

Nell'ambito del pubblico impiego, l'applicazione da parte della Pubblica Amministrazione di un contratto collettivo diverso da quello previsto dal quadro normativo vigente costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 Stat. lav.

*di F. Negri - 8 Febbraio 2023*

Il Tribunale di Napoli con la sentenza n. 6091 del 23 novembre 2022, qui annotata, si è pronunciato in merito alla legittimità della condotta di un'Azienda Universitaria Ospedaliera che applicava ai vincitori di un concorso bandito dalla stessa il CCNL Sanità, anziché il CCNL Comparto Ricerca, in difformità rispetto a quanto previsto dal CCNL Quadro per la definizione per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale sottoscritto in data 13 luglio 2016 dall'Aran e dalle Confederazioni sindacali.

Nel caso di specie, la Federazione Università impugnava il decreto emesso dal Giudice Unico con cui era stato respinto il ricorso *ex art. 28* della legge 20 maggio 1970, n. 300 proposto dalla medesima Federazione, lamentando la lesione della propria attività sindacale a causa della condotta sopra descritta dell'Azienda Ospedaliera convenuta, non potendo l'organizzazione sindacale rappresentare i lavoratori neoassunti, né trattare in sede di contrattazione collettiva decentrata a tutela degli interessi degli stessi.

Nel decidere in merito al ricorso in opposizione, il Tribunale di Napoli ha, innanzitutto, ribadito alcuni concetti fondamentali con riguardo alla condotta antisindacale di cui all'art. 28 Stat. lav., che la stessa norma definisce come *“ogni comportamento diretto ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero”*.

*In primis*, il Giudice evidenzia che la suddetta definizione è una definizione aperta e teleologica, atteso che il legislatore definisce il comportamento illegittimo sulla base della sua idoneità a ledere beni protetti, ossia la libertà, l'attività sindacale ed il diritto di sciopero, nella consapevolezza che tali beni possano essere lesi a priori.

Inoltre, l'espressione *“comportamento diretto”* di cui alla norma sopra richiamata non va interpretata come comportamento intenzionalmente diretto a ledere i beni protetti, ma come comportamento oggettivamente idoneo a ledere tali beni, senza che sia necessario uno speci-

fico intento lesivo, come affermato a più riprese dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass., S.U., 12 giugno 1997, n. 5295).

Ed ancora, rileva il Tribunale, anche se non previsto espressamente dalla legge, per essere rilevante la condotta antisindacale deve essere, altresì, caratterizzata dal requisito dell'attualità, sussistente qualora la condotta sia tuttora persistente ed idonea a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne deriva, tale da determinare una restrizione o un ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale (cfr., *ex multis*, Cass., 22 maggio 2018, n. 12551).

Invece, per quanto concerne la disciplina della contrattazione collettiva nell'ambito del pubblico impiego, il Giudice evidenzia che l'art. 5 del CCNL Quadro del 13 luglio 2016 dispone che al personale dipendente delle aziende ospedaliere universitarie integrate con il sistema sanitario di cui all'art. 2 del d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517 debba applicarsi la contrattazione collettiva del comparto Istruzione e Ricerca.

In particolare, il comparto Istruzione e Ricerca è uno dei quattro comparti individuati dall'art. 40, comma 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ossia uno dei quattro ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nell'ambito del pubblico impiego, unitamente ai comparti Funzioni Centrali, Funzioni Locali e Sanità.

Ad ognuno dei predetti comparti, come definiti dal CCNL Quadro sopra richiamato, viene applicato il rispettivo contratto collettivo (c.d. contratto collettivo nazionale di comparto o contratto collettivo pubblico), che si ritiene avere efficacia generale in considerazione dell'attribuzione della rappresentanza legale delle PP.AA. all'ARAN (*ex art. 46, comma 1 del d.lgs. 165/2001*), la quale stipula i contratti collettivi con le organizzazioni sindacali dei dipendenti, nonché alla luce di quanto previsto dall'art. 40, comma 4 del d.lgs. 165/2001, ai sensi del quale *“le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva [...]”*.

Dunque, rileva il Tribunale, è precluso alla singola Pubblica Amministrazione individuare unilateralmente quale contratto collettivo nazionale applicare, con la conseguenza che l'assunzione di personale da parte dell'Azienda Ospedaliera convenuta con applicazione del CCNL Sanità in luogo del CCNL Istruzione e Ricerca deve ritenersi illegittima, in quanto violativa del CCNL Quadro sopra richiamato, nonché, indirettamente, dell'art. 40 del d.lgs. 165/2001 sopra citato.

Sul punto, inoltre, si evidenzia che, nel 2021, l'Aran ha emesso un parere in cui è stato affermato che l'assunzione del personale sanitario da parte di amministrazioni comprese nel Comparto Istruzione e Ricerca debba essere effettuata con inquadramento ai sensi del CCNL del medesimo Comparto.

Peraltro, in tal senso, il Giudice rileva che la documentazione prodotta dall'organizzazione ricorrente conferma la pregressa e pacifica applicazione ai propri dipendenti del CCNL Istruzione e Ricerca da parte dell'Azienda Ospedaliera.

Alla luce di quanto sopra, quindi, il Giudice ha ritenuto che la condotta posta in essere dall'Azienda Ospedaliera convenuta abbia determinato una significativa violazione della li-

bertà sindacale della ricorrente, impedendo *ab initio* alla stessa di rappresentare sindacalmente i dipendenti neoassunti.

Violazione che, secondo il Tribunale, è certamente connotata dall'attualità e dalla persistente efficacia lesiva, attesa l'applicazione nel tempo del contratto collettivo del comparto Sanità ai lavoratori assunti, nonché dalla capacità di produrre una situazione di incertezza con riferimento al perimetro dei lavoratori dipendenti dell'Azienda Ospedaliera rappresentabili dalla ricorrente.

Oltretutto la suddetta violazione non può ritenersi esclusa dall'esistenza di una diversa organizzazione sindacale capace di rappresentare i dipendenti soggetti all'applicazione del CCNL Sanità, attesa l'autonomia e l'agibilità sindacale che devono essere riconosciute a ciascuna organizzazione sindacale.

Pertanto, il Giudice, alla luce delle predette considerazioni, ha ritenuto fondata e ha accolto l'opposizione formulata dall'organizzazione ricorrente, accertando l'antisindacalità del comportamento tenuto dalla convenuta e condannando la stessa ad applicare ai vincitori del concorso il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca.

Federica Negri, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Napoli, 23 novembre 2022, n. 6091](#)