

N. 14/2013 R.G. Lav.



TRIBUNALE ORDINARIO di CUNEO

Il giudice del lavoro, nella persona della dott.ssa Silvia Casarino, ha pronunciato il seguente

DECRETO MOTIVATO

nella causa iscritta al **N. 14/2013 R.G. Lav.** promossa da:

F.P. MEDICI - CGIL PROVINCIALE CUNEO, A.N.A.A.O. - ASSOMED PIEMONTE, C.I.M.O - ASMD PIEMONTE e A.A.R.O.I. - EMAC PIEMONTE – Avv. GIOLITTI BARBARA

RICORRENTE

contro

AZIENDA OSPEDALIERA SANTA CROCE E CARLE – Avv.ti ROSSO ROBERTO e ANDRIGHETTI FORMAGGINI MARCO

CONVENUTA

Il Giudice del Lavoro, sciogliendo la riserva assunta all'udienza dell'8.2.2013, osserva quanto segue.

Le organizzazioni sindacali ricorrenti, rappresentative - a livello provinciale o aziendale – della categoria dei dirigenti medici, agiscono ex art. 28 l. 300/1970 nei confronti dell'Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo.

Esse deducono che l'Azienda convenuta abbia tenuto un comportamento lesivo delle prerogative sindacali, non avendo trattato con le oo.ss. su materie demandate dal CCNL di categoria alla contrattazione collettiva integrativa aziendale (art. 4 co. 2 lett. B CCNL 2000, art. 4 CCNL 2005, e art. 4 CCNL 17.10.2008): in particolare, parte ricorrente si duole del fatto che l'Azienda non abbia convocato l'apposita “sessione di bilancio”, che dovrebbe essere tenuta con cadenza annuale secondo le previsioni del CCNL, e finalizzata all'individuazione delle risorse dei fondi contrattuali ed alla loro utilizzazione.



Espongono le oo.ss. ricorrenti di avere richiesto la convocazione della “sessione di bilancio” successivamente all'insediamento del nuovo direttore generale, dott.ssa Giovanna Baraldi (succeduta, il 1°.5.2012, al commissario dott. Mario Marchisio), e sostengono che: nell'incontro, tenutosi con la parte aziendale il 20.6.2012, la materia non veniva trattata; con lettere della direzione generale del 12.7.2012 e del 31.7.2012 veniva elusa la necessaria contrattazione collettiva aziendale; nel corso dell'incontro del 13.8.2012 il direttore amministrativo dott. Tamagno e il direttore sanitario dott. Bracco ribadivano la volontà dell'Azienda di procedere anche in assenza di “accordo di utilizzo fondi”. Espongono ancora di avere attivato, nel corso di detto incontro, la procedura di raffreddamento conflitti ex art. 11 CCNL 2000, e di avere in seguito appreso che con delibera n. 588 del 10.8.2012 la direzione generale aveva già unilateralmente determinato l'entità dei fondi contrattuali di posizione, di risultato e accessorio dei dirigenti medici, senza verifica congiunta degli stessi con le oo.ss.; e che in data 17.10.2012 veniva convocata riunione avente all'ordine del giorno “sessione di bilancio”, ma che nel corso dell'incontro veniva negato che fosse in corso la “sessione di bilancio”; e che pure nel successivo incontro del 6.11.2012 la parte aziendale ribadiva la propria interpretazione contrattuale, secondo la quale non vi era alcuna necessità di verificare in contraddittorio la consistenza dei fondi contrattuali, né di contrattare la finalizzazione e la distribuzione delle risorse di detti fondi, trattandosi di questioni rimesse a scelte unilaterali dell'Azienda; e che la decisione aziendale veniva formalizzata con lettera n. 35730 del 12.11.2012, con la quale veniva comunicata la volontà dell'Azienda di procedere a erogare risorse derivanti da fondi contrattuali in assenza di accordo, e ribadita con ulteriore nota del 15.11.2012.

Parte ricorrente deduce che la condotta di parte aziendale – di violazione della procedura di informazione e consultazione sindacale, di omessa convocazione e anzi di negazione della necessità della convocazione della “sessione di bilancio” - costituisca comportamento antisindacale ex art. 28 l. 300/1970, sostenendo sia la ravvisabilità dell'elemento oggettivo - ossia la lesione delle prerogative sindacali - sia l'attualità di detta lesione.

Parte convenuta deduce la legittimità della lettera 31.7.2012, di informativa contenente l'ipotesi di quantificazione dei fondi contrattuali, sostenendo trattarsi di materia rimessa - in forza della contrattazione collettiva e alla luce delle recenti normative che impongono stringenti vincoli di spesa alle amministrazioni pubbliche – alla determinazione unilaterale aziendale, e soggetta unicamente ad informativa alle oo.ss., e non invece a contrattazione con queste ultime.

Sostiene inoltre di essersi limitata, con delibera n. 588 del 10.8.2012, a quantificare i fondi, senza adottare alcuna determinazione in ordine all'utilizzo delle risorse, e a determinare l'acconto della retribuzione di risultato nella percentuale del 70% fino alla definizione di un accordo con le oo.ss.; deduce la legittimità delle proprie determinazioni (non contrattate con le oo.ss.), che prevedevano di incrementare il fondo di risultato con i risparmi sul fondo di posizione, trattandosi di scelte obbligate in forza delle previsioni del CCNL. Deduce poi che, nel corso dell'incontro del 17.10.2012, era stato raggiunto un accordo con le oo.ss., che in



seguito queste ultime inopinatamente non osservavano, poiché, all'incontro del 6.11.2012, si rifiutavano di sottoscrivere l'accordo già raggiunto.

L'Azienda convenuta sostiene che la determinazione dei fondi, così come l'incremento del fondo di risultato mediante risparmio di spesa sul fondo di posizione, costituisca materia non soggetta alla contrattazione integrativa aziendale, la quale – al contrario – riguarderebbe unicamente i “criteri generali” di cui all'art. 4 co. 2 lett. B, punti 1, 2, 3, 4 e 5 CCNL 2000 e CCNL 2005 (criteri generali individuati dai contratti integrativi aziendali prodotti da parte convenuta sub 2), mentre, ai sensi degli artt. 5, co. 1, CCNL 2000, 5 co. 1 CCNL 2005 e 4, co. 1, CCNL 2008, alla contrattazione collettiva integrativa aziendale sarebbe rimessa unicamente l'individuazione e l'utilizzo delle risorse, tematica peraltro, secondo la difesa dell'ASO, di difficile individuazione rispetto a quella, rimessa a determinazioni aziendali, della quantificazione dei fondi.

Parte convenuta sostiene quindi che, mentre con la delibera n. 588 del 10.8.2012 si era limitata a quantificare le risorse disponibili (e a disporre un acconto sulla retribuzione di risultato nella misura del 70%, come da richiesta dei sindacati del 27.12.2011), la trattativa con i sindacati – diversamente da quanto da questi sostenuto – vi era stata (bozza di pre-intesa di accordo inviata ai sindacati con lettera del 27.8.2012; verbale di incontro 17.10.2012; e bozza di accordo sottoscritto dall'Azienda nel corso di detto incontro), ma l'accordo non era stato raggiunto, sicché legittimamente l'ASO aveva proceduto in modo unilaterale ai sensi dell'art. 54 co. 3bis del d. lgs. 27.10.2009 n. 150 (che ha modificato l'art. 49 d. lgs. 30.3.2001 n. 165, T.U. sul pubblico impiego), come interpretato autenticamente dall'art. 5, co. 2, del d. lgs. 6.9.2011 n. 141.

La questione rilevante ai fini della decisione attiene all'individuazione delle materie rimesse, secondo la contrattazione nazionale, alla contrattazione integrativa aziendale, allo scopo di verificare se, rispetto a queste materie, l'ASO abbia tenuto il comportamento dovuto, ossia di osservanza dell'obbligo di trattare laddove previsto dal CCNL, o di comunicazione di una mera informativa laddove la contrattazione collettiva non preveda una trattativa con le oo.ss. ma unicamente un obbligo di comunicazione di determinazioni datoriali.

Si può convenire con la difesa della convenuta nel senso che l'art. 4 CCNL 2000 (doc. 1 parte ricorrente e doc. 1B parte convenuta) e l'art. 4 CCNL 2005 (doc. 1D parte convenuta), demandano alla contrattazione collettiva di livello aziendale la materia relativa ai “criteri generali”, che riguardano, tra l'altro, la definizione della percentuale di risorse da destinare al fondo di risultato ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti, la distribuzione delle risorse contrattuali tra i diversi fondi (fondo di posizione, fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale), e le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato.



Secondo il CCNL, dunque, i contratti integrativi aziendali determinano i criteri generali su queste materie, sicché certamente la disciplina generale è contenuta nel CCIA, attualmente il CCIA del 3.5.2007 (doc. 2B parte convenuta), che è efficace sino alla stipula del successivo CCIA (cfr. art. 2 CCIA 3.5.2007).

Ma una cosa sono i criteri generali concordati tra l'ASO e le oo.ss., diretti a disciplinare (appunto in via generale), le percentuali secondo cui sono distribuiti, per esempio, il fondo di risultato tra le articolazioni interne dell'Azienda (per menzionare una delle questioni regolamentate dalla contrattazione collettiva aziendale, cfr. CCIA sub doc. 2 convenuta), altra cosa attiene invece alla verifica congiunta della consistenza dei diversi fondi.

Deduce parte convenuta che una simile verifica congiunta non sarebbe dovuta, trattandosi di materia rimessa alla esclusiva determinazione aziendale, peraltro strettamente dipendente dagli stanziamenti regionali e pesantemente condizionata (ed anzi limitata) dai vincoli di bilancio imposti dalla legislazione statale.

Parte convenuta richiama l'art. 4 del CCNL 17.10.2008, prodotto da detta parte sub doc. 1E (articolo intitolato *“Tempi e procedure per la contrattazione integrativa”*), il cui 3° comma prevede che *“... l'Azienda, ai fini dell'avvio della trattativa, trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle oo.ss. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL del 3 novembre 2005”*, ed evidenzia come, secondo il CCNL, sulla materia relativa all'ammontare dei fondi sarebbe esclusa una necessità di contrattazione con le oo.ss., essendo invece richiesta una mera informativa.

L'esame complessivo delle previsioni del CCNL non consente, a parere del giudicante, di ritenere che l'informazione alle oo.ss. sull'ammontare dei fondi escluda la contrattazione con queste ultime.

L'art. 4 del CCNL 2008 (doc. 1E convenuta), al 1° comma, dopo avere disciplinato la durata dei contratti collettivi integrativi, prevede che: *“L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione collettiva integrativa con cadenza annuale”*.

Il 4° comma di detto articolo, sopra citato, prevede poi che *“... l'Azienda, ai fini dell'avvio della trattativa, trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle oo.ss. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 3 novembre 2005. Tale procedura viene attivata all'inizio di ciascun anno ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse di cui al comma 1 ultimo capoverso”*.

Dalla piana lettura di dette previsioni del CCNL emerge che l'informazione dell'Azienda sull'ammontare dei fondi è funzionale proprio a permettere la contrattazione con le oo.ss. sull'individuazione e sull'utilizzo delle risorse dei medesimi fondi, e non – come ipotizzato dalla difesa convenuta che, infatti, non riesce ad attribuire a questa previsione alcuna effettiva portata applicativa – su altri fondi, di diversa provenienza, o su utilizzi particolari delle risorse dei fondi.

L'art. 4 citato prevede espressamente che l'informazione alle oo.ss. viene fatta ai fini dell'avvio della trattativa, ossia allo scopo di iniziare la contrattazione *“relativa alla*



individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi di cui al comma 1 ultimo capoverso”.

Secondo il senso letterale delle espressioni utilizzate l'informativa è dunque funzionale all'avvio della contrattazione con le oo.ss., da effettuarsi con cadenza annuale, e quindi propedeutica rispetto ad essa.

Del resto l'art. 4, nel prevedere l'informazione dall'Azienda alle oo.ss., richiama l'art. 6 comma 1 lett. a) CCNL del 3.11.2005 (doc. 1D parte convenuta), secondo il quale l'Azienda fornisce l'informazione *“sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto”*, aggiungendo e precisando che *“Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva”*, mentre *“Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva”*.

Trattandosi di materia su cui, ai sensi del CCNL, deve svolgersi la contrattazione collettiva integrativa (con cadenza annuale), l'informazione, dunque, non può che essere preventiva, e quindi logicamente diretta a provocare l'inizio di una contrattazione con le oo.ss. e non, invece, a comunicare decisioni unilaterali aziendali sulle quali le oo.ss. non possano in alcun modo incidere.

Del resto, sostenendo la tesi relativa alla mera informazione dell'Azienda ai sindacati sull'ammontare dei fondi, non è possibile attribuire alcuno spazio di applicazione alle previsioni del CCNL, che, invece, richiedono la contrattazione integrativa sull'individuazione e sull'utilizzo delle risorse dei fondi: riprova è data dal fatto che parte convenuta, sostenendo che l'obbligo dell'ASO nei confronti delle oo.ss. si esaurirebbe nella semplice informativa senza necessità di instaurare con queste la contrattazione, non riesce ad individuare la sfera di applicazione dell'art. 4 CCNL 3.11.2008 (v. pagg. 42-43 della memoria di costituzione).

Ed allora – oltre a richiamare l'interpretazione letterale dell'art. 4, 1° e 3° comma, CCNL 3.11.2008 -, se un qualche senso e portata applicativa vogliono essere conservati a queste previsioni contrattuali (che si preoccupano di ribadire in due diversi commi la necessità di contrattazione, in seguito all'informativa comunicata dall'Azienda alle oo.ss., relativa alla individuazione e all'utilizzo delle risorse dei fondi), si deve ritenere che alla parte aziendale sia rimessa la quantificazione dei fondi, ma che la verifica di questi debba comunque essere effettuata in contraddittorio con le oo.ss., e che detta verifica debba avvenire con cadenza annuale (la c.d. “sessione di bilancio”).

Del resto, la *ratio* della necessità di contrattazione integrativa annuale su questa materia è chiaramente quella di consentire alle oo.ss. di verificare, in contraddittorio con la stessa ASO, la correttezza della quantificazione dei fondi rispetto alle previsioni del CCNL (trattandosi di fondi previsti e disciplinati dalla contrattazione collettiva) e del CCIA (in particolare, rispetto ai “criteri generali” ivi stabiliti), anche in considerazione della possibilità – come di seguito precisato – di effettuare



spostamenti di risorse tra i vari fondi, ciò che ha conseguenze sulla determinazione della retribuzione.

In particolare, al punto 5 del comma 2 dell'art. 4 del CCNL 8.6.2000 (doc. 1B convenuta), e nelle analoghe previsioni dei successivi CCNL, è previsto come rimesso alla contrattazione collettiva aziendale: “lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9 comma 4”.

Queste materie, dunque, sono rimesse espressamente alla contrattazione integrativa aziendale.

L'art. 6 del CCIA 3.5.2007 (doc. 2B convenuta) prevede poi che: *“1. In caso di riduzione stabile della dotazione organica per realizzare processi di razionalizzazione diretti a migliorare l'efficienza organizzativa e gestionale, a parità di volume di attività, l'entità dei fondi contrattuali viene confermata e una quota dei minori oneri derivanti dal processo può essere destinata aziendalmente alle risorse contrattuali fino a un terzo dell'ammontare. Il residuo può essere utilizzato per facilitare l'esodo collegato ai processi in questione ai sensi del successivo art. 10.*

2. In caso di riduzione stabile della dotazione organica derivante da ristrutturazione con riduzione di attività o settori, i fondi contrattuali devono essere rideterminati in riduzione; quota parte dei risparmi possono essere utilizzati per facilitare l'esodo.

3. La destinazione e l'ammontare delle risorse di cui ai commi precedenti dovranno essere oggetto di contrattazione specifica con le rappresentanze aziendali”.

Parte convenuta richiama l'art. 9, co. 2bis d.l. 31.5.2010 n. 78, convertito in l. 30.7.2010 n. 122, ai sensi del quale “A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”.

Secondo l'ASO, gli stringenti vincoli e limiti di spesa imposti da questa norma avrebbero fatto sì che la contrattazione con le oo.ss. non sia più necessaria, poiché sostanzialmente sarebbe stato lo stesso legislatore, mediante il divieto, per il triennio 2011-2013, di superare l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio stabilito nel 2010, a provvedere alla quantificazione dei fondi stessi.

Questa prospettazione, secondo il giudicante, non è condivisibile: la norma, infatti, pone un tetto massimo per le risorse da destinare al trattamento accessorio, relativo all'ammontare complessivo, e quindi non incide sull'individuazione dei singoli fondi, materia, come osservato, rimessa alla contrattazione integrativa con le oo.ss. con cadenza annuale.

E' poi vero che l'art. 9, comma 2bis d. lgs. citato impone la riduzione automatica dell'ammontare dei fondi in misura proporzionale alla riduzione del personale in



servizio, sicché l'art. 6 CCIA 3.5.2007 non poteva trovare applicazione nella parte in cui prevedeva la possibilità di stabilire in sede di contrattazione con le oo.ss. come destinare i risparmi derivanti dalla riduzione dell'organico.

Tuttavia occorre ribadire che l'art. 9 comma 2bis d. lgs. già citato riguarda l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai fondi per il trattamento retributivo accessorio, di tal che anche la riduzione di dette risorse in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, imposta dal legislatore, incideva unicamente sull'ammontare complessivo dei vari fondi previsti dal CCNL, e non, invece, sull'individuazione di ciascuno di essi, materia invece rimessa alla contrattazione integrativa aziendale con cadenza annuale.

La direzione generale, con lettera 12.7.2012 n. 23255 (doc. 9 parte ricorrente), preannunciava alle oo.ss. un'"*informativa sull'ammontare prevedibile dei fondi contrattuali per il corrente anno*", "informativa" poi comunicata alle oo.ss. con lettera in data 31.7.2012 n. 25135 (prodotta da parte ricorrente sub doc. 11 e da parte convenuta sub doc. 10). In quest'ultima lettera, la direzione generale comunicava che intendeva approvare in via provvisoria la costituzione del fondo anno 2012 in applicazione delle leggi vigenti e delle disposizioni della Regione Piemonte e quindi quantificava l'entità dei vari fondi per l'anno 2011 e per l'anno 2012 (per il 2012, sia i fondi "teorici" che i fondi "effettivi").

Pur qualificando la lettera come "informativa fondi", con la quale si provvedeva ad approvare in via provvisoria la costituzione del fondo 2012, nel documento non si provvedeva a convocare le oo.ss. per la contrattazione integrativa, obbligatoria ai sensi delle previsioni contrattuali sopra illustrate.

Nella medesima lettera si legge inoltre:

"A decorrere dal mese di gennaio u.s. e nell'attesa della definizione del Budget 2012, si è proceduto a:

- corrispondere al personale dirigente medico, a titolo di acconto, la quota mensile della retribuzione di risultato, nella misura del 70% dell'importo assegnato per l'anno 2011;*
- prorogare gli obiettivi attribuiti per il precedente 2011;*
- confermare, con le medesime modalità concordate per il 2011, l'orario negoziato "teorico" assegnato dai direttori medici al personale medico a fronte degli obiettivi prestazionali agli stessi richiesti.*

Per il corrente anno, confermando quanto anticipato con nota del 12.07. u.s. prot. n. 23255/2012 ai sensi dell'art. 62 del CCNL 8.6.2000 e dell'art. 11 del CIA vigente, ad integrazione di quanto comunicato, si informa che il fondo della retribuzione di risultato anno 2012 viene incrementato di una disponibilità pari a circa 400.000 € derivanti dagli avanzi sull'utilizzo del fondo di retribuzione di risultato anno 2011, per mancato raggiungimento degli obiettivi e sul fondo di posizione anno 2011, e dai risparmi prevedibili sull'utilizzo del fondo di posizione per l'anno 2012. L'ammontare dell'utilizzo di detti risparmi verrà comunicato successivamente.

Si ribadisce altresì, come già confermato con la nota succitata, che verrà addebitato, a partire dal mese di gennaio, l'orario aggiuntivo nel tabulato mensile



la cui quantificazione è stata definita in rapporto ad un valore pari all'80% di quello assegnato.

Si allega copia della scheda di valutazione individuale utilizzata per il corrente anno per attuare le norme in materia di retribuzione di risultato”.

Con la predetta “informativa” la direzione generale, quindi, non soltanto quantificava gli importi dei singoli fondi senza premurarsi di convocare le oo.ss. per la dovuta contrattazione integrativa con queste ultime, ma disponeva altresì di incrementare il fondo della retribuzione di risultato del 2012 mediante avanzi sull'utilizzo dello stesso fondo per l'anno 2011 per il mancato raggiungimento degli obiettivi, e mediante avanzi sul fondo posizione dell'anno 2011, nonché mediante i risparmi “prevedibili” sull'utilizzo del fondo di posizione dell'anno 2012, che si riservava di comunicare successivamente.

Secondo parte convenuta, queste particolari operazioni, dirette ad incrementare il fondo della retribuzione di risultato per il 2012, potevano essere decise in via unilaterale dalla parte datoriale e quindi nessuna trattativa era dovuta, poiché l'incremento del fondo di risultato mediante i risparmi sul medesimo fondo e mediante quelli sul fondo di posizione sarebbero pienamente legittimi e non rientrerebbero nella fattispecie (rimessa alla contrattazione integrativa con cadenza annuale) di cui all'art. 4, comma 2, lett. B, punto 5 (spostamento di risorse tra i diversi fondi e al loro interno) del CCNL 8.6.2000.

Ai sensi dell'art. 50, comma 4, CCNL 2000 (e delle analoghe previsioni contrattuali successive), *“Il fondo di cui al comma 1 [fondo di posizione, n.d.r.] deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo”.*

L'art. 52, comma 4 lett. c) del medesimo CCNL, relativo al fondo di risultato, prevede poi: *“resta confermata la possibilità di utilizzazione – anche temporanea – nel fondo per la produttività collettiva, di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 e 51”.*

L'art. 50 comma 4 citato prevede dunque un utilizzo nell'ambito del fondo di risultato dei risparmi del fondo di posizione nell'anno in corso, meramente temporaneo, e da effettuare “a consuntivo”, con obbligo di riassegnazione delle risorse al fondo di posizione nell'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Ora, nel caso di specie, non essendosi tenuta una “sessione di bilancio” a consuntivo per l'anno 2011 (la circostanza è pacifica, avendone dato atto entrambe le parti, in particolare è pacifico che con il commissario dott. Marchisio si era tenuta una sessione di bilancio preventiva 2011 e consuntiva 2010, mentre la discussione a consuntivo 2011 era stata differita in attesa dell'arrivo del direttore generale), si ritiene che l'Azienda non potesse determinare unilateralmente tale utilizzo.

Doveva infatti essere ancora effettuata la necessaria attività di contrattazione integrativa annuale (a consuntivo), e quindi non era possibile stabilire la consistenza dei risparmi sui singoli fondi; in particolare, doveva essere sottoposta alle oo.ss. la



consistenza dei risparmi presenti sul fondo di posizione per il 2011, e, soltanto dopo questo adempimento, poteva essere decisa la destinazione temporanea nel fondo di risultato per il 2011, peraltro con successiva riassegnazione al fondo di posizione per il 2012.

Analogamente deve ritenersi che l'Azienda non potesse determinare in modo unilaterale il fondo di risultato, ex art. 52 co. 4 lett. c), incrementandolo con i risparmi sul fondo di posizione dell'anno 2011, trattandosi, anche in questo caso, di possibilità di utilizzo che può essere effettuata, ai sensi di detta previsione contrattuale, per i risparmi accertati a consuntivo, e quindi non per somme che tali non risultino per il mancato svolgimento della dovuta contrattazione integrativa annuale con le oo.ss.

A maggior ragione detta previsione non può essere applicata per i “*risparmi prevedibili sull'utilizzo del fondo di posizione per l'anno 2012*”, che, certamente, in quanto risparmi futuri che avrebbero potuto (eventualmente) realizzarsi a conclusione dell'esercizio allora in corso, non potevano dirsi accertati a consuntivo, e il cui ammontare, non a caso, la direzione generale si riservava di comunicare successivamente.

Le operazioni di cui sopra (per di più inficiate dalla mancanza del consuntivo 2011) hanno quindi costituito veri e propri spostamenti di risorse tra i fondi, materia rimessa, ai sensi del già citato art. 4 comma 2 lett. b) punto 5, alla contrattazione con le oo.ss. in apposita sessione di bilancio.

Questa decisione aziendale, comunicata alle oo.ss. con l'informativa fondi del 31.7.2012, è stata poi ulteriormente ribadita dall'ASO nel corso degli incontri con le oo.ss. del 17.10.2012 (doc. 21 ricorrente) e del 6.11.2012 (doc. 14 convenuta): in entrambi detti incontri il direttore amministrativo dott. Tamagno dichiarava che su ciò riteneva che non fosse affatto dovuta la contrattazione con le oo.ss., così rifiutando di trattare con queste ultime.

Da ultimo, la posizione aziendale veniva ribadita nella lettera 15.11.2012 n. 36337 (doc. 24 ricorrente), con la quale la direzione generale negava che tutte le questioni sulle quali le oo.ss. avevano richiesto una trattativa fossero oggetto di contrattazione integrativa aziendale.

Al contrario, il fatto che il CCNL consenta simili destinazioni in alcuni fondi di quanto risparmiato in altri fondi non esclude, come sopra osservato, la necessità di contrattazione con le oo.ss. a livello aziendale.

Parte convenuta richiama al proposito i contratti integrativi (doc. 2 parte convenuta), che prevedono a questo riguardo una mera informativa alle oo.ss., si veda l'art. 11 del CCNL 2007 sub doc. 1A convenuta, comma 4, ai sensi del quale “*Le quote risparmiate annualmente sui fondi di cui sopra ai punti a) e b) del comma 1 [cioè i risparmi provenienti dal fondo retribuzione di posizione e dal fondo trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, ndr] vanno a incrementare le disponibilità del terzo [ossia del fondo retribuzione di risultato, ndr]; i risparmi realizzati su quest'ultimo sono utilizzati nel rispetto delle regole di contabilità previa informazione alle rappresentanze sindacali*”. Il comma 6 del medesimo



articolo prevede poi *“L'utilizzo delle risorse integrative è oggetto di informazione preventiva alle rappresentanze sindacali”*.

Detto articolo dev'essere letto unitamente al già menzionato art. 6 comma 1 lett. a) CCNL 3.11.2005 (doc. 1D convenuta), che, come sopra osservato, sancisce che nelle materie per le quali il medesimo CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa (come è prevista dall'art. 5 del medesimo CCNL per l'individuazione e l'utilizzo delle risorse dei fondi) l'informazione alle oo.ss. è preventiva.

Alla luce di dette previsioni contrattuali, l'informazione preventiva ex art. 11 CCIA 3.5.2007 deve quindi essere intesa come propedeutica alla contrattazione integrativa, e non come sostitutiva rispetto ad essa.

Peraltro, se si volesse propugnare una tesi opposta (di non necessità di contrattazione integrativa e di sufficienza della sola informazione preventiva), si dovrebbe prendere atto del contrasto del CCIA con le previsioni del CCNL sopra citate, che invece richiedono non una mera informativa alle oo.ss., bensì una vera e propria contrattazione.

In questo caso, ai sensi dell'art. 4, comma 4 CCNL 2000 (e delle identiche previsioni dei successivi CCNL): *“I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”*.

Analoga gerarchia tra i contratti collettivi, nazionali ed integrativi, è peraltro prevista dalla stessa legge, si veda l'art. 40 d. lgs. 30.3.2001 n. 165, art. 3bis e 3quinqies, disposizione, quest'ultima, che prevede, nei casi di violazione, da parte della contrattazione collettiva integrativa, di vincoli e di limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale, la nullità delle clausole del contratto integrativo, l'impossibilità di loro applicazione, e la sostituzione automatica con le clausole del CCNL ai sensi degli artt. 1339 e 1419 c.c.

Si aggiunga che, con la lettera del 31.7.2012 prot. n. 25135 (doc. 11 ricorrente), la direzione generale, dopo avere prorogato per il 2012 i medesimi obiettivi già stabiliti per il 2011, e dopo avere stabilito di addebitare *“a partire dal mese di gennaio, l'orario aggiuntivo nel tabulato mensile la cui quantificazione è stata definita in rapporto ad un valore pari all'80% di quello assegnato”*, adottava le schede di valutazione individuale per l'anno 2012 per attuare le norme in materia di retribuzione di risultato.

Veniva dunque disposto che l'80% del budget fosse legato ad obiettivi prestazionali e quindi si disponeva che, a decorrere dal mese di gennaio, sarebbe stato addebitato l'orario aggiuntivo nel tabulato mensile, la cui quantificazione era stata definita in rapporto ad un valore pari all'80% di quello assegnato.

In sostanza l'ASO stabiliva, nell'ambito degli obiettivi oggetto di valutazione al fine della retribuzione di risultato, l'incidenza degli obiettivi prestazionali (legati all'orario di lavoro), e contestualmente adottava le schede di valutazione.

Si noti che, ai sensi dell'art. 65 3° comma CCNL per l'area della dirigenza medica e veterinaria – parte normativa quadriennio 1994/1997 e parte economica biennio 1994/1995 (doc. 1A parte convenuta), *“la retribuzione di risultato compensa anche*



l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato". L'art. 7 comma 2 CCIA 3.5.2007 (doc. 2B convenuta) prevede poi che "Gli obiettivi possono essere, anche cumulativamente, qualitativi, prestazionali (quantitativi), e comportamentali" (v. anche l'allegato 3 a detto CCIA).

Il CCNL 3.11.2005 (doc. 1D convenuta), all'art. 25, intitolato *"La verifica e la valutazione dei dirigenti"*, al 5° comma stabilisce che: *"Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000"*. Il 7° comma del medesimo articolo prevede inoltre che: *"L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5"*, e quindi secondo la modalità della concertazione.

La concertazione è disciplinata dall'art. 6 comma 1 lett. B) del medesimo CCNL (espressamente richiesta anche in detto articolo per la materia relativa ai *"criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25, comma 5"*): i soggetti sindacali, *"ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali"*, relativi, per quanto qui interessa, ai criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti, concertazione che *"si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità"*.

La materia, pertanto, è oggetto di specifica concertazione con le oo.ss. e non di una mera informativa.

Al contrario, nel caso di specie, la concertazione è stata del tutto omessa, avendo l'Azienda adottato le schede di valutazione dopo avere stabilito in modo unilaterale l'incidenza degli obiettivi prestazionali ai fini del raggiungimento degli obiettivi e quindi del riconoscimento della retribuzione di risultato.

Ritiene in conclusione il giudicante che l'ASO, per tutte le considerazioni di cui sopra, non abbia osservato gli obblighi di contrattazione con le oo.ss. su materie (individuazione ed utilizzo delle risorse dei fondi) per le quali la contrattazione collettiva invece espressamente impone l'obbligo di contrattazione integrativa aziendale.

Questa violazione di obblighi di contrattazione si è quindi verificata già con l'adozione dell'*"Informativa fondi contrattuali area dirigenza medica - Anni 2011 e 2012"* del 31.7.2012, con la quale, come osservato, veniva determinato l'ammontare



dei singoli fondi, anche mediante spostamenti tra l'uno e l'altro, venivano stabiliti gli obiettivi ed adottate le schede di valutazione, senza convocare le oo.ss. per contrattare.

L'“informativa” non può quindi considerarsi tale, perché ad essa, ai sensi delle previsioni del CCNL sopra illustrate, doveva fare seguito la contrattazione con le oo.ss., e non consistere, invece, nella mera comunicazione di determinazioni unilaterali già adottate.

E' vero che ci sono stati in seguito altri incontri tra l'Azienda e le oo.ss.; tuttavia, avendo la prima già determinato i fondi, stabilito gli obiettivi e adottato le schede di valutazione (v. “informativa” del 31.7.2012), la lesione delle prerogative sindacali si era già verificata, non rilevando rispetto a ciò il fatto che, successivamente alle determinazioni adottate dal direttore generale, le oo.ss. abbiano responsabilmente tentato di raggiungere, anche *ex post*, un accordo con l'Azienda.

Si aggiunga che la contrattazione aziendale avrebbe dovuto avere ad oggetto, ai sensi del CCNL, non soltanto l'individuazione, ma anche l'utilizzo delle risorse, sicché era necessario, una volta quantificato l'ammontare dei singoli fondi, determinarne l'utilizzo; si veda – a mero titolo dimostrativo delle possibilità di impiego delle somme del fondo di risultato -, quanto scritto nel riepilogo dell'incontro del 17.10.2012, doc. 21 ricorrente (che costituisce un'ipotesi di accordo), in ordine alla quantificazione dell'importo minimo annuale di retribuzione di risultato per ogni medico con rapporto di lavoro esclusivo e per gli altri operatori.

Deduce l'Azienda convenuta di avere ritenuto che, a conclusione di detto incontro del 17.10.2012, fosse stato raggiunto un accordo con le oo.ss., essendosi essa impegnata all'osservanza di quanto previsto nel riepilogo dell'incontro. In detto riepilogo si legge, in verità, che *“la proposta, contenente l'impegno aziendale di cui sopra, allegata al presente riepilogo (all. n. 1), viene consegnata in copia alla parte sindacale per concludere la trattativa”*. Si trattava quindi di una proposta di parte aziendale e non di un accordo già raggiunto con le oo.ss..

In ogni caso, può darsi che il 17.10.2012 l'accordo apparisse di prossima definizione; tuttavia nel successivo incontro del 6.11.2012, anche a seguito di osservazioni del segretario regionale ANAAO-ASSOMED (doc. 13 convenuta), emergevano nuovi punti di disaccordo tra le oo.ss. e la parte aziendale, sicché quest'ultima, con comunicazione del 12.11.2012 (doc. 23 ricorrente), rendeva noto alle oo.ss. che intendeva procedere in conformità con quanto previsto nel documento consegnato il 17.10.2012 alle oo.ss., e quindi il 15.11.2012 (doc. 24) adottava una nuova “informativa” con la quale, dopo avere negato che esistesse alcun obbligo in capo all'Azienda di contrattare con le oo.ss., in realtà venivano adottate in via unilaterale da quest'ultima decisioni certamente rimesse, al contrario, alla contrattazione integrativa (ai sensi del già citato art. 4 CCNL 2008, attendendo all'individuazione e all'utilizzo dei fondi), ivi compresa la determinazione del fondo di risultato attingendo dai risparmi futuri dal fondo di posizione, e questioni attinenti senza dubbio all'utilizzo delle risorse dei fondi, quale la retribuzione di risultato minima spettante al singolo dirigente medico.



Parte convenuta deduce di avere legittimamente proceduto, a fronte del mancato raggiungimento dell'accordo con le oo.ss., in via sostitutiva della contrattazione integrativa, come previsto dall'art. 40 comma 3 ter, introdotto dall'art. 54 d.lgs. 27.10.2009 n. 150, ai sensi del quale: *“Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. ...”*

Può dubitarsi dell'applicabilità di siffatta possibilità di determinazione unilaterale da parte dell'Amministrazione nel caso concreto, in cui la “contrattazione collettiva integrativa” non riguarda in realtà la sottoscrizione di un contratto collettivo (ossia di un contratto collettivo integrativo aziendale che detti regole generali, da applicare per molti anni, quelli di vigenza del CCIA, e quindi sino alla sottoscrizione di altro CCIA, quale i CCIA prodotti da parte convenuta sub doc. 2, che disciplinano in via generale l'intera area del personale), bensì di una contrattazione a livello aziendale, relativa alla verifica in contraddittorio della consistenza dei fondi e alla decisione in ordine al loro utilizzo, da svolgere ogni anno per ciascun esercizio finanziario (a consuntivo e a preventivo), su materie che, quindi, comportano allocazione e distribuzione di risorse, e che, come tali, debbono avere carattere di definitività.

In ogni caso, come osservato dalla difesa attorea, la lesione delle prerogative sindacali a causa dell'omessa contrattazione con le oo.ss. si era già verificata in precedenza (in particolare già con l'“informativa” del 31.7.2012).

Inoltre, la determinazione unilaterale della parte aziendale su materie rimesse alla contrattazione integrativa annuale (l'individuazione e l'utilizzo delle risorse di cui si è sopra detto) doveva avere, ex art. 40 comma 3ter citato, durata soltanto provvisoria.

Pertanto, se ritenuta applicabile la norma citata, secondo la buona fede dovuta nei rapporti con le oo.ss. (cfr. anche art. 4 5° comma CCNL 17.10.2008, doc. 1E convenuta), considerato il carattere meramente provvisorio delle determinazioni unilaterali assunte in via sostitutiva dalla parte aziendale, sarebbe stato necessario che questa provvedesse a nuovamente sottoporre a contrattazione con i sindacati le materie relative all'individuazione e all'utilizzo dei fondi.

In caso contrario, la determinazione unilaterale aziendale avrebbe assunto – così come avvenuto, non avendo la parte aziendale fatto alcun richiamo alla norma citata, né avendo essa dichiarato che si trattava di determinazioni meramente provvisorie, né, tantomeno, avendo fatto riferimento a futuri incontri con le oo.ss. per riprendere la contrattazione – carattere definitivo.

Al contrario, dal 15.11.2012 alla data del deposito del ricorso introduttivo del presente giudizio (9.1.2013), l'ASO non ha affatto provveduto a riaprire le trattative con le oo.ss., così contravvenendo agli obblighi di contrattazione dovuti ai sensi del CCNL.

Il comportamento dell'ASO, di omessa contrattazione con le oo.ss. su materie per le quali il CCNL prevede la contrattazione integrativa aziendale con cadenza annuale, costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 l. 300/1970.



Per costante giurisprudenza, infatti, laddove la legge o – come nella fattispecie per cui è causa - il CCNL prevedano un obbligo di trattare, il rifiuto del datore di lavoro di trattare integra la condotta di cui all'art. 28 citato (cfr. Cass. 13.2.1987 n. 1598, Cass. 17.1.1997 n. 435).

La condotta antisindacale è poi integrata, a prescindere dall'elemento soggettivo del datore di lavoro (coscienza e volontà di attuare il comportamento vietato e quindi intenzionalità della condotta), laddove sia ravvisabile, da un punto di vista oggettivo, l'attitudine, anche solo potenziale, del comportamento datoriale a ledere gli interessi tutelati: *“Per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale 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 perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), né nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché 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”* (Cass. Sez. Un. 12.6.1997 n. 5295, e successive conformi, tra cui Cass. 5.2.2003 n. 1684 e Cass. 18.4.2007 n. 9250).

Nessun dubbio, poi, sul requisito dell'attualità della condotta antisindacale e del perdurare dei suoi effetti, considerata, da una parte, la permanente vigenza delle determinazioni adottate dall'ASO in violazione degli obblighi di contrattazione con le oo.ss., e, dall'altra, la cadenza annuale secondo la quale dovrebbe essere effettuata la contrattazione integrativa aziendale sull'individuazione e sull'utilizzo dei fondi, e la conseguente situazione di incertezza derivata dalle descritte determinazioni aziendali, suscettibili di causare – se reiterate - anche in futuro la lesione di prerogative sindacali espressamente sancite dai CCNL di settore (cfr. Cass. 6.6.2005 n. 11741 e Cass. 12.11.2010 n. 23038).

L'ordine giudiziale di “rimozione degli effetti lesivi” della condotta antisindacale non può essere considerato come limitato alla mera constatazione da parte del giudice dell'illegittimità del comportamento tenuto dalle parti, nella specie, di omessa contrattazione dovuta ai sensi del CCNL; al contrario esso è diretto a ristabilire la situazione pregressa, inducendo nella realtà un mutamento uguale e contrario a quello indotto dal comportamento illegittimo e ripristinando lo stato di libero godimento dei diritti tutelati.

Il contenuto del provvedimento ex art. 28 l. 300/1970 è infatti atipico, cfr. Cass. 18.7.2006 n. 16383, in motivazione: *“il contenuto del provvedimento giudiziale di cui all'art. 28 S.L. è espresso dal legislatore con formula assai ampia (“ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti”), tale da consentire al giudice di prescrivere al datore di lavoro qualsiasi azione idonea a realizzare la reductio in pristinum del bene protetto.*



In tal modo ed in tali limiti deve svolgersi la discrezionalità del giudice nel definire l'ordine, in correlazione con il petitum della associazione sindacale richiedente”.

Non si tratta pertanto di adottare un provvedimento il cui contenuto esorbiti dalle previsioni dell'art. 28 l. 300/1970, ma di emettere i provvedimenti – non tipizzati dall'art. 28 – idonei ad assicurare la finalità alla quale la norma è diretta, di ripristinare le prerogative sindacali non solo tramite la semplice censura di un comportamento illegittimo tenuto dal datore di lavoro, ma altresì assicurando, per quanto possibile, la rimozione degli effetti (questi ultimi ancora attuali) del comportamento antisindacale.

Nella fattispecie in esame, poiché la condotta antisindacale è costituita dall'adozione di provvedimenti adottati in violazione della dovuta contrattazione integrativa, per garantire non solo la cessazione del comportamento antisindacale ma anche la rimozione degli effetti lesivi già realizzati, i provvedimenti aziendali adottati in materia di individuazione e di utilizzo dei fondi contrattuali (e quindi la delibera n. 588 del 10.8.2012 nonché le delibere e le determinazioni aziendali presupposte e conseguenti relative a tale materia) debbono essere dichiarate inefficaci, di tal che non potrà essere disposta l'assegnazione di risorse derivanti da fondi contrattuali distribuite con procedure di budget in assenza di accordo.

Occorre inoltre, per i medesimi fini di garantire il rispetto delle procedure di contrattazione integrativa aziendale previste dal CCNL, impartire dall'Azienda convenuta l'ordine di convocare entro brevissimo termine il tavolo contrattuale (la c.d. “sessione di bilancio”) per l'espletamento della sessione bilancio annuale, consuntiva 2011 e preventiva 2012, nonché quella consuntiva 2012 e preventiva 2013.

Non avendo avuto il comportamento dell'Azienda convenuta – per quanto dedotto ed emerso nel presente giudizio - un risvolto pubblico (esterno all'ambito aziendale), non si ritiene invece funzionale alle esigenze di ripristino delle prerogative sindacali la pubblicazione – richiesta dalle oo.ss. ricorrenti – del presente provvedimento sui giornali.

Le spese, infine, seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo in conformità ai parametri previsti dal D.M. 20.7.2012 n. 140 (v. in particolare artt. 5, comma 3, e 7) per le cause di valore indeterminabile, e avuto riguardo alle fasi processuali in cui si è svolto il giudizio.

P.Q.M.

1. dichiara il carattere antisindacale del comportamento dell'Azienda Ospedaliera Santa Croce e Carle di Cuneo, consistito nell'aver omesso la contrattazione integrativa aziendale con le organizzazioni sindacali ricorrenti sulla materia relativa all'individuazione e all'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali ai sensi degli artt. 4 e 5 CCNL 8.6.2000, degli artt. 4 e 5 CCNL 3.1.2005 e art. 4 CCNL 17.10.2008;
2. ordina a parte convenuta la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti;



3. ordina a parte convenuta di convocare le organizzazioni sindacali ricorrenti per la sessione di bilancio annuale sulle materie di cui sopra, consuntiva 2011 e preventiva 2012, entro il 1° 3.2013;
4. dichiara l'inefficacia, sino all'espletamento della procedura di contrattazione indicata nel punto precedente, della delibera 10.8.2012 n. 588, nonché delle delibere e determinazioni aziendali presupposte e conseguenti, relative alle materie di cui sopra, e dell'eventuale assegnazione di risorse derivanti da fondi contrattuali stabilite con le procedure di budget in assenza di accordo;
5. ordina a parte convenuta di convocare le organizzazioni sindacali ricorrenti per la sessione di bilancio annuale sulle materie di cui sopra, consuntiva 2012 e preventiva 2013, entro la fine del mese di marzo 2013;
6. condanna parte convenuta a pagare a parte ricorrente le spese processuali, che liquida in € 3.300,00, oltre a € 225 per esposti, oltre a IVA e CPA.

Si comunichi.

Cuneo, 18.2.2013.

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Silvia Casarino

