



TRIBUNALE DI LECCO
-Ufficio del Giudice del lavoro-

n. 317/2021 r.g.

Il Giudice,

nel procedimento *ex art.* 28, legge n. 300/1970, promosso da

DA

(c.f. 97007610583) - con l'Avv. MARIA CRISTINA ROMANO,

CONTRO

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (c.f. 97591110586) – con
l'AVVOCATURA DELLO STATO – MILANO;

PREMESSO che

- l'organizzazione sindacale ha promosso il presente ricorso denunciando l'antisindacalità della condotta del **MINISTERO DELLA GIUSTIZIA**, tradottasi nel provvedimento emesso dal Presidente della Corte d'Appello di Milano in data 27.7.2021, con cui la RSU dott.ssa dirigente sindacale funzionaria giudiziaria di Area III, in servizio presso il Tribunale di Lecco, è stata applicata presso il Tribunale di Sondrio per sei mesi, a decorrere dal 20.8.2021, nonostante il diniego del nulla osta da parte dell'organizzazione sindacale di appartenenza;
- la FE censura il provvedimento di applicazione, deducendo le seguenti ragioni di antisindacalità:

- i. violazione degli artt. 22 St. Lav. e 20 CCNQ del 4 dicembre 2017, per essere stata disposta l'applicazione in carenza del nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza della dirigente: assume in particolare la difesa attorea che -sul presupposto di una sostanziale assimilabilità dell'istituto dell'applicazione a quello del trasferimento- si sarebbe potuta disporre



l'applicazione della dott.ssa solo previo nulla osta dell'odierna
ricorrente, dato che l'art. 42 del d.lgs.vo n. 165/2001 (*"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"*) implica
l'estensione dell'art. 22, primo comma, St. Lav. (*"Il trasferimento dall'unità
produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al
precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna
può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di
appartenenza*) ai dipendenti pubblici che rivestono la qualifica di RSU, come
confermato dall'art. 20 CCNQ del 4.12.2017, il quale prevede, al comma 4,
che *"Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in comune o
circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali
indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), può essere predisposto solo previo
nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU
qualora il dirigente ne sia componente"*;

- ii. violazione dell'art. 20, comma 6, del citato accordo di mobilità del 8.7.2020,
sia per non essere stata verificata, prima dell'adozione del provvedimento di
applicazione della dott.ssa la possibilità di applicazione provvisoria
a tempo parziale di funzionari in servizio presso altri uffici giudiziari ubicati
nella sede di Sondrio (in particolare Giudice di Pace e Procura), sia per essere
stata individuata la dott.ssa pur essendoci presso il Tribunale di Lecco
altri funzionari con minore anzianità, o comunque altri funzionari che non
rivestono incarichi sindacali;
 - iii. omessa considerazione delle esigenze legate alla carica sindacale e
puntualmente rappresentate dall'organizzazione sindacale all'atto di
esprimere il parere richiesto dal Presidente della Corte d'Appello.
- sotto il profilo del pregiudizio concretamente arrecato dalla censurata condotta
antisindacale, lamenta che la dott.ssa



già unica funzionaria addetta alla Cancelleria GIP/GUP del Tribunale di Lecco, dovrebbe evadere in soli due giorni la settimana tutte le attività non delegabili di tale ruolo, nei rimanenti tre giorni la settimana dovendo lavorare presso il Tribunale di Sondrio, con conseguente ovvio aggravio di impegno lavorativo e sottrazione di energie all'attività sindacale svolta nella carica, nonché con affievolimento della sua presenza sul territorio in cui esplica le funzioni sindacali, proprio nel periodo immediatamente antecedente le elezioni degli organismi di rappresentanza dei lavoratori, che si terranno nel mese di aprile 2021;

- la parte ricorrente ha pertanto chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

a) accertare e dichiarare l'antisindacalità del comportamento del Ministero della Giustizia, consistita nell'adozione da parte della Presidenza della Corte d'Appello di Milano del provvedimento di applicazione temporanea della dirigente sindacale RSU dottoressa . presso il Tribunale di Sondrio per tre giorni alla settimana per 6 mesi a decorrere dal 20.8.2021 e per l'effetto b) annullare/revocare o ordinare la revoca del suddetto provvedimento e comunque, di ogni altro atto antecedente, presupposto, preordinato, consequenziale allo stesso ; c) ordinare in ogni caso, alla Amministrazione convenuta di non reiterare i comportamenti denunciati, ponendo in essere corrette relazioni sindacali; d) ordinare la pubblicazione del provvedimento assunto mediante affissione nelle bacheche degli uffici del Tribunale di Lecco;

- si è costituito nel procedimento il MINISTERO DELLA GIUSTIZIA, preliminarmente eccependo l'incompetenza territoriale del giudice adito ed in ogni caso assumendo l'inammissibilità ed infondatezza dell'azione svolta dalla controparte, a suo dire mancando qualsiasi indicazione della effettiva lesività dell'asserito comportamento antisindacale;

- a sostegno della legittimità del proprio operato, l'Amministrazione resistente ha spiegato che:

il censurato provvedimento di applicazione è stato adottato per assicurare la funzionalità dell'Ufficio richiedente e per non compromettere il buon andamento dell'amministrazione della giustizia;

l'applicazione della dott.ssa è il primo provvedimento di tale specie assunto d'ufficio dalla Presidenza della Corte d'Appello di



Milano, in precedenza essendovi sempre stata disponibilità del dipendente interessato;

la procedura di cui all'art. 20 dell'accordo di mobilità è stata rispettata, non dovendosi nemmeno ritenere necessario il nulla osta dell'organizzazione sindacale, non trattandosi di trasferimento, bensì di applicazione temporanea e per di più a tempo parziale, in cui i costi per il trasporto sono a carico dell'Amministrazione ed i tempi di trasferta sono computati come orario di lavoro;

non vi è stata alcuna intenzionalità da parte dell'Amministrazione di tenere una condotta antisindacale;

- la parte resistente ha quindi chiesto che sia dichiarata preliminarmente l'incompetenza territoriale del giudice adito e che il ricorso sia comunque rigettato nel merito;

- all'udienza del 1.9.2021 sono state sentite le parti ed i rispettivi procuratori; in particolare la difesa attorea, alla luce della documentazione prodotta dalla controparte, ha integrato i dedotti profili di antisindacalità, con la considerazione che presso il Tribunale di Lecco risulta applicato un Cancelliere proveniente da altro Tribunale, il che sarebbe sufficiente a precludere l'applicazione di un suo dipendente, stante quanto previsto dall'art. 20, comma 8, dell'accordo di mobilità, richiamato dallo stesso parere espresso dal Ministero sul bando di interpello comunicato dalla Presidenza della Corte d'Appello;

tutto ciò premesso, il Tribunale

OSSERVA

1. È anzitutto infondata l'eccezione di incompetenza territoriale.

Ai sensi dell'art. 28 St. Lav. il giudice competente a conoscere della condotta antisindacale è quello del *"luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato"* e quindi del luogo in cui venga di fatto impedito al lavoratore di svolgere la sua attività di rilevanza sindacale, non già il luogo in cui tale comportamento è stato deliberato. Tale conclusione, già chiaramente evincibile dal tenore della norma, è avvalorata dalla



giurisprudenza di legittimità (cfr. ord. Cass. nn. 8938/2011, 23895/2004) ed è coerente con la struttura della norma statutaria, la quale elenca, non i comportamenti che concretano la fattispecie oggetto del procedimento di repressione, ma solo i tre beni protetti (libertà o attività sindacale e diritto di sciopero), i quali segnano l'area di intervento della tutela processuale, sicchè è del tutto naturale che la competenza spetti al giudice del luogo in cui il pregiudizio a tali beni è stato arrecato.

Nel caso in esame è pertanto irrilevante che il comportamento asseritamente pregiudizievole sia consistito in un provvedimento emesso dal Presidente della Corte d'Appello di Milano, unicamente dovendosi considerare che l'attività sindacale che si assume limitata è quelle che dovrebbe esplicarsi in riferimento all'incarico sindacale svolto dalla dott.ssa [redacted] presso l'ufficio giudiziario di Lecco.

2. Infondata è anche la doglianza di parte resistente in ordine all'asserita infondatezza del ricorso per mancata indicazione dell'*effettiva lesività* del provvedimento censurato. La parte ricorrente ha infatti chiaramente individuato gli effetti pregiudizievoli del provvedimento di applicazione nella compromissione dell'attività svolta dalla propria dirigente sindacale, la quale -gravata dall'applicazione presso il Tribunale di Sondrio e contemporaneamente mantenendo le proprie mansioni presso il Tribunale di Lecco- verrebbe irrimediabilmente costretta a sottrarre tempo ed energie all'espletamento dell'incarico sindacale, reso peraltro più complicato e meno efficace per la minore presenza sul territorio di competenza, laddove le relazioni *in loco* sono fondamentali per espletare il ruolo sindacale, a maggior ragione in un periodo che si pone a ridosso delle elezioni per la nomina degli organismi di rappresentanza dei lavoratori.

3. Va quindi verificato se il provvedimento di applicazione della dott.ssa [redacted] sia antisindacale in relazione ai profili evidenziati dall'organizzazione sindacale ricorrente.

Non è in contestazione la circostanza che la dott.ssa [redacted] -interessata dal censurato provvedimento di applicazione presso il Tribunale di Sondrio, per sei mesi e per tre giorni alla settimana, a decorrere dal 20.8.2021- sia dirigente sindacale



in quanto componente della segreteria provinciale di Lecco ed eletta nella RSU presso il Tribunale di Lecco.

L'art. 28 St. Lav. definisce antisindacali “*i comportamenti diretti a impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero*”, delineando la fattispecie di condotta antisindacale non con una sua descrizione analitica, bensì secondo un criterio teleologico, che cioè identifica l'illecito sulla base della violazione di alcuni beni protetti ed elencati.

In termini generali è, dunque, antisindacale il comportamento che incida, in modo diretto, su diritti sindacali espressamente riconosciuti dai contratti collettivi di lavoro, dalla legge o dalla Costituzione. Tuttavia, la violazione dei diritti esplicitamente stabiliti da norme legali o contrattuali non esaurisce l'ambito dei comportamenti antisindacali. Infatti, il procedimento *ex art. 28 cit.* è destinato a tutelare il sindacato da tutti quei comportamenti del datore di lavoro tali da ledere, ingiustificatamente, le prerogative del sindacato stesso, in particolare rientrando nel concetto di *libertà sindacale* ogni aspetto che inerisce le modalità di organizzazione dell'azione sindacale e nel concetto di *attività sindacale* ogni aspetto che riguarda l'attività in cui si concretizza la libertà sindacale.

L'utilizzo dell'ampio termine “comportamenti” consente di ricomprendere nell'ambito delle condotte antisindacali sia gli atti giuridici che quelli materiali, purché siano “diretti” a ledere.

Dalla predetta connotazione teleologica della definizione di condotta antisindacale deriva anche che un atto in astratto lecito può essere oggettivamente antisindacale, ove adottato in funzione antisindacale.

Quanto alla componente soggettiva della condotta antisindacale, occorre tuttavia rilevare che, dopo l'intervento chiarificatore delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (sent. 5295/1997, conf. sent. Cass. 1684/2003) si è ritenuto che per integrare gli estremi della condotta antisindacale è sufficiente che il comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario, ma neppure sufficiente, uno specifico intento lesivo



da parte del datore di lavoro, né nel caso di condotte tipizzate, né nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite ma in concreto oggettivamente idonee nel risultato a limitare la libertà sindacale, sicchè 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.

Trattandosi di questione rilevante nella fattispecie in esame (in cui la parte ricorrente lamenta la violazione delle norme pattizie contenute nell'Accordo di mobilità), se è vero che la tutela dell'art. 28 appare estensibile ai casi di violazione di diritti sindacali di cui è composta la parte obbligatoria dei contratti e accordi collettivi (ossia l'insieme di norme che regolamentano i rapporti tra il sindacato ed il datore di lavoro) (cfr. sentt. Cass. nn. 7347/2004, 3298/2001), è anche vero che le violazioni che riguardano la parte normativa dei contratti ed accordi collettivi (integrando i contratti di lavoro individuali) non implicano di per se stesse una lesione diretta dei diritti e delle prerogative sindacali, ma semmai una lesione mediata, che richiede il rigoroso accertamento di un pregiudizio apprezzabile alla credibilità ed all'immagine del sindacato verso i lavoratori.

4. Passando all'esame della fattispecie concreta, quest'ultima considerazione consente già di escludere che il qui censurato provvedimento di applicazione sia antisindacale solo per il fatto di avere violato il comma 8 dell'art. 20 dell'Accordo di mobilità, con cui le parti collettive hanno convenuto il divieto di applicazione di dipendenti in servizio presso Uffici destinatari a loro volta di applicazione temporanea.

Emerge infatti dalla dotazione organica del Tribunale di Lecco (prodotta agli atti del fascicolo di parte della resistente) l'applicazione (o comando o distacco) di un Cancelliere di seconda area. In effetti, la difesa di parte resistente non ha negato la circostanza, la quale tuttavia, anche se vera, non appare di per sé idonea ad integrare una condotta antisindacale.

Come premesso, infatti, la violazione di un accordo collettivo non è un comportamento oggettivamente idoneo in sé e per sé a screditare il sindacato o a limitare l'esercizio dei



diritti sindacali. La violazione può essere antisindacale se, per il modo in cui avviene, è idonea a svalutare e a pregiudicare il ruolo del sindacato in azienda, alterando i termini della dialettica sindacale, che le disposizioni dello Statuto dei lavoratori garantiscono. Nello specifico, nemmeno l'Organizzazione sindacale ricorrente allega che la violazione di tale disposizione, che di per sé non è posta a tutela delle libertà ed attività sindacali, possa essere stata determinata dall'intento di pregiudicare tali beni, sicché è da escludere che tale violazione sia sufficiente per connotare di antisindacalità la condotta dell'Amministrazione.

Identiche considerazioni valgono per la lamentata violazione da parte del Ministero dell'obbligo di individuare il personale da applicare al Tribunale di Sondrio previamente tra il personale in servizio presso un altro Ufficio della medesima sede, ovvero per la lamentata violazione del criterio dell'anzianità di servizio, che a mente dell'art. 20, comma 6 dell'Accordo di Mobilità, avrebbe dovuto fare ricadere la scelta del Funzionario da applicare, non sulla dott.ssa . ma semmai sulla più giovane funzionaria in servizio, assunta nel mese di giugno del corrente anno. Trattasi anche in tal caso di disposizioni contrattuali non destinate alla tutela dei diritti sindacali e la cui mancata osservanza è stata peraltro giustificata dal MINISTERO con l'esigenza -del tutto ragionevole, sia pure non aderente all'accordo collettivo - di applicare un funzionario di comprovata esperienza. È infatti evidente che una situazione di grave carenza di organico di un Ufficio, che il Ministero abbia inteso risolvere con l'applicazione soltanto temporanea di un dipendente proveniente da altro Ufficio, non possa essere risolta con un'applicazione di un lavoratore che non abbia alcuna esperienza nel settore a cui viene destinato e tanto basta per escludere che la scelta ricaduta sulla dott.ssa -che ha maturato un'alta e qualificata professionalità nel settore penale e nello specifico nella Cancelleria GIP/GUP, alla quale è assegnata da molti anni- assuma una connotazione antisindacale solo per il fatto di non avere rispettato il criterio della minore anzianità di servizio.

5. Di sicura connotazione antisindacale sarebbe invece la condotta consistente nella mancata acquisizione del nulla osta al trasferimento del dirigente sindacale, come



stabilito dall'art. 20 CCNQ e dall'art. 22 St. Lav., a condizione che queste norme siano ritenute applicabili al caso di specie.

È evidente infatti che la violazione di tali disposizioni, che sono diretta espressione dei diritti di informazione e consultazione del sindacato, implica di per sé un impedimento od una limitazione dell'esercizio dell'attività sindacale.

Ad escludere la necessità del nulla osta non può valere la considerazione, fatta dalla difesa della resistente, che l'Accordo di Mobilità del 15.7.2020 non lo preveda, contemplando al citato art. 20 comma 6, ai fini dell'applicazione temporanea, soltanto la consultazione delle Organizzazioni sindacali. Tale accordo riguarda infatti la mobilità interna del personale giudiziario e non può per ciò solo intendersi prevalente e derogatorio rispetto alla disciplina di tutela delle prerogative sindacali da ultimo sancita dal CCNL quadro (sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali) del 4.12.2017, oltre che dall'art. 22 St. Lav.

Rimane tuttavia da risolvere la questione dell'applicabilità di tale ultima disposizione e dell'art. 20 del CCNQ del 4.12.2017 anche in caso di applicazione temporanea e non di vero e proprio trasferimento.

Il tenore letterale delle norme parrebbe deporre in senso contrario a tale eventualità.

L'Art. 22 St. Lav. sancisce che *“Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza”*.

L'art. 20 CCNQ dispone che *“Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU qualora il dirigente ne sia componente”*.

Tuttavia l'interpretazione giurisprudenziale non è univoca rispetto alla nozione di trasferimento utilizzata dalle citate norme: tra le poche pronunce sul punto meritano di



essere richiamate la sentenza n. 12121/2002 -in cui si legge che l'art. 22 stat. lav. *“parlando espressamente di "trasferimento" non consente di comprendere nella sua previsione qualsiasi forma di spostamento anche temporaneo, essendo noto che i due termini "trasferimento" e "trasferta o missione" sono concettualmente distinti, posto che nel primo caso il mutamento è duraturo mentre la temporaneità dell'assegnazione del lavoratore a sede diversa da quella abituale costituisce requisito indefettibile della cosiddetta trasferta o missione, all'esito della quale si attua il rientro del lavoratore nel suo iniziale luogo di lavoro”*- nonché la successiva sentenza n. 1684/2003, nella quale, in senso contrario si afferma che *“in sede di trasferimento del lavoratore deve ritenersi - sulla base della ratio dell'art. 22 stat. lav., ed ancora una volta in una visione "non formalistica" delle garanzie sindacali - che rientri nell'ambito applicativo del suddetto articolo 22 ogni tipo di allontanamento dalla sede lavorativa che, per determinare un distacco, completo e di apprezzabile durata, dal luogo di svolgimento dell'abituale attività sindacale, sia suscettibile di produrre una lesione (anche potenziale) all'azione del rappresentante sindacale, equiparabile in termini fattuali - in ragione cioè dell'interesse leso - al trasferimento. Valutazione quest'ultima che, comportando un specifica valutazione delle circostanze che accompagnano il provvedimento datoriale, deve essere operata dal giudice di merito la cui decisione se sorretta - come nel caso di specie - da una motivazione adeguata ed improntata a retti criteri logico-giuridici, non è suscettibile di alcuna censura nel giudizio di Cassazione”*.

Ritiene questo giudice che l'interpretazione non formalistica delle disposizioni in esame sia la più coerente con l'impostazione teleologica che il legislatore ha voluto dare allo stesso art. 28 St. Lav., che è norma cardine del sistema di tutela contro le condotte antisindacali. Se è vero che con l'art. 28 St. Lav. il legislatore ha inteso fornire la più ampia tutela contro i comportamenti del datore di lavoro che ledano ingiustificatamente le prerogative del sindacato, senza nemmeno definire tali condotte, ma soltanto rendendole definibili sulla base dell'elencazione dei beni protetti, non appare giustificata un'interpretazione restrittiva e formalistica delle norme che -nel



richiedere il nulla osta dell'organizzazione sindacale- facciano generico riferimento al *trasferimento*. Appare infatti ragionevole ritenere, come ha fatto la Corte di Cassazione con la seconda delle citate sentenze, che nella nozione di trasferimento rientri *ogni tipo di allontanamento dalla sede lavorativa che, per determinare un distacco, completo e di apprezzabile durata, dal luogo di svolgimento dell'abituale attività sindacale sia suscettibile di produrre una lesione (anche potenziale) all'azione del rappresentante sindacale, equiparabile in termini fattuali - in ragione cioè dell'interesse leso - al trasferimento*.

Del resto, non si può omettere di considerare che questa stessa interpretazione dovesse essere inizialmente condivisa dal Presidente della Corte d'Appello di Milano, il quale, dopo l'esito negativo dell'interpello, con nota del 23.7.2021 indirizzata alla Segreteria Nazionale della (doc. n. 14 di parte resistente), sia pure dando atto trattarsi di applicazione temporanea e non di trasferimento, non si è limitato a chiedere un semplice parere, bensì il "nulla osta". Tant'è che contestualmente il Presidente della Corte d'Appello sottoponeva al Ministero, con nota in pari data (doc. n. 15 di parte resistente), il quesito sulla necessità o meno di tale nulla osta e solo dopo avere ottenuto risposta in senso negativo dal Ministero (doc. n. 17 di parte resistente), si determinava a provvedere sull'applicazione della dott.ssa (doc. n. 18 di parte resistente), nonostante il diniego di tale nulla osta (doc. n. 16 di parte resistente).

Ritenuto, in definitiva, che il provvedimento di applicazione sia stato assunto in mancanza del necessario nulla osta, esso va per ciò solo qualificato come condotta antisindacale.

Ma anche ove l'interpretazione estensiva della nozione di trasferimento non venisse accolta, il provvedimento non potrebbe sottrarsi all'accertamento della sua antisindacalità.

6. Sul punto vale la pena richiamare nuovamente la sentenza della Corte di Cassazione n. 12121/2002, la quale, proprio dopo avere respinto la possibilità di un'interpretazione estensiva della nozione di trasferimento ha chiarito quanto segue: "*Le trasferte o le*



missioni dei rappresentanti sindacali disposte dal datore di lavoro, pur non esigendo, per quanto sinora detto, il relativo nulla osta dell'associazione nazionale di appartenenza previsto dall'art. 22 stat. lav., possono tuttavia essere ugualmente illegittime, configurando una condotta antisindacale sanzionabile ex art. 28 stat. lav., sia per l'intento discriminatorio ad esse sotteso, sia anche perché oggettivamente idonee, pure sul piano potenziale, a ledere la libertà e l'attività sindacale, per comportare un lungo allontanamento da tutti i compagni di lavoro o dalla specifica base di rappresentanza o per limitare, in altro modo, la possibilità di svolgimento dell'attività sindacale. La valutazione di detti elementi - che non può trascurare tra l'altro le specifiche modalità dell'allontanamento dalla sede lavorativa, la relativa durata, le ragioni che lo sorreggono, la frequenza in cui si verifica nonché la concreta possibilità del sindacalista di godere di permessi - è riservata al giudice di merito ma è censurabile in Cassazione in sede di legittimità soltanto se non sia fondata su motivazione congrua e se risulti inficiata da vizi sul piano logico giuridico”.

Escluso nel caso di specie che l'applicazione abbia un intento discriminatorio -tanto non essendo dedotto nemmeno dalla parte ricorrente e nessun elemento del resto deponendo in tal senso- appare innegabile che le conseguenze oggettive di tale provvedimento consisteranno in una limitazione all'esercizio dell'attività sindacale da parte della dott.ssa

Non solo perché ella per tre giorni alla settimana e nell'arco temporale di ben sei mesi, verrà privata del contatto diretto con i colleghi di lavoro e quindi con la base di rappresentanza, ma anche e soprattutto perché all'allontanamento fisico si aggiungerà un inevitabile aggravio delle incombenze cui è adibita. Infatti, l'applicazione presso due Uffici, presupponendo l'espletamento da parte della dott.ssa

delle mansioni di Funzionaria in entrambi, se in linea di principio non recide il legame con il contesto sindacale di appartenenza, di fatto è suscettibile di sottrarre maggiormente tempo ed energie all'espletamento di una efficace attività sindacale, proprio in un momento, quello a ridosso della tornata elettorale, in cui essa avrebbe dovuto essere più intensa.



Del tutto verosimilmente una tale situazione non sarebbe nemmeno compatibile con la fruizione di permessi sindacali, se non a rischio di penalizzare il buon andamento dell'uno o dell'altro ufficio.

7. Infine, proprio in relazione a quest'ultimo profilo, poiché la difesa dell'Amministrazione resistente invoca a favore del proprio operato la necessità di assicurare l'amministrazione della giustizia ed il buon andamento dell'amministrazione stessa, non ci si può esimere dal confrontare le attuali dotazioni organiche dei Tribunali di Lecco e di Sondrio. Se è vero infatti che il Tribunale di Lecco, per la specifica figura del Funzionario giudiziario di terza area ha una scopertura del 18,2% (9 funzionari in servizio su 11 previsti in organico), è altrettanto vero che per la figura dei Cancellieri di seconda area ha una scopertura del 71,4% (2 cancellieri in servizio sui 7 previsti in organico) (doc. n. 10 di parte resistente).

Per contro, il Tribunale di Sondrio per la specifica figura di Funzionario giudiziario di terza area ha una scopertura del 50% (4 funzionari in servizio su 8 previsti in organico), ma per la figura dei Cancellieri di seconda area ha una scopertura del 22,2% (7 cancellieri in servizio sui 9 previsti in organico).

Vale a dire che il numero complessivo di funzionari e cancellieri in servizio presso i due Tribunali risulta identico.

Essendo notorio che -pur essendovi tra le due figure professionali una differenza sostanziale sul piano delle responsabilità- di fatto le mansioni svolte dalle stesse sono assimilabili, inevitabilmente accade che il maggior numero di funzionari in organico presso il Tribunale di Lecco sia adibito a svolgere le mansioni di cancelliere. Tanto ha puntualmente osservato il Presidente del Tribunale di Lecco nella nota del 16.7.2021, evidenziando che *“la grave scopertura della figura professionale di cancelliere (attualmente uno è in applicazione dall'Ufficio del Giudice di Pace di Lecco) impone ai funzionari di svolgere la propria attività in maniera polivalente, facendosi carico anche delle mansioni proprie di tale profilo”* (doc.n. 11 di parte resistente). È quindi verosimile che privare la Cancelleria GIP/GUP della figura altamente qualificata del suo Funzionario, sia pure per la metà della settimana, produrrà una situazione di



criticità nel Tribunale di Lecco, con conseguente compromissione proprio di quei valori che l'Amministrazione vorrebbe salvaguardare.

In conclusione, la ritenuta antisindacalità della condotta del MINISTERO DELLA GIUSTIZIA -che nel disporre l'applicazione della dott.ssa presso il Tribunale di Sondrio ha disatteso la mancanza di nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza e ha compromesso il libero esercizio dell'attività dalla stessa svolta nella carica di dirigente sindacale- determina l'accoglimento del ricorso.

Va pertanto ordinato all'Amministrazione resistente il ripristino della situazione esistente prima dell'adozione del censurato provvedimento di applicazione. Non si ritiene invece necessario ordinare la richiesta affissione in bacheca del presente decreto, non apparendo essa strumentale all'effettività del provvedimento.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice,

dichiara

l'antisindacalità del provvedimento di applicazione semestrale della dott.ssa dal Tribunale di Lecco al Tribunale di Sondrio a far data dal 20.8.2021 e per l'effetto

ordina

all'Amministrazione resistente di ripristinare immediatamente la situazione antecedente l'adozione di detto provvedimento di applicazione;

condanna

la parte resistente a rifondere alla parte ricorrente le spese di lite che liquida in € 1.600,00 per compensi professionali, oltre rimborso delle spese forfettarie pari al 15% dei compensi professionali, iva e cpa, come per legge.

⇔ Si comunichi.

Lecco, 2 settembre 2021.

Il Giudice
Federica Trovò

