

N. R.G. 3635/2016



TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Nella causa civile iscritta al n. r.g. **3635/2016** promossa da:

A.A.R.O.I. - EMAC ASSOCIAZIONE ANESTESISTI RIANIMATORI OSPEDALIERI ITALIANI - SEZIONE REGIONALE DELLA TOSCANA (CF 92023900514), con sede in Firenze in persona del Presidente regionale pro tempore Dott. Fabio Cincelli (C.F. CRCFBA56D26E506D) e **EMAC ASSOCIAZIONE ANESTESISTI RIANIMATORI OSPEDALIERI ITALIANI - SEZIONE PROVINCIALE DI FIRENZE** (C.F. 92023900514), in persona del segretario provinciale pro tempore Dott. Paolo Fontanari (C.F. FNTPLA55H09G337S) entrambe con il patrocinio dell'avv. Montini Mauro (C.F. MNTMRA68A01G825Z) ed elettivamente domiciliate presso lo studio del difensore in via dei Rondinelli n. 2 Firenze

ricorrenti

contro

AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA MEYER (A.O.U.M.) (C.F. 02175680483), in persona del Direttore Generale Dott. Alberto Zanobini, con il patrocinio dell'avv. Paolo Stolzi (C.F. STLPLA60E13D612G) ed elettivamente domiciliata in Firenze presso lo studio del difensore in via Masaccio 183

resistente

Il Giudice dott.ssa Maria Lorena Papait,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 19/04/2017,
letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa,
ha pronunciato il seguente

DECRETO

L'organizzazione ricorrente A.A.R.O.I.-EMAC, sezione regionale e provinciale, chiede dichiararsi l'antisindacalità della condotta tenuta dalla Azienda ospedaliero-universitaria Meyer di Firenze - che d'ora in poi, per ragioni di brevità, si indicherà con l'acronimo A.O.U.M. - per violazione dell'art. 3 c. 3 dell'Accordo collettivo nazionale del 26/09/01 recante disposizioni sui "*servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero della dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario nazionale*", che prevede, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, la comunicazione alle organizzazioni sindacali locali ed agli interessati dei nominativi dei dirigenti inclusi nei contingenti diretti a garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie previste dalla legge sui servizi pubblici essenziali 146/00 e dall'accordo suddetto.

In particolare le ricorrenti, in occasione dello sciopero del 16/12/16, proclamato il 2 dicembre 2016 da varie sigle sindacali tra cui pure A.A.R.O.I. EMAC e successivamente revocato il 7/12/16 da tutte le associazioni



aderenti ad eccezione della ricorrente, lamentava sia la mancata comunicazione a se medesima del contingentamento del personale precettato ai sensi della suindicata normativa, sia la tardiva comunicazione al personale interessato, avvenuta il giorno antecedente alla data dello sciopero, il 15/12/16, più precisamente alle ore 17:43 (e non 17:33 come erroneamente riportano le ricorrenti al *doc. n. 8* prodotto).

Anche di tale ultimo interesse il Sindacato si fa portatore sostanziale e processuale (ex plurimis *Cass. civ. sez. lavoro, 03/10/1988, n. 5320* e *Consiglio di Stato, sez. III, n. 97/14 in merito alla rappresentanza processuale istituzionale o di fatto del Sindacato in relazione ad interessi di tipo collettivo qual è appunto quello di cui si discorre*) stante l'indubbia natura collettiva ed omogenea dei diritti comunicativi prescritti dal suindicato accordo e finalizzati a garantire agli interessati, singolarmente considerati, l'esercizio del diritto sciopero.

Conseguentemente, secondo le ricorrenti, l'Accordo collettivo nazionale del 26 settembre del 2001, per espressa previsione legislativa derivante dal combinato disposto di cui agli artt. 2 comma 2 ed art. 40, in particolare il comma 3 quinquies D.lgs 165/01 (applicabile alla dirigenza sanitaria ex art. 15 c. 2 d.lgs 502/92), ne mutua il carattere di imperatività, con connessa inderogabilità da parte sia della contrattazione collettiva decentrata, sia, naturalmente, di eventuali contratti individuali di lavoro eventualmente stipulati, pena la nullità ex artt. 1339 e 1419 c. 2 c.c. per la parte del contratto (decentrato o individuale) che si pone in antitesi con il contratto collettivo nazionale e con il precetto normativo.

L'AOUM, ritualmente costituitasi, chiede il rigetto del ricorso per molteplici ragioni.

In primo luogo, ritiene che non si possa imputarle la condotta asseritamente lesiva dei diritti sindacali dell'associazione e degli aderenti, poiché oggettivamente impossibilitata ad effettuare la comunicazione dovuta nei termini prescritti, dato che, a suo dire, era stata indotta in errore dalle comunicazioni effettuate da più parti ed inerenti la revoca dello sciopero (docc. 5 e 6), che non lasciavano trasparire all'evidenza come A.A.R.O.I. EMAC, in realtà, fosse stata l'unica a proseguire nell'agitazione.

Sostiene peraltro che solo con la diffida del 12/12/16 (cioè a soli 4 giorni dallo sciopero) era effettivamente venuta a conoscenza della mancata revoca dello sciopero da parte della organizzazione ricorrente e, conseguentemente, riteneva che non vi fossero i tempi tecnici per adempiere agli obblighi comunicativi previsti dalla normativa, tenuto anche conto del fatto che, quand'anche avesse avuto contezza dell'intera situazione il giorno 7 dicembre (quando, cioè, è emersa la revoca dell'agitazione salvo che per l'A.A.R.O.I. EMAC), con il ponte dell'8 dicembre e la festività della domenica, sarebbe comunque stato pressoché impossibile riuscire a predisporre il contingentamento (stante anche la complessa organizzazione del Meyer) e, per l'effetto, comunicarlo a chi di dovere entro il giorno 11 dicembre, ovvero 5 giorni prima la data di effettuazione dello sciopero, come prescritto dalla contrattazione collettiva nazionale.

A prescindere da tale considerazione, sostiene altresì che, ammesso e non concesso che vi fosse stata una violazione dell'accordo collettivo del 2001, su di essa avrebbe dovuto prevalere la prassi maturata nei 16 anni



di vigenza dell'accordo collettivo del 2001 – secondo la quale A.A.R.O.I. EMAC non ha mai contestato la violazione dell'art. 3 c. 3 dell'accordo del 2001 e, non opponendovisi, lo ha implicitamente avallato.

In conseguenza di ciò, ritiene che la ricorrente era venuta meno al tacito accordo per anni rispettato, così violando il canone della correttezza e buona fede che dovrebbe presiedere alle relazioni sindacali che intercorrono tra i rappresentanti dei sindacati ed i datori di lavoro.

Peraltro, ad ulteriore sostegno delle proprie ragioni, ritiene che la prassi seguita dalle parti era stata recepita da due successivi Regolamenti aziendali per l'esercizio del diritto di sciopero (del 17/03/08 e del 31/10/11, quest'ultimo sostitutivo del primo ed attualmente in vigore), concordemente predisposti e siglati dall'azienda Mayer ed anche dal sindacato di cui al presente ricorso. Tali regolamenti, infatti, in esecuzione del *Protocollo aziendale sui servizi minimi essenziali e sulle prestazioni indispensabili da garantire in occasione del diritto di sciopero dell'area della dirigenza medica e veterinaria del 3 febbraio 2012*, in relazione agli obblighi comunicativi, diversamente dal CCNL del 2001 non prevedevano più comunicazione alcuna dei contingentamenti al sindacato, supponendo che, a tal riguardo, avessero operato con efficacia modificatrice dell'accordo del 2001; quanto, invece, agli interessati, i predetti regolamenti sostituivano il termine di 5 giorni per la medesima comunicazione con la dicitura "*conguo anticipo*". Per tale ragione, nessuna violazione del CCNL del 2001 avrebbe potuto imputarsi all'ospedale Meyer, in quanto superato, nella parte relativa agli obblighi comunicativi, dalle pattuizioni successive e, in particolare, dai Regolamenti del 2008 e del 2011, nonché dai Protocolli del 2012 a quest'ultimo facenti espresso rinvio.

Le ricorrenti, con memoria di replica autorizzata all'udienza del 14/02/17, previa produzione di ulteriore documentazione a sostegno del ricorso, ribadiscono la violazione dell'art. 3 comma 3 del contratto collettivo del 2001, nuovamente sottolineando il carattere inderogabile delle disposizioni ivi contenute, anche ai sensi dell'art. 4 c. 5 del CCNL 3/11/05 dell'area della dirigenza medico-veterinaria del SSN, da parte della contrattazione collettiva decentrata.

Inoltre ritengono che i Regolamenti citati dalla resistente (in particolar modo quelli attualmente in vigore (ovvero il *Regolamento aziendale per il diritto di sciopero del 31/03/11*, il *Protocollo d'intesa ed il coevo piano aziendale del 03/02/12* relativi ai *servizi minimi essenziali e alle prestazioni indispensabili da garantire il caso di sciopero dell'area della dirigenza medica*, che rinviano al regolamento del 2011 quanto alle concrete modalità di svolgimento del diritto di sciopero), in realtà, non solo non si pongono in contrasto con il CCNL del 2001, poiché diretti a disciplinare l'esercizio del diritto di sciopero solo per gli interessati (nulla dicendo in merito alle prerogative dei sindacati), ma, semmai, lo richiamano espressamente.

Per tale ragione, insistono per l'accoglimento del ricorso.

La resistente, con memoria di controreplica - parimenti autorizzata alla predetta udienza - insiste per il rigetto del ricorso, ribadendo sostanzialmente la propria posizione assunta con la memoria di costituzione. In più,



peraltro, solleva un'eccezione di domanda nuova, in quanto le ricorrenti hanno per la prima volta chiesto, in sede di memoria autorizzata e quindi tardivamente, di dichiarare l'antisindacalità del comportamento del Meyer anche a danno degli interessati - e titolari - del diritto di sciopero, quando con il ricorso, invece, hanno proposto la medesima domanda unicamente per tutelare il diritto alla comunicazione esclusivamente nei confronti del sindacato A.A.R.O.I. EMAC.

Preliminarmente si ritiene di decidere sulla base della sola documentazione prodotta e, per l'effetto, si respinge la richiesta di assunzione di sommarie informazioni del Dott. Gianfranco Spagnolo, responsabile Risorse umane del Meyer, in quanto non utile ai fini della decisione.

Il ricorso è fondato nei termini che seguono.

In primo luogo, è da ritenersi sussistente il requisito dell'*attualità*, nonostante che la violazione sia stata già perpetrata. A tal riguardo, infatti, la Suprema Corte (Cass. civ. sez. lav., n. 3827/16) ha stabilito che *"in tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st.lav., il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale"*.

Il requisito dell'*attualità*, pertanto, emerge dal comportamento dell'AOUM, che, per sua espressa ammissione negli atti di causa, oggi come in passato, in virtù di un'asserita prassi sindacale, ha sistematicamente violato le disposizioni in materia di comunicazione dei contingentamenti, sul presupposto che tale violazione fosse concordata con i sindacati (sul punto si rimanda alla motivazione di seguito), i quali, a suo dire, l'avrebbero da sempre avvallata. A tale riguardo, peraltro, soccorre altresì la diffida emanata dal sindacato il 12/12/16 (*doc. n. 3 ricorrenti*), in occasione dello sciopero, rimasta, tuttavia, inascoltata. Conseguentemente, l'azione lesiva, che con il presente procedimento si vorrebbe inibire, deve ritenersi tuttora persistente e suscettibile di produrre un effetto durevole nel tempo e, pertanto, soddisfacendo il requisito dell'*attualità*, è tale da giustificare l'emanazione del provvedimento inibitorio.

Inoltre, sempre secondo la giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. civ. sez. lav. n. 13780/11), il Sindacato vanta un interesse giuridico alla preventiva comunicazione dei contingentamenti, autonomo e distinto rispetto a quello sussistente in capo agli interessati: il primo, infatti, consiste nel diritto di poter controllare che gli aderenti al Sindacato siano stati messi in condizione di esercitare il diritto di sciopero e siano state comunque garantite le prestazioni minime previste dalla legge sui servizi essenziali; il secondo, invece, si identifica con l'esercizio del diritto di sciopero in sé per sé da parte dei singoli, posto che una tardiva comunicazione



precluderebbe a coloro i quali siano stati contingentati, la possibilità di trovarsi, ove possibile, un sostituto e poter così comunque aderire allo sciopero proclamato.

Fatte queste doverose premesse, il comportamento dell'azienda Meyer si è posto in colpevole violazione dell'art.3 comma 3 del C.C.N.L. 26 settembre 2001, dato che, dagli atti di causa, risulta pacifica e non contestata dalla resistente - la quale semmai adduce varie giustificazioni sulle quali di seguito si dirà - sia l'omessa comunicazione al Sindacato A.A.R.O.I. EMAC del contingentamento dei dirigenti chiamati a garantire i servizi essenziali in occasione dello sciopero, sia la tardiva comunicazione ai diretti interessati, avvenuta sei ore prima del giorno 16 dicembre 2016, data dello sciopero (al riguardo doc. n. 8 parti ricorrenti).

Con riguardo sia alla mancata comunicazione all'A.A.R.O.I. EMAC sia alla tardiva comunicazione dei contingentamenti agli interessati, tale da precludere loro, entro le 24 ore dallo sciopero, la possibilità di farsi sostituire, ove possibile, per poter partecipare allo sciopero indetto, le giustificazioni addotte dalla resistente non colgono nel segno.

Con una lettura più attenta degli articoli di stampa riportati (*doc. n. 5 e 6* di parte resistente e *n.ri 25-29* prodotti in udienza delle ricorrenti), propria di una persona di media avvedutezza, si sarebbe certamente compreso già dal giorno 7 come la sigla sindacale ricorrente non avesse revocato il diritto di sciopero, data a partire dal quale la struttura ospedaliera avrebbe avuto ben 4 giorni di tempo per organizzare i contingentamenti; le giustificazioni in merito alla coincidenza con le festività comandate, peraltro, non possono essere di certo accolte, sia per l'imponente organizzazione che il Meyer vanta (come parte resistente afferma in atti), sia, come subito vedremo, perché il *dies a quo* relativo ai contingentamenti ben può essere spostato indietro nel tempo, sino al giorno dell'effettiva proclamazione dello sciopero, avvenuta il 2 dicembre.

A ben vedere, infatti, la struttura ospedaliera non solo già dal giorno 6, data in cui essa ha ricevuto la comunicazione ufficiale dello sciopero indetto da tutte le sigle sindacali di riferimento (*doc. 4 parte resistente*), avrebbe dovuto proficuamente attivarsi per effettuare i contingentamenti e le comunicazioni prescritte dalla contrattazione collettiva nazionale, ma anzi il *dies a quo* predetto ben può essere addirittura anticipato al giorno 2 dicembre, data dell'effettiva proclamazione dello sciopero, ben nota alla struttura ospedaliera (*doc. n. 3 parte resistente*). Infatti, con la successiva comunicazione della revoca dello sciopero, poi, sarebbe stato sufficiente apportare una minima modifica ai contingentamenti, restando salve le comunicazioni precedentemente effettuate ai destinatari che, invece, avevano deciso di proseguire nell'agitazione sindacale della sigla ricorrente. Ciò, peraltro, proprio in considerazione del fatto che lo sciopero si svolgeva in prossimità di festività comandate, che - con petizioni di principio che non convincono questo Giudice - avrebbero creato problemi per l'organizzazione dei contingentamenti, già solo per il fatto che una struttura ospedaliera come il Meyer opera h24 e, pertanto, anche nei giorni di festività.

Va ulteriormente precisato che l'esigenza di A.A.R.O.I. di comunicare tale circostanza il 12/12/16, sia con un comunicato generale, sia con una diffida indirizzata all' A.O.U.M. (*docc.7 ed 8 di parte resistente*), non sposta



in avanti nel tempo l'ordinaria diligenza richiesta ad un prestigioso ospedale come il Meyer nel rendersi conto di circostanze (le festività, appunto) che potrebbero incidere negativamente sulle relazioni sindacali che la struttura, evidentemente, instaura da tempi immemori e così porvi anticipatamente rimedio, anche proprio grazie - come da questa affermato - alla complessa organizzazione che vanta.

Con riguardo, poi, al diritto dei singoli interessati alle comunicazioni prescritte, preliminarmente si respinge l'eccezione di nuova domanda promossa da A.O.U.M., che sostiene come le parti ricorrenti avrebbero, per la prima volta e solo nella memoria autorizzata all'udienza del 14/02/17, chiesto di dichiararsi l'antisindacalità del comportamento della struttura ospedaliera anche nei confronti dei medici precettati.

A tal riguardo, nel ricorso introduttivo delle ricorrenti (*punto n. 5 della parte in fatto e punto n. 2 nelle richieste conclusive*), emerge inequivocabilmente quale sia il *petitum* richiesto, ovvero far dichiarare l'antisindacalità del comportamento non solo nei confronti del sindacato, ma anche verso gli iscritti al medesimo e poi effettivamente contingentati. Il Giudice di merito, infatti, "*nell'indagine diretta all'individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla sua cognizione, non è tenuto ad uniformarsi al tenore meramente letterale degli atti nei quali esse sono contenute, ma deve, per converso, avere riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, mentre incorre nel vizio di omesso esame ove limiti la sua pronuncia alla sola prospettazione letterale della pretesa, trascurando la ricerca dell'effettivo suo contenuto sostanziale*" (*ex plurimis, Cass. 14 novembre 2011, n. 23794*);

Ciò premesso, la violazione suddetta ha anche riguardato i singoli scioperanti contingentati (i nominativi dei quali si evincono dalle dichiarazioni del diritto di sciopero *doc. 11-22* e dai contingentamenti, *doc. 24* parti ric.), che si sono trovati nell'impossibilità di esercitare il diritto di farsi sostituire nelle ventiquattrore antecedenti la data dello sciopero, come previsto sempre dall'art. 3 c. 3 del C.C.N.L. 2001, sia ove si ritenga tuttora in vigore il termine di giorni cinque, sia ove si ritenga che, con riguardo unicamente ai soggetti titolari del diritto di sciopero, esso sia stato sostituito dal concetto di "*congruo anticipo*" previsto nel *Regolamento aziendale per l'esercizio del diritto di sciopero* del 31/03/11, espressamente richiamato dal *Protocollo aziendale sui servizi minimi essenziali e sulle prestazioni indispensabili da garantire in occasione di sciopero dell'area della dirigenza medica* del 3/02/12 prodotti da parte resistente (e sui cui si dirà *infra*), non potendo certamente ritenersi congrua una comunicazione avvenuta a sole 6 ore dal giorno dell'effettivo esercizio del diritto di sciopero (*doc. n. 8* parti ric.).

Conseguentemente, se certo la condotta dell' A.O.U.M. non può definirsi dolosamente preordinata ad elidere i diritti sindacali dell' A.A.R.O.I. EMAC ed il diritto di sciopero dei soggetti interessati, essa è stata di sicuro poco diligente nel rispetto delle prescrizioni imposte dalla normativa vigente, onde paiono ravvisarsi, semmai, profili di colposità.



Parte resistente, peraltro, sia nella memoria di costituzione che nella memoria di controreplica autorizzata all'udienza del 14/02/17, ha perentoriamente affermato la sussistenza di una prassi sindacale seguita da ambo le parti sin dalla vigenza dell'Accordo del 2001, che avrebbe fatto venir meno il carattere antisindacale della sua condotta, che pur pacificamente ammette.

Orbene, dalla documentazione prodotta, emerge l'esatto contrario e cioè l'assenza dell'asserita prassi legittimante la violazione.

Infatti, sia dalla diffida del 12/12/16 - tutt'altro che generica come sostiene parte resistente, stante il preciso e puntuale richiamo, tra gli altri, anche agli obblighi comunicativi di cui al C.C.N.L. 2001 - sia dai ricorsi promossi dall'odierna ricorrente presso altri tribunali (*doc. n.ri 37,38,39* parti ricorrenti), emerge, nella presente controversia come in passato, il precipuo convincimento circa la doverosità delle più volte richiamate comunicazioni sindacali.

In particolare, con riguardo alle controversie instaurate (una delle quali, quella incardinata innanzi al Giudice del lavoro del Tribunale di Arezzo, concernente proprio il medesimo sciopero di cui si discorre), ed aventi ad oggetto il medesimo *petitum* di quella pendente, ancorché esse siano state rivolte verso soggetti giuridici differenti (azienda USL Toscana sud/est ed azienda USL centro, della quale, peraltro, fa comunque parte l'odierna resistente a livello organizzativo), è emerso come l'A.A.R.O.I. EMAC, contestando la medesima violazione in occasione dello sciopero del dicembre 2015 e di quello del dicembre 2016, non abbia mai accettato di rinunciare - ammesso che fosse possibile farlo - a prerogative sindacali che costituiscono un'esplicazione del diritto costituzionale di cui all'art. 39 Cost., onde non si vede come, con esclusivo riferimento all'A.O.U.M. si dovesse comportare diversamente.

D'altronde, quand'anche si ammettesse l'esistenza di siffatta prassi, essa, sia qualora la si intendesse come uso normativo - nella variante della desuetudine normativa, che necessita comunque della ripetizione costante nel tempo di un comportamento, percepito dalla generalità dei consociati come obbligatorio - sia, a maggior ragione, ove la si ritenesse quale semplice uso negoziale (in sede di contrattazione collettiva decentrata), si porrebbe in netto contrasto con disposizioni di carattere imperativo e, pertanto, inderogabili, come ben hanno rilevato le parti ricorrenti, invocando l'art. 2 c. 2 del D.lgs 165/01 (che sottolinea la natura imperativa delle disposizioni del TU pubblico impiego), nonché l'art. 40, in particolare il c. 3 quinquies, che, con riguardo ai rapporti tra contrattazione collettiva nazionale e decentrata, a pena di nullità ex artt. 1339 e 1419 c. 2 c.c., subordina la seconda all'ossequioso rispetto dei limiti e dei vincoli derivanti dalla prima. Parimenti e *ad abundantiam*, anche l'art. 4 c. 5 del C.C.N.L. dell'area della dirigenza medico/veterinaria del 3/11/05 per il quadriennio normativo 2002/05 (articolo, peraltro, attualmente ancora in vigore posto che il C.C.N.L. per il quadriennio normativo 2006/09, all'art. 3, lo richiama espressamente), subordina la contrattazione collettiva decentrata ai vincoli e limiti derivanti da quella nazionale a pena di nullità di eventuali clausole in contrasto.



Conseguentemente, l'art. 3 c. 3 del C.C.N.L. del 2001 deve ritenersi norma imperativa ed inderogabile, finalisticamente diretta, quale norma strumentale, a tutelare interessi costituzionalmente rilevanti e, come tali, indisponibili: da una parte il diritto di libertà sindacale, dall'altra proprio il diritto di sciopero di cui, rispettivamente, agli artt. 39 e 40 Cost.

Senonché, l'invocata nullità non trova, in concreto, riscontro nel rapporto tra la contrattazione collettiva decentrata prodotta e quella nazionale del 2001, rapporto che, con riferimento all'esercizio del diritto di sciopero ed alla tutela delle relazioni sindacali, applicando le regole generali sull'interpretazione dei contratti di cui agli artt. 1362 e ss c.c., fa emergere una piena compatibilità delle disposizioni richiamate, sia con riferimento agli obblighi comunicativi nei confronti del Sindacato, sia nei confronti dei diretti interessati. Parimenti, l'invocata prassi sindacale - si è detto sotto il profilo documentale esclusa - non può peraltro nemmeno dirsi che sia stata recepita nella contrattazione collettiva decentrata e ciò per le ragioni dappresso indicate.

A tale riguardo, l'*accordo nazionale del 26 settembre del 2001* individua i servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'area della dirigenza medica/veterinaria, i contingentamenti, le modalità di effettuazione del diritto di sciopero e le procedure di raffreddamento e conciliazione. A sua volta, la documentazione normativa prodotta da parte resistente ed attualmente in vigore come peraltro anche da essa precisato (*Regolamento aziendale per l'esercizio del diritto di sciopero del 31/03/11*, il *Protocollo aziendale sui servizi minimi essenziali e sulle prestazioni indispensabili da garantire in occasione di sciopero dell'area della dirigenza medica del 3/02/12* ed il coevo *Piano aziendale*), disciplinano, invece, sia le concrete modalità attraverso le quali coloro che appartengono all'area della dirigenza medico veterinaria debbono esercitare il diritto di sciopero, sia il concreto piano aziendale dei servizi minimi assistenziali da garantire nel rispetto della L. 140/90 all'interno della struttura ospedaliera Meyer di Firenze, sia, infine, modalità specifiche attraverso le quali effettuare i contingentamenti, in perfetta esecuzione degli artt. 2 e 4 dell'accordo nazionale del 2001.

Già da tale primo esame appare all'evidenza come la contrattazione decentrata operi con finalità integrativa e non di certo modificativa di quella nazionale, onde non si pongono problematiche in punto di nullità di tali ultime disposizioni.

Inoltre, con particolare riferimento agli obblighi comunicativi di cui all'*art. 3 c. 3 dell'Accordo del 2001*, la cui violazione costituisce l'oggetto del presente procedimento, si rileva che il *Protocollo* ed il coevo *Piano* del *02/02/12* fanno espresso richiamo (rinvio formale, nell'incipit) alla normativa in vigore e, in particolare, proprio al *C.C.N.L. del 2001*, del quale, anche nei contenuti (rinvio sostanziale), rispettano le disposizioni precettive richiamate, che, come ampiamente chiarito, costituiscono norme imperative ed inderogabili ai sensi degli *artt. 2 c. 2 e 40 c. 3 quinquies* TU Pubblico Impiego.

Proprio a tale ultimo riguardo, infatti, la circostanza che il *Regolamento del 2011* non menzioni l'obbligo di comunicazione dei contingenti anche al Sindacato è dovuta semplicemente al fatto che la sua operatività è



circoscritta unicamente alle concrete modalità di esercizio del diritto di sciopero solamente da parte dei medici, onde, trattandosi di diverso ambito, non è coerente con le disposizioni generali in materia di interpretazione dei contratti ex artt. 1362 e ss. c.c., farne discendere una più o meno esplicita rinuncia al diritto comunicativo in capo al Sindacato, ammesso e non concesso che tale diritto sia, poi, effettivamente rinunciabile.

Infine, quanto ai singoli interessati, titolari del diritto di sciopero, con riguardo all'art.2 del predetto Regolamento, la sostituzione del termine di 5 giorni con il concetto di "*congruo anticipo*", che in quanto clausola elastica ben può essere interpretata nel senso di ritenere comunque sufficiente un tempo non inferiore ai 5 giorni predetti, è in realtà più apparente che reale e di certo non può, all'evidenza, essere intesa come modifica peggiorativa delle disposizioni sugli obblighi comunicativi, perché altrimenti si metterebbe seriamente a rischio la possibilità che il medico contingentato, che decida di esercitare il diritto di sciopero facendosi sostituire da un altro collega, vi riesca effettivamente, come di fatto è proprio accaduto nella vicenda in esame, con la comunicazione dei contingentamenti il giorno 15 dicembre 2016 alle ore 17:43, ovvero a solamente circa sei ore dal giorno effettivo dello sciopero.

In conseguenza di quanto precedentemente chiarito, va pertanto dichiarata l'antisindacalità della condotta dell'Azienda ospedaliera universitaria Meyer di Firenze per violazione dell'art. 3 comma 3 dell'Accordo collettivo del 26 settembre 2001, ad oggi vigente, sia nei confronti del Sindacato A.A.R.O.I. EMAC, sezione regionale e provinciale, sia nei confronti dei singoli interessati ed aderenti al medesimo, dei quali il detto Sindacato si è fatto portatore e promotore sostanziale e processuale di tutela di interessi di natura collettiva (qual è appunto il diritto di sciopero ed i connessi obblighi informativi, diretti a consentirlo).

Quanto alle richieste accessorie, si ritiene misura sufficiente l'affissione del provvedimento nei locali dell'Azienda ospedaliera, in un luogo accessibile per giorni 30 continuativi, con espressa esclusione della pubblicazione nei quotidiani a tiratura nazionale richiesti dalle parti ricorrenti ed a cura e spese della parte resistente.

Le spese seguono la soccombenza ex art. 91 c.p.c. e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Rigettata ogni diversa domanda istanza ed eccezione,

- dichiara l'antisindacalità della condotta dell'Azienda Ospedaliera Meyer di Firenze di cui in epigrafe, tenuta in occasione dello sciopero proclamato il 2 dicembre 2016 e poi confermato dalla sigla sindacale ricorrente per la data del 16 dicembre 2016, consistita nell'inosservanza delle prescrizioni di cui all'art. 3 c. 3 del C.C.N.L. 26 settembre 2001, recante norme sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione, tenuta nei confronti dell'A.A.R.O.I. EMAC, sezione regionale e provinciale, nonché nei confronti dei singoli interessati, iscritti al predetto sindacato ed aderenti allo sciopero;



- per l'effetto, condanna l'Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer, in occasione di future giornate di sciopero, ad astenersi dal tenere condotte del tipo di quella quivi dichiarata antisindacale;
- dispone l'affissione del provvedimento per intero nei locali dell'Azienda, a spese della resistente, in luogo accessibile a tutti per giorni trenta;
- condanna la resistente al pagamento delle spese processuali sostenute dalla parte ricorrente, che si liquidano in *Euro* 3.500, oltre spese generali 15%, oltre iva e cap come per legge, da distrarsi in favore del procuratore dichiaratosi antistatario.

Si comunichi.

Firenze, 26 aprile 2017

Il Giudice
dott.ssa Maria Lorena Papait

Il presente provvedimento è stato redatto con la collaborazione del Dott. Iannone Simone, Magistrato ordinario in tirocinio presso il Tribunale di Firenze.

