

Proc. N. R. G. 2608(+2660)/2020



TRIBUNALE DI BENEVENTO

Il giudice del lavoro, dott.ssa Cecilia Angela Ilaria Cassinari, letti gli atti dei ricorsi ex art. 28 l. 300/1970 proposti dalla FLC CGIL di Benevento, in persona del segretario p.t., con l'avv. P. Biondi, e dalla UILSCUOLA RUA - UIL di Benevento, in persona del segretario p.t., con l'avv. M. Curatolo, nei confronti del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in persona del Ministro p.t., dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania e del Conservatorio statale di musica Nicola Sala, in persona dei rispettivi legali rapp.ti p.t., rappresentati e difesi *ex lege* dall'Avvocatura distrettuale dello Stato di Napoli, a scioglimento della riserva di cui al verbale d'udienza del 6 agosto 2020,

osserva

Con distinti ricorsi, poi riuniti per identità dell'oggetto, le associazioni sindacali ricorrenti, premesso di essere sottoscrittrici del CCNL per il personale del comparto istruzione e ricerca per il triennio 2016-2018 del 19.04.2018 e di essere fra le associazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori del comparto, hanno lamentato il carattere antisindacale del comportamento del Conservatorio Nicola Sala, denunciando che nell'a.a. 2019/2020 aveva sistematicamente ignorato tutte le loro richieste di informazione e confronto, nonché tutte le richieste di avvio della sessione negoziale di contrattazione integrativa, nonostante le rassicurazioni fornite nel corso di un incontro in Prefettura tenutosi su richiesta delle OO.SS. e la disponibilità manifestata in una successiva nota diretta al Prefetto; inoltre, aveva richiesto alle rispettive segreterie nazionali di far conoscere e accreditare le delegazioni trattanti in vista dell'avvio della contrattazione decentrata, sebbene negli anni passati avessero ripetutamente comunicato, in riscontro a note analoghe, che le strutture provinciali delle OO.SS. sono statutariamente abilitate alla contrattazione presso tutte le amministrazioni della provincia di Benevento.

Hanno quindi convenuto in giudizio il Conservatorio e il MIUR, chiedendo di: 1) ordinare al Conservatorio - previo accertamento della antisindacalità delle condotte denunciate - la cessazione delle suddette condotte antisindacali e la rimozione dei relativi effetti, attraverso: a) l'avvio delle sessioni negoziali di contrattazione integrativa d'Istituto; b) l'assolvimento degli obblighi informativi, tramite invio alle RSU delle relazioni del Nucleo di valutazione dal 2014 ad oggi, nonché delle tabelle dei compensi relativi all'utilizzo del Fondo d'Istituto della contrattazione per l'anno accademico 2018/2019; c) l'assolvimento degli obblighi di confronto a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 sugli aspetti organizzativi relativi alla didattica e alle prestazioni lavorative dei docenti e del personale tecnico-amministrativo, nonché sulle procedure da adottare per garantire la sicurezza dei docenti, del personale, degli studenti e dell'utenza; 2) condannare il Conservatorio ad astenersi per il futuro dalla reiterazione degli stessi comportamenti antisindacali e ad



affiggere copia del decreto di condanna sul sito internet aziendale e pubblicare il provvedimento in uno o più giornali a diffusione locale; con vittoria delle spese.

Si sono costituiti i resistenti, eccependo in via preliminare il difetto di legittimazione del Ministero dell'Istruzione e dell'Ufficio scolastico regionale per la Campania e deducendo nel merito l'infondatezza della domanda volta alla declaratoria di antisindacalità della condotta tenuta dal Conservatorio.

Va preliminarmente rilevata la fondatezza dell'eccezione di difetto di legittimazione passiva sia del (soppresso) Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca che del Ministero dell'Istruzione e dell'Ufficio scolastico regionale per la Campania, costituente ex art. 3, comma 2, d.l. 1/2020 articolazione territoriale del Ministero dell'Istruzione, dal momento che il Conservatorio, appartenendo al circuito AFAM, afferisce al Ministero dell'Università e della Ricerca istituito con d.l. 1/2020 (art. 51 ter, d.lgs. 300/1999). Ciononostante va osservato che il ricorso, erroneamente proposto nei confronti del soppresso "Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca", è stato notificato presso gli uffici dell'Avvocatura dello Stato, che rappresenta e difende *ex lege* le amministrazioni dello Stato, la quale si è ritualmente costituita espletando le proprie compiute difese anche nel merito. Deve ritenersi, pertanto, che il contraddittorio si sia instaurato in maniera corretta, e che la costituzione dell'Avvocatura abbia sanato qualsivoglia vizio dipendente dalla erronea indicazione formale del nominativo del convenuto – del resto individuabile senza possibilità di dubbio nel Ministero al quale fa capo il Conservatorio di Benevento – nell'atto introduttivo.

Venendo al merito giova premettere, in diritto, che secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica, ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Ne consegue che il comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, senza che sia necessario – né, comunque, sufficiente – uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, poiché l'esigenza di tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo obiettivamente tale da limitare la libertà sindacale. Conseguentemente, ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero (Cass. Sez. L, Sentenza n. 13726 del 17/06/2014, Sez. L, Sentenza n. 9250 del 18/04/2007, Sez. L, Sentenza n. 1684 del 05/02/2003, Sez. U, Sentenza n. 5295 del 12/06/1997).

In tema di informazione e consultazione, la giurisprudenza ha poi ulteriormente specificato che "configura una condotta antisindacale il comportamento datoriale che si concretizzi in un rifiuto, a danno di alcune organizzazioni sindacali, di forme di consultazione, di esame congiunto o di instaurazione di trattative, espressamente previste da clausole contrattuali o da disposizioni legge, allorché detto rifiuto si traduca – sia per le modalità in cui si esprime sia per il comportamento globale



assunto dall'imprenditore nei riguardi di dette organizzazioni – in condotte oggettivamente discriminatorie, capaci di incidere negativamente sulla stessa libertà del sindacato e sulla stessa sua capacità di negoziazione minandone la credibilità e la sua immagine anche sul versante della sua forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi” (Cass. Sez. L, Sentenza n. 520 del 11/01/2008).

Secondo il consolidato orientamento della S.C., requisito essenziale dell'azione di repressione della condotta antisindacale è inoltre l'attualità di tale condotta o il perdurare dei suoi effetti.

Ai fini dell'accertamento di tale presupposto, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può costituire preclusione dell'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed 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 (v. per tutte Cass. 2 settembre 1996 n. 8032, 2 giugno 1998 n. 5422, 5 febbraio 2003 n. 1684, 6 giugno 2005 n. 11741). Il requisito in questione può dunque essere ravvisato – sulla base di un apprezzamento di fatto che resta riservato al Giudice di merito – quando la lesione della libertà sindacale appaia idonea a determinare (anche in base ad un giudizio presuntivo) effetti intimidatori permanenti, nonostante la cessazione del comportamento che li ha causati (Cass. Sez. L, Sentenza n. 20164 del 26/09/2007, Sez. L, Sentenza n. 23038 del 12/11/2010, Sez. L, Sentenza n. 3837 del 26/02/2016).

Venendo al caso concreto, le OO.SS. ricorrenti lamentano che il Conservatorio: a) abbia ommesso, nonostante le loro richieste, di convocare il tavolo per la contrattazione integrativa d'istituto per l'a.s. 2019/20, nonché di fornire loro la necessaria informativa preventiva sul progetto didattico e di produzione artistica del Conservatorio; b) abbia ommesso, sempre nonostante le loro richieste, di trasmettere loro le tabelle relative all'utilizzo del fondo d'istituto per l'a.a. 2018/19 e le relazioni del nucleo di valutazione a partire dall'anno 2014; c) le abbia escluse da tutte le decisioni organizzative relative alla didattica e alle prestazioni lavorative dei docenti e del personale tecnico-amministrativo, nonché da quelle relative alle procedure da adottare per garantire la sicurezza dei docenti, del personale, degli studenti e dell'utenza a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid 19, sebbene avessero espressamente chiesto un incontro su tali materie.

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL del comparto istruzione e ricerca per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 19.04.2018, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei modelli della partecipazione e della contrattazione integrativa. In particolare, la partecipazione è finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, e si articola, a sua volta, in informazione, confronto e organismi paritetici di partecipazione (art. 4, comma 4).

All'informazione è dedicato l'art. 5 del CCNL, il quale – premesso che essa è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti, e chiarito che consiste nella trasmissione ai soggetti sindacali di dati ed elementi



conoscitivi, al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste dagli artt. 6 e 7 – sancisce che l'informazione deve essere data con tempi, modi e contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte (art. 5, comma 3).

Oggetto di informazione sono tutte le materie per le quali sono previsti il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione; inoltre, i soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro (art. 5, commi 4-5).

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, le OO.SS., anche singolarmente, lo richiedano; l'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione (art. 6).

Della contrattazione integrativa si occupa il successivo art. 7, che prevede che la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti; il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono poi definiti nelle singole sezioni in cui si articola il CCNL: per le istituzioni appartenenti al circuito AFAM occorre avere riguardo all'art. 97 del CCNL.

Ai sensi del comma 3 della suddetta norma, sono oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituto: "b1) i criteri generali per l'utilizzazione del Fondo d'istituto; b2) i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi); b3) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo; b4) le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali, ivi compresi i diritti di assemblea, di affissione all'albo e di utilizzo dei locali, nonché i contingenti di personale previsti dall'articolo 2 dell'Accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, ferme restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art.4 del CCNQ 4/12/2017 e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali; b5) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro; b6) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione); b7) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare". La sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 novembre e la sua durata non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio (art. 97, comma 6).



Sono invece oggetto di confronto, a livello di istituzione, i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni di alta cultura (art. 97, comma 7, lett. b).

Sono, infine, oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, comma 5 del CCNL, a livello di istituzione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa di cui al predetto art. 5, comma 5, i dati relativi alla distribuzione degli organici e lo stato di attuazione del processo di riforma delle istituzioni (art. 97, comma 8).

Fatte queste premesse, in ordine al punto a) (omessa convocazione del tavolo per la contrattazione integrativa d'istituto per l'a.s. 2019/20 e trasmissione della informativa preventiva sul progetto didattico e di produzione artistica del Conservatorio) si osserva quanto segue.

L'amministrazione ha rappresentato che il mancato avvio delle attività propedeutiche alla contrattazione integrativa può spiegarsi sia per ragioni "strutturali", attinenti alla formazione degli organici del comparto AFAM, sia in considerazione del sopravvenire dell'emergenza epidemiologica.

Al riguardo ha evidenziato che la programmazione didattica e di produzione artistica può essere redatta solo se il corpo docente è completo, e che nel corrente a.a. le operazioni di costituzione dell'organico si sono concluse, anche a causa dell'emergenza epidemiologica, solo il 23.06.2020.

L'informazione preventiva da fornire alle OO.SS. non deve tuttavia concernere un piano di programmazione didattica e di produzione artistica già predisposto, bensì, secondo quanto dispone il CCNL, "dati ed elementi conoscitivi, al fine di consentire [alle OO.SS.] di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa", fra le quali rientrano i "criteri generali" per l'utilizzazione del Fondo d'istituto e per la corresponsione dei compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale e internazionale.

Del resto, il CCNL sancisce – con specifico riferimento alle istituzioni del comparto AFAM, e quindi nella piena consapevolezza delle relative peculiarità – che la sessione negoziale di contrattazione integrativa debba essere avviata entro il 15 novembre, il che esclude che al momento della trasmissione dell'informazione – necessariamente precedente, trattandosi di adempimento propedeutico all'avvio della contrattazione ("l'informazione deve essere data con tempi, modi e contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte") – l'organico debba essere al completo.

In ogni caso, il contratto a tempo determinato con la docente Gorna, che lo stesso Conservatorio deduce essere stato l'ultimo stipulato, risale al 30.03.2020, sebbene esso sia stato registrato dalla RTS soltanto il 23.06.2020 in quanto il direttore del Conservatorio ha ritenuto di darvi corso sotto la propria responsabilità nel mese di maggio, nonostante le osservazioni impeditive della RTS (doc. 2 MUR).

Il pacifico mancato riscontro alle reiterate richieste delle OO.SS. ricorrenti di fornire l'informazione preventiva necessaria per l'avvio della contrattazione integrativa di istituto appare, conseguentemente, configurare una condotta antisindacale.



Esso, infatti, per un verso viola espressamente precise disposizioni del CCNL ed è oggettivamente idoneo a precludere alle OO.SS. l'esercizio delle prerogative loro riconosciute, tanto è vero che la sessione di contrattazione integrativa non è stata avviata né nei termini, né in epoca antecedente la proposizione e la notifica del ricorso ex art. 28 (avvenuta il 16 luglio 2020); né l'amministrazione ha dato prova di aver fornito la necessaria informazione preventiva dopo la trasmissione della convocazione per il giorno 26.08.2020 (nota prot. 4178 del 3.08.2020, prodotta all'udienza del 6.08.2020), nella quale il Conservatorio si è limitato a dare atto che "sarà cura del Conservatorio di inoltrare alle parti informativa preventiva con congruo anticipo".

Per altro verso, esso manifesta, tenuto conto del numero delle richieste rimaste ignorate (nota congiunta FLC CGIL, CISL FSUR, UIL SCUOLA RUA dell'11.01.2019; nota congiunta 20.01.2020; nota congiunta 7.02.2020), una obiettiva negazione del ruolo e del rilievo del sindacato, tale da lederne l'immagine e la credibilità di fronte agli aderenti e agli altri lavoratori.

Le medesime considerazioni valgono per l'avvio della sessione di contrattazione integrativa.

Ed invero, la prima convocazione è stata effettuata soltanto con nota prot. 4178 del 3.08.2020, nonostante le reiterate richieste delle OO.SS. (oltre a quelle già menzionate, cfr. nota congiunta FLC CGIL e UIL SCUOLA RUA del 13.06.2020, successiva all'incontro tenutosi presso la Prefettura su richiesta delle stesse OO.SS.).

Le note prot. 1668 del 4.03.2020 e 3008 del 17.06.2020 non costituiscono convocazioni, ma richieste alle OO.SS. di accreditare le proprie delegazioni trattanti; la prima è stata, peraltro, tempestivamente riscontrata da entrambi i sindacati ricorrenti.

Deduce l'amministrazione che ad oggi le istituzioni AFAM non hanno ricevuto nessuna comunicazione relativa al finanziamento del Fondo Miglioramento Offerta Formativa né sono state riassegnate le economie per l'anno accademico 2019/2020, per cui sarebbe allo stato impossibile dar corso alla contrattazione integrativa avente ad oggetto anche l'impiego dei fondi d'istituto.

Prima di tutto, la contrattazione integrativa ha – come si è detto – un oggetto ampio e vario, non circoscritto all'impiego del fondo d'istituto.

In secondo luogo, la mancata puntuale conoscenza dell'importo di tutte le voci che costituiscono il fondo, che ex art. 72 CCNL 16.05.2005 è finalizzato a retribuire le prestazioni rese dal personale docente, amministrativo e tecnico per sostenere il processo di autonomia, con particolare riferimento alle esigenze che emergono dalla realizzazione dell'organizzazione complessiva del lavoro nonché delle attività e del servizio, non appare preclusiva dell'avvio della contrattazione stessa, sibbene della sua conclusione, che infatti può avvenire, e fisiologicamente avviene, dopo diversi mesi (cfr. contratto integrativo 2018/19 sottoscritto il 17.07.2020).

D'altra parte, merita evidenziare che il Conservatorio non ha mai negato, prima della costituzione in giudizio, né la legittimità e fondatezza della richiesta di avvio della sessione di contrattazione integrativa, né il diritto delle OO.SS. di ricevere le informazioni e i documenti richiesti.

Né è sostenibile che il ritardo nell'avvio sia riconducibile all'emergenza da Covid 19, dal momento che le sessioni ben avrebbero potuto essere convocate – come è stato fatto dopo la presentazione del presente ricorso – tramite piattaforme telematiche.



Rispetto alla doglianza sub b), risulta che anche in questo caso l'amministrazione abbia lasciato inevase – senza nemmeno formalizzare un diniego o chiarirne le ragioni – tutte le richieste delle OO.SS. ricorrenti volte ad ottenere le tabelle relative all'utilizzo del fondo d'istituto per l'a.a. 2018/19 e le relazioni del nucleo di valutazione a partire dall'anno 2014.

Sotto il primo aspetto l'inottemperanza alla previsione contrattuale di cui all'art. 5, commi 4 e 5 del CCNL è pacifica, e l'amministrazione ha dedotto soltanto di non aver provveduto a tale adempimento – normalmente effettuato nel periodo febbraio/marzo – a causa della chiusura degli uffici dovuta all'epidemia. Senonché la prima richiesta delle OO.SS. ricorrenti risale al 20 gennaio 2020 e la sospensione delle attività al successivo mese di marzo, sicché la giustificazione addotta appare pretestuosa (l'anno precedente, la trasmissione era avvenuta in data 13.02.2019 – doc. 3 bis MIUR), e – unitamente al fatto che il Conservatorio non ha dedotto né provato di aver provveduto, quanto meno successivamente, avvalendosi del personale presente fisicamente in ufficio – induce a ritenere il comportamento denunciato dalle OO.SS., oltre che lesivo di una loro specifica prerogativa, anche quale ulteriore indice di un comportamento complessivamente denotante uno svilimento del ruolo del sindacato presso il Conservatorio resistente.

Per quanto concerne le relazioni del Nucleo di Valutazione dal 2014 in avanti, invece, la loro trasmissione alle OO.SS. non è espressamente prevista e, in ogni caso, le relazioni sono liberamente accessibili su Internet, alla pagina indicata dall'Avvocatura. Trattasi quindi di condotta inidonea a ledere, sul piano obiettivo, le prerogative sindacali. Tuttavia, non appare priva di rilievo, al fine di delineare la complessiva condotta del Conservatorio, la circostanza che esso mai abbia ritenuto di rappresentare quanto scritto nella memoria difensiva, ed abbia invece ignorato le istanze del sindacato.

Analogo discorso vale per la richiesta alle segreterie nazionali della FLC CGIL e della UIL RUA di far conoscere e accreditare le proprie delegazioni trattanti in vista dell'avvio della contrattazione decentrata, richiesta che appare superflua anche alla luce della nota ARAN richiamata e prodotta dal Conservatorio, con la quale l'Agenzia, pur precisando che alla luce delle incertezze normative riteneva più opportuno richiedere alla segreteria nazionale delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL l'accredito formale dei dirigenti sindacali abilitati a partecipare alle riunioni sindacali, evidenziava altresì che "le relazioni sindacali devono essere improntate a principi di responsabilità, correttezza e buona fede da ambo le parti". Nella fattispecie, infatti, già negli anni precedenti, a fronte di analoghe richieste avanzate alle segreterie nazionali, il Conservatorio era stato reso edotto del fatto che le strutture territoriali sono statutariamente abilitate alla contrattazione presso tutte le amministrazioni della provincia di Benevento facenti parte del comparto.

Infine, quanto alla doglianza sub c), le OO.SS. denunciano di essere state escluse da tutte le decisioni organizzative relative alla didattica e alle prestazioni lavorativa dei docenti e del personale tecnico-amministrativo, nonché da quelle relative alle procedure da adottare per garantire la sicurezza dei docenti, del personale, degli studenti e dell'utenza a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid 19, nonostante le loro ripetute richieste di confronto, tradottesi infine anche in una richiesta di incontro presso la Prefettura.



È documentale (cfr. documentazione prodotta all'udienza del 6.08.2020) che a far data dal 9 marzo 2020 in avanti siano stati adottati presso il Conservatorio diversi ordini di servizio per regolare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno del Conservatorio nel corso delle fasi 1 e 2 dell'emergenza epidemiologica da Covid 19.

È, del resto, la stessa amministrazione a rappresentare nella memoria di costituzione (v. pp. 7-8) che "tutti i dipendenti fino al 31 luglio, secondo la normativa attuale svolgono la propria prestazione lavorativa da remoto (cd. *smart working*) e impegnati in Conservatorio solo per le attività indifferibili con personale ridotto in presenza a rotazione. Pertanto ad oggi si è provveduto all'individuazione delle attività indifferibili che è di esclusiva pertinenza del Presidente poiché rimane l'unico responsabile sulla sicurezza", mentre il confronto con le OO.SS. sarà avviato in vista della cd. fase 3.

In particolare, con gli ordini di servizio in questione sono stati definiti gli orari di lavoro del personale in *smart working* e individuati i dipendenti che avrebbero dovuto prestare la propria attività lavorativa in presenza; sono state inoltre indicate le prescrizioni da osservarsi da parte dei lavoratori fisicamente presenti nei locali del Conservatorio.

Le suddette disposizioni, non limitate alla individuazione delle attività indifferibili, afferiscono ad ambiti, quale quello dell'organizzazione e degli orari di lavoro, la cui disciplina avrebbe dovuto essere oggetto di interlocuzione con le OO.SS.

Infatti, gli istituti partecipativi contemplati dal CCNL sono espressamente rivolti, fra le altre cose, ad instaurare forme costruttive di dialogo su tutti gli atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Con particolare riguardo alle misure per fronteggiare la situazione emergenziale da Covid 19, poi, la circolare esplicativa n. 2/2020 del ministro per la pubblica amministrazione ha precisato che "Le amministrazioni sono chiamate, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali. Con particolare riferimento alla tematica dei buoni pasto, si puntualizza, quindi, che il personale in *smart working* non ha un automatico diritto al buono pasto e che ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali". Con il successivo protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid 19 sottoscritto il 3.04.2020 dal ministro e dalle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL le parti hanno quindi convenuto, "per quanto non espressamente previsto dalla normativa vigente, dai CCNL dei comparti e delle aree di contrattazione, nonché in coerenza con quanto previsto dalla direttiva n. 2/2020 e dalla circolare n. 2/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione, dal DPCM 11 marzo 2020 e dal DPCM 22 marzo 2020", "sulla opportunità, per il periodo di emergenza, che le amministrazioni promuovano modalità di comunicazione e confronto con le rappresentanze sindacali sui punti del presente protocollo al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutela del personale e dell'utenza, con quella di garantire l'erogazione di servizi pubblici essenziali e indifferibili".



Vi è stata dunque una pretermissione del sindacato, non interpellato su provvedimenti con incidenza sull'organizzazione del lavoro attuata presso il Conservatorio nel periodo di maggiore criticità della emergenza epidemiologica, in violazione del protocollo d'intesa e degli impegni pacificamente assunti dal Conservatorio.

L'affermazione che la responsabilità delle decisioni assunte ricade sul legale rappresentante dell'ente non fa venir meno, né giustifica, la lesione delle prerogative sindacali insita nell'averle adottate in assenza di qualsivoglia confronto preventivo.

A ciò si aggiunga che tale confronto è stato esplicitamente e ripetutamente richiesto, e che in sede istituzionale lo stesso Conservatorio ha dichiarato di ritenere "utile e indispensabile" avviare il confronto con le OO.SS. per la programmazione delle attività post *lockdown* e le fasi 2 e 3 (cfr. nota Prefettura 11.06.2020), salvo poi non tradurre tali dichiarazioni in atti concreti, dal momento che si è continuato a disciplinare le modalità di rotazione dei dipendenti senza che si procedesse all'apertura del tavolo di confronto richiesto.

Ciò posto, con riferimento all'avvio della sessione di contrattazione integrativa è venuto meno in corso di causa il necessario requisito dell'attualità della lesione, sicché non può essere adottato alcun provvedimento repressivo. Infatti, con nota del 3 agosto il Conservatorio ha convocato le OO.SS. per un incontro in videoconferenza da tenersi il successivo 26 agosto, e tale incontro si è regolarmente tenuto, come da verbale allegato alle note autorizzate dell'Avvocatura.

In conclusione, ritenuta l'antisindacalità delle condotte come sopra individuate va ordinata la cessazione dei comportamenti illegittimi e va disposta la rimozione dei relativi effetti, facendosi ordine al Conservatorio di adempiere ai propri obblighi informativi, con la consegna alle OO.SS. ricorrenti delle informazioni in ordine all'utilizzo dei fondi d'istituto della contrattazione per l'a.a. 2018/19, e di dare corso agli obblighi di confronto per gli aspetti organizzativi relativi alle prestazioni lavorative del personale docente e tecnico-amministrativo, nonché sulle procedure da adottare per garantire la sicurezza dei docenti, del personale, degli studenti e dell'utenza in relazione all'emergenza epidemiologica da Covid 19.

Va inoltre ordinata, in considerazione della potenzialità lesiva dell'immagine dei sindacati ricorrenti nell'ambito dell'ente, la pubblicazione del presente provvedimento sul sito Internet del Conservatorio entro 10 giorni dalla sua comunicazione. Non si ritiene, invece, di dover disporre la pubblicazione su quotidiani locali, come pure richiesto dalla CGIL, non essendovi prova di una diffusione della notizia tale da richiedere una siffatta forma di riparazione.

Le spese del giudizio, liquidate come da dispositivo in relazione al valore indeterminabile del procedimento, tenendo conto della riunione di giudizi, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro così provvede:

- 1) dichiara il difetto di legittimazione passiva del (soppresso) Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, del Ministero dell'Istruzione e dell'Ufficio scolastico regionale per la Campania;
- 2) dichiara antisindacale la condotta del Conservatorio Nicola Sala di Benevento;
- 3) ordina al Conservatorio di cessare le condotte illegittime e di rimuoverne gli effetti, consegnando alle OO.SS. ricorrenti le informazioni in ordine all'utilizzo dei fondi



d'istituto della contrattazione per l'a.a. 2018/19 e dando avvio al tavolo di confronto sugli aspetti organizzativi relativi alle prestazioni lavorative del personale docente e tecnico-amministrativo, nonché sulle procedure da adottare per garantire la sicurezza dei docenti, del personale, degli studenti e dell'utenza, in relazione all'emergenza epidemiologica da Covid 19;

- 4) dispone la pubblicazione del presente decreto sul sito Internet del Conservatorio entro 10 giorni dalla sua comunicazione;
- 5) condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite, che liquida in euro 1.823,00 in favore di ciascuna delle OO.SS. ricorrenti, oltre rimborso forfettario spese generali, IVA e CPA come per legge, con attribuzione in favore dei procuratori anticipatari.

Manda alla cancelleria per quanto di competenza.

Benevento, 9 settembre 2020.

Il Giudice
Cecilia Angela Ilaria Cassinari

