

Avv. GIUSEPPE MISSERINI
Patrocinante in Cassazione
Via Dario Lupo, 32 – 74121 – Taranto
Tel. 099/7361638 – Fax 099/7361638
E.mail: liuzzimisserini@gmail.com
P.e.c.: missnerini.giuseppe@oravta.legalmail.it

ON.LE TRIBUNALE CIVILE DI TARANTO
SEZ. LAVORO
(R.G. 3766/2025; G.L. Miriam Fanelli - UD. 14.05.2025)

MEMORIA DI COSTITUZIONE

Per: **COMUNE DI CRISPIANO** (P. IVA 00866900731), in persona del Sindaco *pro tempore*, Dott. Luca Lopomo, con sede in Crispiano (Ta), alla Piazza Madonna della Neve, 3, rappresentato e difeso, in virtù di mandato in calce al presente atto, giusta Determinazione del Responsabile dell'Area Affari Generali n. 478 del 05.05.2025, dall'Avv. Giuseppe Misserini, nato a Taranto il 01.04.1973 (CF. MSSGPP73D01L049G - P.E.C. missnerini.giuseppe@oravta.legalmail.it - fax 099.7361638) ed elettivamente domiciliato presso il domicilio digitale missnerini.giuseppe@oravta.legalmail.it, quale indirizzo di posta elettronica certificata presso cui effettuare le comunicazioni e notificazioni di legge;

AMMINISTRAZIONE RESISTENTE

NEL GIUDIZIO (RIC. R.G. NR. 3766/2025) PROMOSSO DA

- **FEDERAZIONE LAVORATORI DELLA FUNZIONE PUBBLICA – CGL – SEGRETERIA GENERALE DI TARANTO**, rappresentata e difesa dall'Avv. Luca Bosco;

RICORRENTE

***** **

Con la presente memoria difensiva si costituisce nell'odierno giudizio, a mezzo del sottoscritto procuratore, il **COMUNE DI CRISPIANO**, il quale impugna e contesta tutto quanto *ex adverso* dedotto, prodotto, richiesto e concluso, siccome inammissibile, irricevibile, improcedibile ed infondato in fatto ed in diritto.

L'infondata ed unilaterale ricostruzione dei fatti di causa operata dal ricorrente impone alla scrivente difesa di esplicitare e chiarire, preliminarmente alla confutazione in diritto delle ragioni altrettanto infondatamente rivendicate, i seguenti aspetti in

FATTO

Con ricorso ex art. 28 della L. n. 300/1970, notificato in uno con il pedissequo decreto di fissazione d'udienza in data 22.04.2025, la Federazione Lavoratori della Funzione Pubblica – CGIL (**di seguito anche solo O.S.**) adiva Codesto On.le Tribunale, premettendo:

- di essere *“organizzazione sindacale nazionale aderente alla confederazione sindacale della C.G.I.L. (omissis) e firmataria del CCNL Funzioni Locali 2019/2021”* (cfr. pg. 1 ricorso introduttivo);
- che con DGC n. 8 del 16.01.2025 il Comune di Crispiano approvava il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2025-2027;
- che, l'art. 6, lett. c), del DL 80/2021 *“prevede che, con riferimento agli strumenti e agli obiettivi di reclutamento di nuove risorse ed alla valorizzazione del personale interno, stabiliti all'interno del PIAO, l'Amministrazione debba garantire adeguata informazione preventiva alle OO.SS. parimenti a quanto previsto dall'art. 6 del Dlgs 165/2001, in tema di organizzazione degli uffici nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale”* il quale (art. 6, co. 1, Dlgs n. 165/2001), a sua volta, prevede un obbligo di *“previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”* (pg. 2 e 3, ricorso cit.);
- che, tuttavia, *“in relazione all'approvazione del PIAO, alcuna informazione preventiva ai sensi dell'art. 6 DL 80/2021 in combinato disposto con gli art. 6, co. 1 Dlgs 165/2001 e artt. 4, co. 5, CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 è stata fornita dall'Amministrazione al sindacato ricorrente”* (pg. 3, ricorso cit.);

- che, con successiva DGC n. 25 del 18.02.2025, *“il Comune di Crispiano dava corso alla “Modifica del fabbisogno del personale 2025-2027 e conferma del piano delle assunzioni 2025 approvati con DGC n. 210 del 19.11.2024” (pg. 3, ricorso cit.) nella quale (DGC), sulla scorta della sopravvenuta necessità di incrementare l’orario di lavoro di tre dipendenti (Marangi Pietro, Schiavone Maria Rosaria e Semeraro Giovanni), procedeva alla suddetta modifica;*
- che, tuttavia, il verbale n. 2 di delegazione trattante del Comune di Crispiano del 06.02.2025 - la cui riunione aveva preceduto la modifica del Piano triennale del Fabbisogno (**d’ora in poi anche solo PTFP**) - faceva emergere *“chiaramente come l’amministrazione non faccia buon governo delle norme contrattuali in tema di relazioni sindacali” (pg. 5 cit.);*
- che, per tali motivi, l’O.S. declinava il proprio interesse a ricorrere nei seguenti termini: **“se solo il sindacato avesse ricevuto adeguata informazione preventiva non v’è dubbio alcuno che avrebbe avviato la fase di confronto in relazione alla differente articolazione oraria prospettata”** (cfr. pg. 6, sub. 18, ricorso cit.);

Sulla scorta di tali premesse, insisteva per l’accoglimento delle seguenti conclusioni (cfr. pg. 13 ricorso cit.):

- 1) *“Accertare e dichiarare ai sensi e per gli effetti dell’art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il carattere antisindacale dei denunciati comportamenti tenuti dal Comune di Crispiano;*
- 2) *Per l’effetto Ordinare al Comune di Crispiano, in persona del Sindaco, legale rappresentante pro tempore, la cessazione dei denunciati comportamenti antisindacali con la rimozione di ogni effetto, disponendo ogni provvedimento che verrà ravvisato utile e opportuno al fine di tutelare la libertà e l’attività sindacale della O.S. ricorrente, ivi compresa l’annullamento/disapplicazione delle deliberazioni di Giunta Comunale n. 8 del 16.1.2025 e n. 25 del 18.2.2025;*

- 3) *Ordinare la pubblicazione dell'emanando decreto nella bacheca delle comunicazioni aziendali ed in uno o più giornali designati dal Giudice, a cura e spese della convenuta entro un prefiggendo termine ai sensi dell'art. 28, comma 5 S.L.;*
- 4) *Con vittoria di spese e competenze del presente procedimento da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che dichiara di aver anticipato le prime e non riscossi le seconde”.*

Come premesso, la ricostruzione dei fatti di causa offerta da parte ricorrente si appalesa unilaterale ed incompleta tanto in considerazione della mancata menzione di talune circostanze la cui cognizione risulta impreteribile ai fini del decidere.

In particolare:

1. alcun cenno viene fatto al **Verbale di delegazione trattante del 12.11.2024** nel quale viene discusso ed illustrato - alla presenza, anche, dell'O.S. odierna ricorrente - il Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 e il piano delle assunzioni 2025, nonché la possibilità, per l'anno 2025, di un aumento di ore lavorative per alcuni contratti a tempo parziale (cfr. verbale cit.);
2. alla successiva **delibera di giunta comunale n. 210 del 19.11.2024** nella quale veniva approvato il suddetto piano triennale del fabbisogno, poi modificato, previa nuova convocazione della delegazione trattante del 06.02.2025 (nella quale, nuovamente, si dava atto della possibilità di aumento delle ore contrattuali per alcuni dipendenti), con DGC n. 25/2025 che ha poi effettivamente provveduto ad aumentare le ore lavorative per i dipendenti ivi specificamente individuati;

di talché, già dalla semplice – e completa – ricostruzione in fatto della vicenda oggetto dell'odierno giudizio, si appalesa come alcuna violazione degli asseriti obblighi informativi possa essere addebitata al civico Ente.

***** **

Tanto premesso, il ricorso cui odiernamente si resiste deve dirsi inammissibile, improcedibile e, comunque, infondato in fatto ed in diritto.

All'uopo, si sottopongono all'attenzione di Codesto On.le Tribunale le seguenti osservazioni in

DIRITTO

SULLA INAMMISSIBILITÀ DEL RICORSO PER CARENZA DI LEGITTIMAZIONE ATTIVA E/O DI INTERESSE A RICORRERE.

1). Preliminarmente, si eccepisce l'inammissibilità del ricorso per carenza di interesse ad agire e/o per difetto di legittimazione attiva della ricorrente.

Ed invero, come già premesso nella parte in fatto della presente memoria, l'O.S. declina il proprio interesse esclusivamente nei seguenti termini: ***“Se solo il sindacato avesse ricevuto adeguata informazione preventiva non c'è dubbio alcuno che avrebbe avviato la fase di confronto in relazione alla differente articolazione oraria prospettata dall'Amministrazione, ma così non è stato”*** (cfr. pg. 6, punto 16, ricorso cit.).

Ebbene, l'assunto, in uno all'assenza di qualsivoglia ulteriore specificazione in ordine all'interesse che avrebbe condotto la ricorrente ad agire avverso il comportamento asseritamente antisindacale dell'Amministrazione comunale, prospettato:

- tanto con riferimento alla DGC n. 8/2025 (avente ad oggetto l'approvazione del PIAO);
- quanto in ordine alla DGC n. 25/2025 (di modifica del PTFP per aumento dell'orario lavorativo);

si traduce nella circostanza che il solo interesse che ha indotto controparte ad agire in giudizio si sostanzia **nella sola asserita lesione delle prerogative sindacali declinata in termini di preclusione circa la possibilità di ricorrere, a seguito dell'intervenuta modifica dell'orario lavorativo ad opera della P.A., all'istituto del confronto.**

Da tanto discende, quale precipitato logico-giuridico che alcun concreto interesse a ricorrere viene fatto valere dall'O.S.:

- sia con riferimento all'aspetto della ritenuta mancata comunicazione preventiva circa l'approvazione del PIAO e/o della modifica al PTFP: **in nessuna pagina del ricorso è dato comprendersi in cosa si sostanzi la presunta limitazione della libertà sindacale scaturigine del lamentato comportamento antisindacale;**
- sia con riferimento al diverso aspetto attinente all'asserita mancata preventiva comunicazione circa l'intervenuta modifica dell'orario lavorativo, questa volta sotto il profilo della natura dei provvedimenti in rilievo, declinabile in termini di **atti di micro organizzazione e, comunque, di atti di gestione del rapporto di lavoro non involgenti prerogative sindacali.**

Ed invero, con la DGC n. 25/2025, modificativa del PTFP approvato con DGC n. 210/2025, il datore di lavoro pubblico interviene specificamente sugli orari lavorativi di dipendenti ben individuati prevedendone l'incremento da 18 a 24 ore settimanali; proposta di modifica contrattuale, questa, peraltro accettata dai suddetti dipendenti: *“Considerato che, a seguito della riorganizzazione delle Aree e degli Uffici dell'Ente, è emersa la necessità di incrementare l'orario di lavoro ai dipendenti sotto elencati con decorrenza dal 01.03.2025:*

- *Operatore esperto Marangi Pietro, Area Affari generali – Ufficio Cultura e Turismo, dalle attuali 18 ore settimanali a 24 ore settimanali;*
- *Operatore Esperto Schiavone Maria Rosaria, Affari Generali – Ufficio Cultura e Turismo, dalle attuali 18 ore settimanali a 24 ore settimanali;*
- *Operatore esperto Semeraro Giovanni, Area Affari Generali – Ufficio Segreteria ed Affari Generali, dalle attuali 18 ore settimanali a 24 ore settimanali”*

Considerato altresì che l'incremento orario per gli operatori esperti dell'Ufficio Cultura e Turismo, a seguito della riapertura della biblioteca comunale, si rende necessario al fine di consentire una migliore gestione dell'apertura al pubblico e dello svolgimento delle numerose attività programmate dall'Amministrazione, mentre l'incremento orario per l'operatore esperto dell'Ufficio Segreteria ed

Affari Generali, impegnato prevalentemente nell'accompagnamento del personale dell'Ente e nella consegna di plichi presso Enti terzi, si rende necessario al fine di ridurre le ore di lavoro straordinario svolte per adempiere ai propri comiti;

Preso atto che i dipendenti sopra indicati hanno accettato la proposta modifica contrattuale da 18 ore settimanali a 24 ore settimanali;

Ritenuto necessario, pertanto, procedere alla modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 e di confermare invece piano delle assunzioni 2025, in quanto gli incrementi orari da 18 a 24 ore settimanali per n. 3 dipendenti modificano la spesa del personale prevista per il 2025-2027 ma non si considerano nuove assunzioni, restando il rapporto di lavoro a tempo parziale (omissis)” (cfr. pg. 2, DGC n. 25/2025).

Trattandosi di provvedimento evidentemente incidente sull'aspetto gestionale del rapporto di lavoro (come tale, inidoneo a determinare, per sua natura, qualsivoglia lesione delle prerogative sindacali di cui la ricorrente è portatrice), non v'è chi non veda come detto aspetto assuma rilievo dirimente in termini di carenza di interesse ad agire e/o di difetto di legittimazione attiva dell'O.S. a coltivare l'odierna azione ex art. 28 L. n. 300/1970: è la stessa giurisprudenza richiamata da controparte ad affermare che “*per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 Sta. Lav. (omissis) è sufficiente che il comportamento controverso 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 ... sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire*” (Cass. Civ. sez. lav., n. 7706/2004).

SULLA NON INTEGRITÀ DEL CONTRADDITTORIO PER DIFETTO DI NOTIFICAZIONE AL LITISCONSORTE NECESSARIO

2). Come anticipato in narrativa, l'asserita integrazione del comportamento tenuto dall'Amministrazione datoriale in termini di condotta antisindacale, ha determinato l'O.S. ricorrente a richiedere a Codesto On.le Giudice adito di *“ordinare al Comune di Crispiano (omissis) la cessazione dei denunciati comportamenti antisindacali con la rimozione di ogni effetto, disponendo ogni provvedimento che verrà ravvisato utile e opportuno al fine di tutelare la libertà e l'attività sindacale della O.S. ricorrente, ivi compresa l'annullamento/disapplicazione delle deliberazioni di Giunta Comunale n. 8 del 16.1.2025 e n. 25 del 18.2.2025”* (punto 2 delle conclusioni rassegnate).

Tanto fa emergere, quale ulteriore profilo di criticità che investe il ricorso cui odiernamente si resiste, la rubricata non integrità del contraddittorio per mancata notificazione nei confronti dei litisconsorti necessari.

Sul punto, preme anzitutto evidenziare come i dipendenti specificamente identificati dalla deliberazione giuntale di cui controparte oggi chiede l'annullamento e/o la disapplicazione (Marangi Pietro, Schiavone Maria Rosaria e Semeraro Giovanni), debbano considerarsi litisconsorti necessari del presente giudizio e ciò in quanto il denegato accoglimento delle prospettazioni avversarie determinerebbe il venir meno del presupposto della pattuita modifica contrattuale con conseguente ridimensionamento delle ore aggiuntive riconosciute a ciascuno dei 3 succitati dipendenti i quali passerebbero dalle 24 ore settimanali riconosciute con DGC n. 25/2025, alle 18 ore settimanali originariamente pattuite.

Pertanto, è di tutta evidenza come, nella denegata ipotesi di accoglimento della domanda *ex adverso* proposta, la stessa produrrebbe effetti diretti anche nei confronti dei citati lavoratori che, pertanto, assumono le vesti di contraddittori necessari.

SULLA INFONDATEZZA NEL MERITO.

3). Senza che quanto di seguito implichi rinuncia alcuna, implicita ovvero esplicita, a quanto eccepito ai punti precedenti, a tutto voler concedere il ricorso cui odiernamente si resiste deve dirsi, comunque, infondato.

Come premesso nella parte in fatto (che, qui, si abbia per trascritta e riportata), secondo la prospettazione della O.S. ricorrente, la ipotizzata condotta antisindacale dell'Amministrazione comunale discenderebbe dalla circostanza che *“il Comune di Crispiano ha del tutto disatteso le regole che sovrintendono al corretto espletamento delle relazioni sindacali, omettendo di informare preventivamente, nel termine previsto dalla contrattazione collettiva, la FP CGIL TA su materie dirimenti quali il PIAO, la modificazione del piano di fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 e prodromiche, nel caso della riorganizzazione comportante modifiche all'orario di lavoro del personale dipendente, all'attivazione dell'istituto del Confronto”* (pg 8, ricorso cit.).

Al fine di confutare gli assunti avversari, occorre primariamente evidenziare come il PIAO:

1. rappresenti un piano **unico di programmazione nel quale confluisce il PTFP** di talché lo stesso (PIAO) può dirsi **“figlio” del Piano triennale del fabbisogno di personale** di cui all'art. 6 del TUPI, il quale (PTFP) – stante quanto si dirà *infra* – è stato oggetto di preventiva comunicazione alle OO.SS. nonché di discussione nella riunione della Delegazione trattante occorsa in data 12.11.2024;
2. **non contempla** in alcun modo le determinazioni assunte dall'Amministrazione in ordine alla gestione del personale in termini di **aumento delle ore lavorative** limitandosi, previo richiamo al solo PTFP, a *“defini[re] compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata*

alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali" (art. 6, co. 1, lett. c, DL n. 80/2021).

Trattasi, dunque, di Piano evidentemente connesso alla sola ipotesi di reclutamento di personale (sia in termini di nuove assunzioni che in termini di progressioni di carriera) e non già alla gestione degli orari lavorativi dei dipendenti in organico presso il datore di lavoro pubblico (*"Ritenuto necessario, pertanto, procedere alla modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 e di confermare invece piano delle assunzioni 2025, in quanto **gli incrementi orari da 18 a 24 ore settimanali per n. 3 dipendenti** modificano la spesa del personale prevista per il 2025-2027 ma non si considerano nuove assunzioni, restando il rapporto di lavoro a tempo parziale ..."*; cfr. pg. 2, DGC n. 25/2025).

Muovendo da tali premesse, è di palmare evidenza come alcuna violazione degli invocati obblighi informativi possa essere addebitata all'Amministrazione comunale.

Ed invero, **il PTFP** (confluito, come detto, nel PIAO approvato con DGC n. 8 del 16.01.2025) è stato approvato con **DGC n. 210 del 19.11.2024** la quale è stata preceduta da preventiva riunione della Delegazione trattante del 12/11/2024 (cfr. verbale allegato).

In detta riunione, l'Amministrazione, al dichiarato fine di *"di darne comunicazione ai Sindacati così come previsto nel CCNL"*, non solo illustrava il Piano del Fabbisogno 2025 e la programmazione delle nuove assunzioni 2025, ma, altresì, anticipava che *"nel 2025 verrà presa in considerazione la possibilità di aumento di ore per alcuni contatti a tempo parziale"* (cfr. verbale del 12/11/2024).

Senonché con la successiva **DGC n. 25 del 18.02.2025**, l'Amministrazione ha previsto, come emerge *per tabulas*, esclusivamente una modifica migliorativa per i lavoratori ivi specificamente individuati; modifica questa, a sua volta preceduta da apposita informativa alle OO.SS. come da **verbale del 06.02.2025** il quale (seppure per il tramite di un'espressione impropria) dà atto della comunicazione, alle parti sociali, del predetto aumento delle ore lavorative: *“la Dott.ssa Scialpi comunica alle parti sociali presenti nella delegazione presente che in data odierna è stato deliberato l'aumento delle ore di lavoro di alcuni dipendenti assunti per 18 ore settimanali, precisamente per tre impiegati a 18 ore incardinati nell'Area Segreteria e AA.GG.: due operatori esperti dell'Ufficio Cultura impiegati presso la Biblioteca Comunale e un operatore esperto dell'ufficio segreteria impiegato all'ufficio protocollo e ufficio messi comunali”* (cfr. verbale n. 2 cit.).

Contrariamente a quanto infondatamente sostenuto da controparte in ordine alla circostanza secondo cui la decisione di un aumentare l'orario di lavoro di alcuni dipendenti fosse già stata assunta dall'Amministrazione al momento del (riconosciuto) assolvimento dei ritenuti obblighi informativi alle OO.SS. (cfr. pg. 5, ricorso cit.), preme rilevare come **l'incremento orario sia avvenuto esclusivamente per il tramite della richiama DGC n. 25 del 18.02.2025** in virtù della quale l'Amministrazione ha deliberato, nelle forme prescritte dalla legge, di *“approvare ... la modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, quale parte integrante e sostanziale delle presente, prevedendo l'incremento orario per il personale indicato in premessa per complessive ore 18 con decorrenza 01/03/2025”*; cfr. pg. 4, DGC n. 25/2025).

Non v'è chi non veda, dunque, come il Comune di Crispiano abbia provveduto a rendere edotte le parti sindacali circa l'approvazione dei discettati provvedimenti, il tutto, peraltro, nel rispetto del termine di cui all'art. 5, co. 2, CCNL e, dunque, almeno 5 giorni prima della loro approvazione (con riunione del 12.11.2024

rispetto alla DGC n. 210 del 19.11.2024 e con riunione del 06.02.2024 rispetto alla DGC n. 35 del 18.02.2025).

Da tanto di scende, quale precipitato logico-giuridico, come le parti sociali, pur essendo a conoscenza:

- tanto dell'approvazione del PTFP (successivamente confluito nel PIAO);
- quanto della sua successiva modifica (migliorativa) avente esclusivamente ad oggetto l'aumento delle ore di lavoro in capo ai dipendenti ivi specificamente individuati;

non abbiano scientemente inteso avviare la fase di “confronto” di cui all'art. 5, co. 3, lett. a, CCNL Funzioni locali.

***** *** *****

3.1). Fermo tutto quanto sopra detto (anche con riferimento all'impossibilità di ricondurre, nell'ambito del PIAO, le modifiche all'orario lavorativo dei dipendenti già assunti dall'Amministrazione datoriale), il ricorso cui odiernamente si resiste si appalesa infondato anche sotto l'ulteriore profilo attinente alla natura delle informazioni la cui asserita (e come visto, infondata) omissione costituisce oggetto di doglianza da parte dell'O.S..

Sul punto, si evidenzia anzitutto l'erronea interpretazione offerta da controparte circa la lettura combinata dell'art. 6, co. 2, lett. c), del DL n. 80/2021, art. 6, co. 1, del D.Lgs n. 165/2001 e art. 4 commi da 1 a 5 e art. 5, co. 3, lett. a), del CCNL di Comparto, i quali testualmente prevedono:

- art. 6, co. 2, lett. c) del DL n. 80/2021: *“Il Piano ... definisce ... c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale*

- conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali*";
- *art. 6, co. 1, D.Lgs n. 165/2001: "le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;
 - *art. 4, CCNL di Comparto:*
 - *comma 1: "L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo"*;
 - *Comma 2: "Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla"*;
 - *Comma 3: "L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte"*;
 - *Comma 4: "Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione"*;

- Comma 5: “Sono, altresì, oggetto di **SOLA** informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L’informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell’adozione degli atti”.
- art. 5, co. 3, lett. a), CCNL di Comparto: “Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all’art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie): a) l’articolazione delle tipologie dell’orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell’orario di lavoro nonché l’articolazione in turni”.

Dalla lettura combinata dei prefati referenti emerge plasticamente la differenza sottesa al concetto di “informazione” rispetto a quello di “sola informazione” che attiene agli atti di organizzazione degli uffici tra cui il PTFP che compone il PIAO:

- mentre “l’informazione” di cui al comma 4 del CCNL è propedeutica al confronto (art. 5 CCNL cit.) ovvero alla contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL cit.), di talché il relativo obbligo di comunicazione è preventivo all’adozione dei provvedimenti da adottare;
- la “sola informazione” di cui al successivo comma 5 non dà la stura a nessun confronto o accordo unilaterale con la conseguenza che alcun obbligo di “preventiva” informazione è rinvenibile in capo all’amministrazione nelle ipotesi contemplate da tale ultimo comma.

Tanto emerge, peraltro, dalla circostanza:

- che i contenuti formali delle “informazioni” sono declinati solo per le “preventive informazioni” e non anche per la “sola informazione”;
- che lo stesso Legislatore, con specifico riferimento al PIAO, ha previsto una forma di informazione che fosse semplicemente “**ADEGUATA**” (cfr. art. 6, co. 2, lett. c DL cit.).

Ma vi è di più.

La circostanza che quella della “sola informazione” integri un’ipotesi di obbligo conoscitivo “attenuato” rispetto a quello previsto per “l’informazione”, affiora, altresì, dal raffronto del disposto di cui all’art. 4 CCNL 16.11.2022, con la sua precedente formulazione (art. 4 CCNL Funzioni locali del 21.05.2018) laddove l’obbligo informativo era previsto esclusivamente al ricorrere delle sole ipotesi di confronto (art. 5 CCNL) e di contrattazione collettiva integrata (art. 7 CCNL).

Ebbene, calando le coordinate esegetiche nel caso di specie, è di tutta evidenza come, nonostante fosse sufficiente, ai fini che qui ci occupano, la “sola ed adeguata informazione” alle OO.SS. circa i provvedimenti da adottare, l’Amministrazione abbia comunque – come si spera di aver dimostrato – provveduto ad offrire una informazione dal carattere preventivo, peraltro su materie che non rientrano, come contrariamente affermato da controparte, tra quelle oggetto di confronto ai sensi dell’art. 5, co. 3, lett. a): come già premesso in narrativa, la modifica al PTFP ha visto un **miglioramento della posizione dei dipendenti** nei cui confronti la DGC n. 25/2025 ha disposto l’aumento delle ore lavorative da 18 a 24 ore settimanali, di talché è di tutta evidenza come la fattispecie concreta non possa dirsi sussumibile sotto l’egida del richiamato disposto pattizio (art. 5, co. 3, lett. a del CCNL) il quale fa evidentemente riferimento ad ipotesi idonee a determinare una modifica “peggiorativa” e/o, comunque, più gravosa della condizione dei lavoratori.

Alla luce di tanto, patente l’infondatezza, sotto tutti i profili, del ricorso cui odiernamente si resiste.

Tanto premesso, dedotto ed eccepito, voglia l’On.le Tribunale adito, *contrariis reiectis*, accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

- dichiarare il ricorso inammissibile e, comunque, infondato in fatto ed in diritto per tutte le ragioni di cui in causale e, per l’effetto, respingerlo, con ogni consequenziale effetto di legge;
- il tutto con vittoria di spese, diritti ed onorari di lite.

SI OFFRONO IN COMUNICAZIONE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI:

- 1).** Determinazione del Responsabile dell'Area Affari Generali n. 478 del 05.05.2025;
- 2).** Verbale di delegazione trattante del 12.11.2024;
- 3).** DGC n. 210/2025;
- 4).** Verbale di delegazione trattante n. 2 del 06.02.2025
- 5).** DGC n. 25/2025;
- 6).** DGC n. 8/2025;
- 7).** PIAO approvato.

Taranto, 13 maggio 2025

Avv. Giuseppe Misserini