."*

La necessità del confronto con le rappresentanze dei lavoratori sullo specifico punto trova giustificazione nel preventivo controllo sulla effettività dell'esigenza temporanea del ricorso a rapporti di lavoro ulteriori rispetto alla prevista

dotazione organica dell'ente al fine di evitare abusi da parte dell'ente, elusivi delle regole concorsuali di accesso all'impiego pubblico e del canone di corrispondenza della pianta organica alle esigenze di assicurazione dei servizi.

In concreto la delibera n. 63 individua non solo il fabbisogno di personale "ordinario", cioè da assumere con rapporto a tempo indeterminato, ma anche il fabbisogno del personale da assumere con contratto a termine per assolvere funzioni a carattere temporaneo.

L'art. 7 CCNL comparto Regioni Enti locali 1999 stabilisce che l'Ente debba informare tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10 comma 2 sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. Nel caso poi che si tratti di materie per le quali il CCNL preveda la concertazione o la contrattazione decentrata l'informazione deve essere preventiva. Inoltre la consultazione è effettuata nelle materie per cui essa è prevista dal D. L.vo n. 29/93.

La delibera n. 63 è stata comunicata alle OO.SS. successivamente alla sua adozione.

Alla luce del disposto combinato di tali norme, allora, la delibera n. 63 deve ritenersi perfettamente legittima nei confronti delle OO.SS. con riguardo solo alla individuazione del fabbisogno organico rientrante nell'ambito dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. La individuazione del fabbisogno relativo al personale da assumere con contratto a termine, invece, doveva essere frutto di concertazione e, quindi, oggetto di informazione preventiva nei confronti delle OO.SS. da parte del Comune.

Non avendo proceduto in tal senso il Comune di Gubbio - la cui difesa sul punto nulla risulta avere argomentato - la delibera n. 63 va sul punto dichiarata illegittima perché oggettivamente preclusiva del diritto della controparte sindacale alla concertazione prevista contrattualmente e ne vanno rimossi gli effetti, con la conseguenza che alcuna assunzione a tempo determinato potrà essere posta in essere ovvero mantenuta se non previa concertazione sul relativo fabbisogno da compiersi ai sensi dell'art. 8 del CCNL 1999.

Tornando alla distinzione che l'art. 6 D. L.vo n. 165/2001 fa tra la individuazione del fabbisogno e la organizzazione degli uffici e delle relative dotazioni organiche, questa seconda fase è invece fatta espressamente oggetto di previa consultazione con le OO.SS.

I termini di consultazione e concertazione contraddistinguono livelli di partecipazione sindacale diversi tra loro.

Mentre la consultazione comporta l'acquisizione del parere dei sindacati, ma caratterizza una decisione esclusivamente datoriale che, peraltro, può anche totalmente prescindere dal parere della controparte sindacale; la concertazione pretende per sua natura una partecipazione attiva della parte sindacale, con un coordinamento delle contrapposte posizioni di cui deve dare atto la definitiva scelta datoriale.

Successivamente alla trasmissione della delibera attinente al fabbisogno organico è stata alle OO.SS. comunicata, proprio in forza dell'art. 6 D. Lvo n. 165/2001, la bozza della prevista riorganizzazione, indicativa, in ordine gradato, dei settori, dei servizi e degli uffici in cui il lavoro avrebbe dovuto essere organizzato, senza specificazione delle relative dotazioni organiche.

La sigla sindacale ricorrente ha formulato in proposito le proprie osservazioni sottolineando con nota scritta che il documento trasmesso non indicava le modalità di assegnazione del personale ai singoli settori e chiedendo congrua informativa sull'analisi preventiva dei fabbisogni.

Nell'incontro tenutosi il 25 marzo 2010 tra delegazione trattante di parte datoriale e le rappresentanze sindacali dei lavoratori si è discussa espressamente anche la bozza di riorganizzazione, precisando l'Amministrazione che le uniche modifiche riguardavano il potenziamento del servizio informatico e la redistribuzione delle competenze del settore lavori pubblici.

Invero il contenuto della delibera n. 63 sul fabbisogno organico "ordinario" confrontato con il dato fattuale dell'organico già in essere e con la bozza di riorganizzazione comunicata in data 15 marzo 2010 consentiva ai sindacati di formulare tutte le dovute osservazioni sui termini della proposta riorganizzazione.

Come sopra ricordato, la odierna ricorrente rilevava che i dati trasmessi non specificavano i criteri di assegnazione dei dipendenti ai vari settori.

Effettivamente l'Amministrazione ha offerto alle OO.SS. una preventiva informazione sulla generale riorganizzazione dei servizi e degli uffici Comunali.

Ma dal momento che l'art. 7 del citato CCNL 1999 fa esclusivo riferimento ad atti di valenza generale, le singole assegnazioni del personale ai vari uffici e servizi del nuovo assetto organizzativo non si possono ritenere oggetto di alcun obbligo di informativa sindacale.

Ma, ancora, la ricorrente sostiene che una vera e propria concertazione dovesse essere garantita, rientrando già la determinazione del fabbisogno triennale quanto la riorganizzazione degli uffici nell'ambito dell' "andamento dei processi occupazionali", menzionata dall'art. 8 del CCNL 1999 tra quelle espressamente fatte oggetto di concertazione.

L'interpretazione che offre la ricorrente non può essere condivisa a meno di non volere privare di significato il citato articolo 6 D. Lvo n. 165/2001. La materia degli "andamenti occupazionali" si riferisce alla generale "politica" occupazionale datoriale e non coincide affatto, per la sua naturale ampiezza, con la mera previsione della dotazione organica, né con il fabbisogno periodico di personale.

Non era dunque indispensabile un tavolo di trattativa o di concertazione come invece ritenuto dalla sigla ricorrente.

La comunicazione datoriale del 15 marzo 2010, soprattutto in ragione del successivo incontro del 25 marzo 2010, deve ritenersi avere assicurato la verifica e l'esame critico di parte sindacale.

La successiva delibera n. 129 del 29 aprile 2010 con cui la originaria bozza riorganizzativa è stata approvata, in cui si dà atto dell'avvenuta consultazione, proprio in quanto la consultazione, a differenza della concertazione, non pretende l'accordo tra le parti, ma la sola assunzione del parere della controparte sindacale, non può ritenersi frutto di condotta antisindacale.

Il ricorso merita dunque accoglimento nei soli limiti sopra delineati.

Ciò giustifica la parziale compensazione tra le parti delle spese di giudizio nella misura di un mezzo, la restante parte, liquidata in dispositivo in assenza di nota spese, rimanendo a carico del Comune resistente che ne rifonderà l'importo alla ricorrente sigla sindacale.

P. Q. M.

Visto l'art. 28 Statuto lavoratori;

- Dichiaro antisindacale la condotta tenuta dal Comune di Gubbio con la previsione, nella delibera n. 63 / 2010, del numero e delle professionalità del personale da assumere con contratto a tempo determinato nel triennio 2010-2012 e ne ordino la rimozione degli effetti, imponendo al Comune di non effettuare nuove assunzioni a tempo determinato e di sospendere l'efficacia di quelle già deliberate in conseguenza della detta delibera prima di avere promosso e completato la procedura di concertazione sindacale ai sensi dell'art. 7 CCNL 2000 e 8 CCNL 1999;

Compensa per metà tra le parti le spese del presente giudizio.

Condanna il resistente a rifondere l'altra parte le spese del giudizio sostenute dalla sigla ricorrente, liquidata in €. 350,00 per funzioni ed onorari, oltre rimborso spese generali, CP ed IVA come per legge.

Perugia, 28 luglio 2010

Il Giudice del lavoro
D. Simonetta Liscio

CANCELLIERE C1
(Francesca Germi)

ca 3980