

TRIBUNALE DI ROMA

1^ SEZ. LAVORO

Il Giudice del Lavoro, dott. Vincenzo Selmi, sciogliendo la riserva nel proc. n. 43181/2014 R.G., osserva quanto segue.

Il Coordinamento Regionale del Lazio dell'organizzazione sindacale Unione Sindacale di Base del Pubblico Impiego (d'ora in poi USB), chiedeva, ai sensi dell'art. 28 St. Lav., accertarsi e dichiararsi l'antisindacalità della condotta tenuta dall'Inps e conseguentemente il diritto dell'organizzazione ricorrente a contrattare in sede nazionale l'articolazione dell'orario di lavoro, con ogni prerogativa e diritto conseguente, ivi compreso quello di aprire un tavolo negoziale nazionale per la revisione dell'Accordo quadro in tema di orario di lavoro e servizio, e per l'effetto ordinarsi all'istituto convenuto la convocazione delle organizzazioni sindacali rappresentative (ivi compresa la ricorrente) dichiarando altresì l'invalidità e/o la nullità degli accordi sottoscritti in sede decentrata locale in violazione delle previsioni contenute nel ccnl comparto Enti pubblici non economici, dei messaggi Hermes n. 7942 del 7.10.2014 e n. 8705 del 12.11.2014 e di ogni altra determinazione assunta dall'Inps in violazione della normativa – anche di derivazione contrattuale - in materia.

L'associazione ricorrente contestava l'antisindacalità della condotta dell'Inps ove, con i messaggi Hermes nn. 7492 del 7.10.2014 e 8705 del 12.11.2014, a seguito della riduzione dell'orario di servizio delle diverse strutture, aveva demandato ai direttori delle stesse, previa rideterminazione dell'orario di servizio, di procedere alla rinegoziazione, in sede di contrattazione decentrata di secondo livello, dell'articolazione dell'orario di lavoro del personale.

Lamentava in particolare come l'Inps tentasse di demandare alla contrattazione collettiva decentrata di secondo livello una materia (quella dell'orario di lavoro) di competenza della contrattazione collettiva nazionale, in violazione delle prerogative espressamente riconosciute dall'art. 4, comma 3, lett. A, e dall'art. 8 del CCNL Comparto enti pubblici non economici 1998/2001 e dell'”Accordo quadro in tema di orario di lavoro e di servizio” del 27.6.2000 con il quale era stato definito, a livello nazionale, l'articolazione dell'orario di lavoro del personale conseguente al precedente orario di servizio di 60 ore settimanali.



L'Inps si costituiva sostenendo l'infondatezza del ricorso.

Rilevava come la determinazione dell'orario di servizio delle strutture rientrasse, in quanto atto di organizzazione degli uffici, nella competenza esclusiva dell'amministrazione e che tale materia, a seguito delle modifiche operate nel sistema delle relazioni sindacali nel pubblico impiego, dal d.lgs. n. 150/2009 (in particolare mediante la novella dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001), non poteva essere oggetto di contrattazione collettiva, pena la nullità dell'accordo (vantando in proposito le OO.SS. solo un diritto di informazione).

Allegava altresì che la contrattazione decentrata conseguente alla rideterminazione dell'orario di servizio era espressamente prevista dall'art. 4, comma 3 lett. B CCNL 1998/2001.

Il ricorso è infondato.

E' opportuno premettere le disposizioni normative e contrattuali rilevanti ai fini della definizione della presente controversia.

L'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 dispone che *“Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9”*.

L'art. 40 del menzionato d.lgs. (nella sua formulazione attualmente vigente risultante a seguito delle modifiche operate dal d.lgs. n. 150/2009) dispone inoltre che: *“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonche' le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici...”* disponendo al successivo comma 3 quinquies che *“...Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei*



casì di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile...”.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro lo stesso è regolamentato dall'art. 17 del CCNL 1995 in base al quale “ *L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali . Ai sensi di quanto disposto dall'art.22 della legge 23 dicembre 1994, n.724, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana . Il successivo comma 2 prevede che “L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n.29 del 1993”.*

Con specifico riferimento alle competenze in materia di orario di lavoro del personale l'art. 3 del CCNL 1998-2001 demanda alla contrattazione collettiva integrativa a livello nazionale:” *l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL 6.7.95”* (lett. A) e a livello di struttura periferica di livello dirigenziale la “*articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 6.7.95 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio”.*

Alla stregua di tali disposizioni normative e contrattuali si desume con sufficiente chiarezza come debba attribuirsi alla esclusiva competenza dell'amministrazione pubblica (da esercitarsi con i poteri del privato datore di lavoro) la determinazione dell'orario di servizio delle varie strutture (e cioè il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare l'ottimale funzionamento delle strutture e, in particolare, l'apertura degli uffici) trattandosi di aspetto riconducibile alla materia dell'organizzazione degli uffici (materia relativamente alla quale le organizzazioni sindacali hanno, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, un mero diritto di informazione) materia espressamente esclusa (a pena di nullità dell'accordo ex art. 40, comma 3 quinquies, d.lgs. n. 165/2001) dalla competenza della contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda invece l'orario di lavoro del personale la contrattazione collettiva nell'ambito di una più generale attribuzione alla competenza della contrattazione collettiva



nazionale della “*articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL 6.7.95*” (lett. A) attribuisce però specificamente alla contrattazione decentrata (lett. B) l'articolazione di tali tipologie di lavoro che derivino da “*processi di riorganizzazione*”, fattispecie quest'ultima a cui è evidentemente riconducibile anche quella della modifica dell'orario di servizio delle varie strutture dell'amministrazione. Trattasi in quest'ultimo caso di disposizione avente carattere di specialità rispetto a quella precedentemente menzionata e che attribuisce alla competenza di tale livello di contrattazione le modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro conseguenti a processi di riorganizzazione aventi diretta incidenza sulle singole strutture dell'ente.

Nel presente caso di specie risulta che l'Inps, a seguito delle verifiche effettuate dai servizi ispettivi di Finanza Pubblica del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (all'esito delle quali era stata rilevata una situazione di squilibrio tra orario di servizio ed orario di lavoro del personale, con conseguente necessità del ricorso a turnazioni e a lavoro straordinario), aveva unilateralmente stabilito, con d.d.g. del 20.6.2014 una riduzione, a decorrere dal 1.9.2014, dell'orario di servizio delle varie articolazioni interne dell'ente (all.ti nn. 1 e 2 della comparsa di costituzione dell'Inps).

Successivamente con messaggio Hermes n. 7492 del 7/10/2014 (all. n. 9 della comparsa) l'amministrazione resistente aveva comunicato l'avvenuta riduzione dell'orario di apertura delle varie strutture dell'ente (ad eccezione della sede centrale) a non più di 50 ore settimanali complessive articolate su 5 giorni lavorativi (monte ore successivamente aumentato, in presenza di peculiari esigenze, a 53 ore settimanali con successivo messaggio Hermes n. 8705 del 12.11.2014, all. n. 13) invitando i direttori di tali strutture, sulla base di tali parametri, a "rideterminare l'orario di servizio, ciascuno per il rispettivo ambito territoriale di competenza, rendendolo più coerente con l'orario di lavoro ed, in particolare, con l'orario di apertura al pubblico" e a procedere successivamente, in sede di contrattazione decentrata di secondo livello, alla rinegoziazione dei vigenti accordi in materia di lavoro.

Ritiene il Tribunale che tale condotta, alla stregua delle disposizioni normative e contrattuali precedentemente indicate, non possa ritenersi illecita o comunque adottata in violazione delle prerogative attribuibili alle organizzazioni sindacali.



Così come si evince dalla documentazione precedentemente menzionata l'amministrazione resistente risulta infatti essersi limitata ad una rideterminazione unilaterale dell'orario di servizio delle varie strutture dell'ente (determinazione pienamente legittima in quanto attribuita dall'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001 alla esclusiva competenza dell'amministrazione pubblica ed estranea all'ambito della determinazione contrattuale) e a demandare alla contrattazione collettiva decentrata le conseguenti modifiche dell'articolazione dell'orario di servizio dei dipendenti, contrattazione questa da ritenersi anch'essa legittima in quanto riconducibile alla fattispecie prevista dall'art. 17, lett. B, del C.C.N.L. 1998 / 2001 .

Deve osservarsi sul punto che la contrattazione a livello decentrato delle modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro conseguenti alla riduzione dell'orario di servizio consegue necessariamente al fatto che la concreta articolazione dell'orario di servizio nelle varie strutture non era stata stabilita dall'amministrazione resistente in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, ma espressamente delegata, con il messaggio n. 7492/2014 (e nel rispetto dei criteri ivi stabiliti), ai singoli dirigenti di tali articolazioni.

Ciò rendeva necessaria l'individuazione specifica per ogni singola struttura, mediante contrattazione decentrata, delle conseguenze in tema di articolazione dell'orario di lavoro delle statuizioni del dirigente in materia di orario di servizio.

Né , contrariamente a quanto sostenuto dall'USB, l'adozione della suddetta contrattazione decentrata potrebbe essere qualificata come una illegittima modifica dell'accordo quadro del 27/6/2000 con il quale era stato concordato l'orario di servizio delle agenzie e delle strutture produttive dell'ente e le conseguenti ripercussioni in ordine all'articolazione dell'orario di lavoro del personale (ad es. preminenza della tipologia di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni, orario di inizio delle prestazioni lavorative, condizioni del diritto al buono pasto etc., cfr. all. n. 3 del ricorso).

Trattasi infatti di accordo adottato in un diverso contesto normativo (precedentemente alla riforma operata dal d.lgs. n. 150/2009) e la cui efficacia, in ragione della sua contrarietà ai principi introdotti dal d.lgs. n. 150/2009 (in quanto contenente disposizioni in materia di orario di servizio e quindi estranee alla competenza della contrattazione collettiva), deve ritenersi, così come condivisibilmente affermato dall'istituto resistente, venuta meno a decorrere dal 1.1.2011



alla stregua di quanto previsto dall'art. 65 del menzionato d.lgs. nel caso di mancato adeguamento entro tale data dei contratti collettivi integrativi in contrasto con le disposizioni di cui al menzionato d.lgs. "riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge" (*"1. Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge nonche' a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto 2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili"*)

Alla stregua di tali assorbenti considerazioni il ricorso dovrà essere respinto dovendo reputarsi la condotta dell'amministrazione pienamente conforme alla normativa vigente e alle disposizioni contrattuali in materia.

La regolamentazione delle spese di lite, liquidate come in dispositivo, segue la soccombenza.

P.Q.M.

visto l'art. 28 St. Lav.

Rigetta il ricorso.

Condanna l'associazione ricorrente a rifondere le spese di lite che liquida in complessivi € 1.500,00 per onorari, oltre IVA e CPA come per legge.

Roma, li 20.3.2015

IL GIUDICE DEL LAVORO

