

I DIRITTI DEI SINDACATI NON RAPPRESENTATIVI NEL PUBBLICO IMPIEGO: SPUNTI DA UNA SENTENZA

-Francesco G. Nuzzaci-

*(Articolo in corso di pubblicazione in **Dirigere la scuola**, Euroedizioni, Torino)*

Il 31 marzo 2011 il giudice del lavoro di Livorno, nel procedimento ex art. 28, legge 300/70, n. 1865/2010 RG, ha decretato il comportamento antisindacale dell'Amministrazione scolastica per non aver garantito alla ricorrente UNICOBAS il diritto di informazione e consultazione, in ciò negativamente incidendo sulla sua sfera giuridica «e quindi anche sul suo diritto all'immagine e al rispetto della sua funzione, vulnerati dall'altrui inosservanza delle regole che ne garantiscono l'esercizio».

Nella circostanza il giudice ha ritenuto del tutto inconferenti le difese allegate dalla convenuta Amministrazione, fondate sulle disposizioni figuranti negli articoli 42 e 43 del d.lgs. 165/01, che – a suo dire – limiterebbero ai soli sindacati rappresentativi il diritto all'informazione, nel presupposto che siffatta informativa sia esclusivamente strumentale all'esplicazione delle loro ampie prerogative ai tavoli negoziali, secondo quanto codificato nella legge e nel contratto nazionale (nonché nei dipendenti livelli successivi di contrattazione).

Di più, sempre l'Amministrazione aveva sostenuto che il fornire l'informativa ai sindacati non rappresentativi e/o non firmatari del CCNL (e, di conseguenza, anche dei contratti integrativi) sarebbe stato in contrasto con un accordo nazionale che contiene una previsione esattamente opposta, in definitiva riuscendo frustrata «l'esigenza di non ledere gli interessi degli unici soggetti realmente destinatari dell'informativa».

Di contro, il magistrato livornese ha preliminarmente puntualizzato – sulla scorta di una richiamata copiosa, costante e perciò consolidata giurisprudenza della Corte costituzionale e della Suprema Corte di cassazione – che l'**autonomo diritto** all'informazione preventiva e successiva (estensivamente: diritto alla consultazione) è svincolato da quelli concernenti la concertazione e la contrattazione: che, indubbiamente, spettano – queste ultime – solo ai sindacati rappresentativi, secondo i poc'anzi citati artt. 42 e 43 del d.lgs. 165/01; vale a dire che realizzino il 5% della consistenza in rapporto al personale sindacalizzato della categoria e/o area di riferimento, inteso come media del dato associativo e del dato elettorale [il solo

dato associativo per le aree dirigenziali]. Questo perché il diritto all'informazione (per ciò definito **autonomo**), pur essendo propedeutico **anche** alla contrattazione, è, più in generale, preordinato a rendere effettiva-efficace la capacità operativa del sindacato «di divulgare notizie ai propri iscritti, evidentemente interessati a tematiche di tal genere, e se del caso ad intraprendere le iniziative eventualmente occorrenti nell'esercizio della libertà sindacale, oltre che relativamente al controllo dell'esercizio dei poteri datoriali nella gestione dei rapporti di lavoro». Diversamente si consumerebbe la lesione degli articoli 3 (principio di uguaglianza) e 39 (principio della libertà sindacale) della costituzione, nello specifico attuati dalla legge 300/70, contenente norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale [di **tutti** i sindacati, alla stregua del dato sociologico che attribuisce ad un'associazione il carattere sindacale] nei luoghi di lavoro (e non solo).

In altri termini, le predette fonti pubblicistiche assicurano lo sviluppo del sindacato, non necessariamente legato alla sua capacità di stipulare contratti collettivi, sicché esso possa anche dissentire dalle politiche sindacali maggioritarie (Corte cost., sentenza n. 344/88 e Cass., n. 13240/09). Ne riviene che la tutela può ben essere circoscritta alla fase procedurale – quale la consultazione – e non anche estesa alla fase decisionale, della concertazione sul merito della decisione, in assenza del requisito della rappresentatività ex artt 42 e 43, d.lgs. 165/01 (*supra*).

Quanto poi all'«esigenza di non ledere l'interesse degli unici soggetti realmente destinatari dell'informativa», il giudice ha perspicuamente ribattuto che, certamente, ciò che è concordato nel CCNL è legittimo – beninteso, se non contrastante con norme superiori, di matrice pubblicistica – e deve pertanto valere *inter partes* (artt. 1322 e 1372 c.c.). Ma ciò non esclude affatto che agli altri sindacati, non rappresentativi e/o che non abbiano sottoscritto il contratto nazionale, sia precluso ogni diritto afferente al libero ed effettivo esercizio della loro attività. E non esclude altresì che l'Amministrazione si determini ad interloquire con i citati soggetti collettivi, senza che ciò configuri lesione delle prerogative delle OO.SS. rappresentative, firmatarie del contratto.

Peraltro, sul punto sovviene *de plano* il comma 12 del secondo dei due articoli appena menzionati, al di cui tenore **a tutte le organizzazioni sindacali** vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 675/96 e successive disposizioni correttive ed integrative (ora d.lgs. 196/03, Codice in materia di protezione dei dati personali).

Né il concreto esercizio dell'accesso all'informazione su materie di interesse sindacale può essere subordinato o conformato secondo regole (generali e non proprie del settore) previste

dalla legge 241/90, trattandosi di disciplina che, attenendo tra l'altro al diritto di accesso ai documenti della P.A. di chiunque vi abbia interesse per la tutela di situazioni giuridiche rilevanti, è esclusivamente finalizzata alla trasparenza ed all'imparzialità dell'attività amministrativa e non concerne alcuno dei profili di espressione delle libertà sindacali. Del resto, *la ratio* del riferito comma, pure rimarcata dal giudice, è di facile accessibilità, essendo innegabile che privare il sindacato del diritto di informativa «rappresenta un significativo pregiudizio per l'immagine dello stesso nella considerazione dei lavoratori, riducendo ai loro occhi la sua attitudine a porsi come attendibile interlocutore della parte datoriale e limitandone, in tal guisa, la capacità di diffusione e di proselitismo» .

Sempre con il corredo della giurisprudenza delle corti superiori, il magistrato toscano ha precisato che il diritto all'informazione di qualsivoglia associazione sindacale, facente parte o meno di una confederazione, si sostanzia in presenza dei seguenti concomitanti requisiti, accertabili in via di fatto (mentre sono presunti *ex lege* per i sindacati rappresentativi):

- diffusione sul territorio nazionale, pur se non capillare: importa che l'orizzonte sia nazionale, non locale;
- svolgimento di un'effettiva azione sindacale, anche soltanto in parte del territorio nazionale;
- azione rivolta a tutela della categoria, non limitata a casi isolati o alla protezione di interessi soggettivi di singoli lavoratori, garantiti da norme comuni e spettanti ad ogni individuo;
- assunzione in fatto di iniziative rivendicative.

Astraendo dal caso concreto sottoposto alla cognizione del giudice del lavoro di Livorno, può dunque affermarsi che ogni associazione sindacale operante nel pubblico impiego, se rientra nei concomitanti indici sintomatici elaborati dalla giurisprudenza e dianzi elencati, **ha diritto** all'esercizio di tutte le prerogative esplicitate nel contratto collettivo nazionale, esclusa la contrattazione; solo in ordine alla quale la legge richiede quella consistenza minima del 5%, certificata in sede ARAN, da ritenersi ragionevole, sì da non prestar fianco a rilievi di incostituzionalità per contrasto con gli art. 3 e 39 della nostra carta fondamentale.

Ne consegue che:

- può fare proselitismo nei luoghi di lavoro – ed oltre – alla luce del sole, affiggere all'albo notizie sindacali, riunirsi nei locali delle scuole nel rispetto delle regole che valgono anche per i sindacati rappresentativi, non già nottetempo ed in qualche scantinato clandestino;

- può ricevere l'informativa dall'Amministrazione, sia pure in tavoli separati, qualora sempre i sindacati rappresentativi vogliano rifuggire dal rischio di contagio;
- può direttamente rappresentare e assistere i propri iscritti e i non iscritti nei luoghi e nelle forme apprestati dall'ordinamento giuridico, incluse le norme pattizie presenti nel contratto collettivo, attesoché lo stesso si applica (**rectius**: obbliga l'Amministrazione – datore di lavoro ad applicarlo) a tutta la categoria, ai sensi dell'art 45, comma 2, d.lgs. 165/01;
- può adire il giudice del lavoro, azionando la specifica tutela dell'art 28, legge 300/70, com'è noto sanzionante il comportamento antisindacale;
- può pertanto, ed infine, seppellire sotto una sonora risata ogni pretesa di associazioni sindacali rappresentative che impongano all'Amministrazione di trattarlo come un appestato in chiesa.