



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Roma

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott. ALFONSINA BELLINI ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. 33571 R.G. promossa da:

UNIONE SINDACALE DI BASE DEL PUBBLICO IMPIEGO 97303800581 con il patrocinio degli avv. SALERNI ARTURO, CARLO GUGLIELMI, RICCARDO FARANDA, PASQUALE MARIA CRUPI _ con elezione di domicilio in Roma viale Carso 23.

Con ricorso ex art. 702 cpc , depositato dinanzi al Tribunale Civile Ordinario, la organizzazione UNIONE SINDACALE DI BASE – PUBBLICO IMPIEGO (U.S.B.P.I.) conveniva in giudizio la AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL – UNSA, CONFINTESA Funzione Pubblica, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione chiedendo al giudice adito di accogliere le seguenti conclusioni:

accertare e dichiarare la nullità del comma 3[^] dell' art. 7 del CCNL Personale Comparto Funzioni Centrali 2016-2018 firmato il 12.2.2018 laddove dispone che *“ i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionali sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL “*.



Esponendo la USB di essere stata costituita il 23 maggio 2010 dall' unione di soggetti sindacali preesistenti; di essere dotata di una struttura articolata sull' intero territorio nazionale, attraverso organismi confederali regionali e provinciali, e composta da due organizzazioni sindacali di settore che rappresentano due macro-aree intercategoriale (il settore pubblico ed il settore privato); che gli aderenti alla USB ed alle organizzazioni che la rappresentano erano circa 318.000 nel 2012, in base ai dati del censimento ISTAT ; di essere una confederazione rappresentativa in quanto in possesso dei requisiti di cui all' art. 43 comma 4 del Testo Unico del Pubblico Impiego il quale recita :” *L' ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1 “ ; che la USB aveva partecipato alla contrattazione intercompartimentale ed aveva sottoscritto i relativi Contratti Collettivi Nazionali Quadro - CCNQ - e/o accordi intercompartimentali; che la USB Pubblico Impiego era organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nell'ambito del lavoro pubblico; che , in ordine al Comparto Funzioni Centrali , era in possesso di una percentuale di poco inferiore all' 8% come media comparata tra numero di deleghe e voti ottenuti nelle elezioni delle RSU; che proprio per questo, era stata convocata al tavolo negoziale dell' ARAN quale rappresentante ex lege del datore di lavoro pubblico per la definizione del contratto collettivo nazionale 2016 – 2018 del nuovo comparto delle Funzioni Centrali; che in data 23 dicembre 2017 era stata siglata l' ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018 a cui la USB PI aveva ritenuto di non aderire; che tale ipotesi di accordo veniva sottoscritta dalle OO.SS e dall' ARAN in data 12 febbraio 2018 all'esito dell'approvazione da parte della Corte dei Conti; che nelle more della definitiva sottoscrizione la USB PI inviava una diffida agli altri contraenti evidenziando la nullità - per contrasto con norma imperativa – dell' art. 7 (rubricato “ contrattazione collettiva integrativa : soggetto, livelli e materie “), nella parte in cui esso dispone che “ i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto “ e chiedendone la riscrittura nel senso di consentire l'accesso alla contrattazione a tutti i sindacati rappresentativi a prescindere dalla loro scelta di condividere o meno il testo contrattuale; che tale richiesta non veniva accolta e la USB PI*



veniva esclusa dal tavolo delle trattative non essendo firmataria del contratto nazionale; che ad oggi, la USB non era stata convocata:

in data 19 febbraio 2018 presso l' Agenzia delle Dogane e dei Monopoli;

in data 20 febbraio 2018 presso l' INPS;

in data 26 febbraio 2018 presso l' A.C.I.;

in data 7 marzo 2018 presso l' INAIL;

in data 14 marzo 2018 presso il Ministero del Lavoro;

in data 28 marzo 2018 presso l' Avvocatura dello Stato;

in data 28 marzo 2018 presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;

in data 10 aprile 2018 presso il Ministero della Giustizia;

in data 11 aprile 2018 presso la Direzione Regionale della Lombardia dell' Agenzia delle dogane e dei Monopoli.

Tanto premesso in fatto, argomentava in punto di diritto sulla nullità dell' Accordo, rilevando il contrasto fra l' art. 7 cit e gli artt. 2, 3 e 39 Cost. , sull' interesse ad agire, sulla portata della sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013.

Chiedeva, inoltre, “ *ove il Tribunale ritenesse invece che l' art. 40 comma 3 bis del d.lvo 165/2001 possa condurre all'esito disegnato dai sottoscrittori del CNNL., ovvero ad una clausola come quella contenuta nell'art. 7 comma 3 del contratto collettivo, deve essere ritenuta rilevante nel presente giudizio e - sulla base dei principi dettati dalla richiamata sentenza della Corte Costi n. 231 del 2013 - non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale della disposizione di cui al comma 3 bis dell' art. 40 del T.U. Pubblico Impiego, laddove e nella parte in cui rende possibile ai sottoscrittori del contratto collettivo di comparto definire l'esclusione dai livelli di contrattazione integrativa le organizzazioni sindacali rappresentative sulla base della mancata sottoscrizione del contratto, in quanto in contrasto con i principi di cui agli artt. 2, 3 e 39 della Costituzione, siccome richiamati dalla suddetta sentenza n. 231 del 2013, con conseguente trasmissione degli atti alla Corte Costituzionale* “.



Si costituiva in giudizio la UILPA eccependo la incompetenza del tribunale Civile di Roma; eccepiva la inammissibilità del ricorso. Nel merito, contestava il ricorso siccome infondato in fatto ed in diritto.

Si costituiva in giudizio l' ARAN eccependo la incompetenza funzionale del Tribunale Civile di Roma, competente essendo il Giudice del Lavoro; chiedeva, pertanto, la conversione dal rito civile ordinario al rito del lavoro. Nel merito contestava il ricorso siccome infondato e ne chiedeva il rigetto.

Si costituiva in giudizio la Presidenza del Consiglio dei Ministri, contestando il ricorso di cui chiedeva il rigetto.

Si costituiva in giudizio CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA (già FEDERAZIONE INTESA FUNZIONE PUBBLICA), chiedendo il rigetto del ricorso.

Disposta la conversione del rito, riassunto il giudizio davanti al Giudice del Lavoro il giudice, alla odierna udienza, all' esito del deposito di note autorizzate, si riservava.

Il ricorso è infondato.

La questione oggetto del presente giudizio va esaminata partendo dall'analisi delle norme che disciplinano nel pubblico impiego la contrattazione collettiva.

L' art. 43 comma 1 d.lgs. 165/2001 stabilisce che “ *l' Aran ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo ed il dato elettorale* “

L' art. 43, comma 5, stabilisce, altresì, che “ *i soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all' art. 40, commi 3-bis e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall' art. 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria nazionale* “.

L' art. 40 comma 3 stabilisce che “ *Le Pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l' impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'*



ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'art. 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono “.

Tale norma stabilisce , poi, al comma 3 quinquies che “ *Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole [dei contratti integrativi] sono nulle , non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma , del codice civile “.*

Dal quadro normativo così delineato emerge che sono ammesse alle trattative sindacali in sede di contrattazione collettiva nazionale le OO.SS che abbiano il requisito della rappresentatività; sono escluse dalle trattative in sede di contrattazione integrativa le organizzazioni sindacali che non abbiano sottoscritto il contratto nazionale .

Nell'ambito della contrattazione integrativa, la titolarità della contrattazione viene riconosciuta in capo alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

Pertanto, solo l' organizzazione sindacale che possiede il requisito della rappresentatività ha il diritto di partecipare alle trattative a livello di contrattazione collettiva nazionale; alle parti firmatarie del contratto collettivo nazionale è rimessa la individuazione dei soggetti che hanno diritto a partecipare alle trattative in sede di contrattazione integrativa.

Da tale sistema appare evidente la volontà del legislatore di garantire un collegamento diretto fra la contrattazione collettiva nazionale e la contrattazione di secondo livello.

Ebbene, tale scelta appare logica non potendo il contratto integrativo derogare e/o comunque rimettere in discussione l'assetto complessivo fissato dal contratto collettivo nazionale. La contrattazione integrativa è, infatti, una contrattazione di secondo livello che si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL.

Da ciò consegue che la condivisione del contratto collettivo nazionale rappresenta la condizione necessaria per poter partecipare alle trattative per la



definizione della disciplina integrativa ,ferma restando la libertà del sindacato, dopo aver partecipato alle trattative in sede di definizione del testo, di non sottoscrivere il contratto collettivo nazionale .

Ed ,invero, già l'art. 5, comma 3, del CCNQ, stipulato il 7 agosto 1998 e mai modificato , aveva stabilito, in linea con la previsione della legge che “ *nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto* “.

La norma di cui all' art. 7, richiamata da parte ricorrente (e di cui si chiede dichiararsi la nullità), ricalca il testo della norma sopra riportata; infatti, l'art. 7 dispone che :” *i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionali sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto* “.

Premesso che , sulla base di quanto dedotto dalle parti convenute (e non contestato dalla parte ricorrente), nessun rilievo era stato sollevato dalla USB P.I. in merito alla disposizione contrattuale in occasione dei precedenti CCNL del comparto Ministeri, va fatto rilevare che la disposizione censurata risulta in linea con il quadro normativo sin qui delineato. Pertanto, non è ravvisabile alcun profilo di nullità della norma.

In ogni caso, non appare pertinente il richiamo ai principi espressi nella sentenza della Corte Cost. n.231/2013, invocata da parte ricorrente, attesa la diversità della situazione di fatto posta a base della sentenza richiamata (relativa alla materia della libertà sindacale sui luoghi di lavoro nel settore privato) rispetto a quella oggetto del presente giudizio.

Parte ricorrente ha sostenuto la tesi della perfetta sovrapponibilità tra la questione affrontata dalla Corte Costituzionale e la fattispecie qui in esame .

Tale impostazione non può essere condivisa.

Osserva il giudice che, per effetto dell' intervento della Consulta (con la sentenza sopra richiamata) nel settore privato, alle associazioni sindacali che hanno partecipato alla negoziazione dei contratti collettivi, anche senza sottoscriverli, è oggi riconosciuto il diritto di costituire RSA, con le prerogative sindacali previste dalla legge.

Nel settore pubblico, tale diritto è riconosciuto dall' art. 42 d.lgs n. 165/2001 (*Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.*) , alle OO.SS.



L'art. 42 stabilisce, infatti, "1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.

2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le



rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della



regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430."

Tale norma , diversamente da quanto previsto dall' art. 19 l. n. 300/70 (nella formulazione anteriore all' intervento della Consulta), riconosce il diritto delle Organizzazioni Sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi di costituire RSA o di costituire RSU, con il trasferimento delle garanzie spettanti alle RSA.

L' art. 42 cit., anche in mancanza della sottoscrizione del contratto collettivo, assicura e garantisce il godimento dei diritti e delle prerogative sindacali previste dalla Statuto dei Lavoratori (aspettative e permessi sindacali, bacheca, assemblea, ecc.).

In ciascuna amministrazione o ente di cui al comma 8 del cit. art. 42, le organizzazioni sindacali che, ai sensi dell'art. 43 d.lgs 165/2001 siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi degli artt. 19 e 20 l. n. 300/70, cui spettano le garanzie di cui agli artt. 23, 24 e 30 l. n. 300/70; i componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge n. 300/70.

Da ciò consegue che se l' organizzazione sindacale non sottoscrive il CCNL e , quindi, non può partecipare alla contrattazione collettiva di secondo livello, la stessa in ogni caso vi potrà partecipare, sia pur attraverso i propri rappresentanti eletti nell' ambito della RSU.

Pertanto, la norma di cui all' art. 7, qui in esame, non incide nella sfera della libertà sindacale della organizzazione sindacale ricorrente, la quale in ogni caso, conserva la libertà di cui all'art. 39 Cost.

La specialità del sistema delineato dal d.lgs n. 165/2001 è stata affermata in maniera molto chiara dalla Suprema Corte nella sentenza n. 3095 dell' 8.2.2018 (richiamata anche dalla difesa dell' ARAN) in cui è stato chiarito che , in tema di pubblico impiego privatizzato, le disposizioni degli artt. 42 e 43 del d.lgs. n. 165 del 2001, che disciplinano l'esercizio dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro, si pongono in rapporto di specialità rispetto alle corrispondenti norme dettate dalla legge e dai contratti collettivi per il settore privato, sia in quanto valorizzano un concetto di rappresentatività che tiene conto del dato associativo e della forza elettorale delle singole associazioni, sia in quanto prevedono



che alla competizione per l'elezione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale (r.s.u.), basata sul criterio proporzionale puro, siano ammesse anche le organizzazioni sindacali che non abbiano i requisiti per partecipare alla contrattazione collettiva, purché siano dotate di un proprio statuto e abbiano aderito agli accordi e ai contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo

La Suprema Corte, nella sentenza appena richiamata, ha precisato in particolare :” ... Occorre premettere che il d.lgs. n. 165 del 2001 detta agli artt. 42 e 43 disposizioni volte a disciplinare, in relazione ai rapporti di pubblico impiego contrattualizzato, sia l'esercizio dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro, sia la rappresentatività ai fini della contrattazione.

La normativa, che ricalca sostanzialmente quella già dettata dal d.lgs. n. 396 del 1997, è speciale rispetto al modello dello Statuto dei lavoratori, innanzitutto perché valorizza un concetto di rappresentatività che tiene conto sia del dato associativo sia della forza elettorale delle singole associazioni, ammesse a partecipare alla contrattazione collettiva nazionale a condizione che abbiano «nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media fra il dato associativo e il dato elettorale».

L'art. 42, inoltre, pur richiamando nell'incipit le tutele previste dalla legge n. 300 del 1970, obbliga le amministrazioni ad osservare «le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva», disposizioni che regolano la materia in termini diversi rispetto al settore privato.

In particolare la norma, oltre a prevedere il potere delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ex art. 43 di costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970, disciplina ai commi da 4 a 10 «l'organismo di rappresentanza unitaria del personale» e, pur demandando alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità di costituzione e di funzionamento, detta principi generali che valgono come limiti esterni alla contrattazione, prevedendo un sistema elettivo basato sul criterio proporzionale puro (a differenza di quello previsto dall'accordo interconfederale del 20.12.1993 che riserva un terzo dei seggi alle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo) e stabilendo, inoltre, che alla competizione devono essere ammesse a partecipare anche le organizzazioni sindacali che non abbiano i requisiti di cui all'art. 43, purché siano dotate di un proprio statuto ed abbiano aderito «agli accordi e ai contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo». Si tratta, quindi, di un sistema che garantisce una rappresentanza sindacale il più possibile pluralista e che si differenzia, sotto diversi aspetti, dalla disciplina dettata dalla legge e dalle parti collettive per il settore privato.

2.1. Quanto alle prerogative sindacali il legislatore, dopo avere previsto in linea generale che «i componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali ai fini della legge 20 maggio 1970 n. 300 e del presente decreto» affida anche in tal caso alla contrattazione



collettiva il compito di stabilire «i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali», e sempre alla contrattazione rinvia per la disciplina delle modalità « con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'art. 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva».

Sulla base delle argomentazioni sin qui esposte, non appare fondata la questione di costituzionalità come indicata dalla parte ricorrente, proprio tenuto conto della diversità del sistema delineato dal legislatore in materia di libertà sindacale sui luoghi di lavoro nel settore pubblico rispetto a quello delineato nel settore privato.

Il fondamento di tale diversità deve essere rinvenuto sia nel canone di imparzialità della pubblica amministrazione (art. 97 co. 1, Cost.), sia nel fine di giustificare l'efficacia generale attribuita alla contrattazione collettiva.

Ed, invero, solo nel settore pubblico sono presenti :a) il requisito dell'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo, che deriva dal *principio di parità di trattamento* imposto costituzionalmente dalla imparzialità della pubblica amministrazione, quale datore di lavoro, nei confronti dei dipendenti (art. 97, co. 1, Cost.);b) Il meccanismo di delegificazione della disciplina pubblicistica, come previsto dall'art. 2, co. 2, d.lgs. 30.3.2001, n. 165, il quale riconosce al contratto collettivo la forza di abrogare disposizioni di legge o di regolamento contenenti discipline dei rapporti di lavoro limitate a dipendenti di determinati settori pubblici.

Pertanto, la questione di costituzionalità della norma di cui all'art. 40 comma 3 bis cit. non appare fondata, tenuto conto della specialità del sistema delineato dal d.lgs n. 165/2001, considerata la natura della contrattazione integrativa rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e verificata la attribuzione delle prerogative sindacali in rapporto al requisito oggettivo della rappresentatività.

La norma in esame, inoltre, non appare in contrasto con i principi di cui agli artt.2, 3 e 39 Cost. in ragione della esclusione della associazione che abbia ritenuto liberamente di non sottoscrivere il contratto collettivo nazionale dalla partecipazione alla contrattazione integrativa, essendo prevista, in ogni caso, la partecipazione degli organismi di rappresentanza unitaria alle OO.SS dotate di rappresentatività e essendo comunque garantite le prerogative sindacali di cui all'art. 19 l. n. 300/70.

Le spese di lite attesa la particolarità delle questioni trattate vanno compensate.

P.Q.M.



Respinge il ricorso e compensa le spese di lite.

Roma, 7 febbraio 2019

IL GIUDICE

Dott.ssa Alfonsina Bellini

