



**TRIBUNALE DI COMO**  
SEZIONE II CIVILE

**DECRETO EX ART. 28 S.L.**

Il Giudice, dott.ssa Giulia Rachele Bignami, nel procedimento *ex art.* 28 S.L.  
promosso

da

**FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA LOMBARDIA** (C.F. 80176470153)

con l'Avv. LATINO ANGELO MARCO e l'Avv. DANIELA CESANA, parte  
elettivamente domiciliata presso lo Studio del difensore in Monza, Via F. Frisi n. 1 e

- RICORRENTE -

contro

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO** (C.F. 80185250588)

Con La Dirigente Scolastica dott.ssa VALERIA PERAGINE, l'Avv. MONACO  
CATERINA e l'Avv. CASO SIMONA, parte elettivamente domiciliata presso lo  
Studio del difensore in CORSO MAGENTA, 44 20123 MILANO

- RESISTENTE -

letti gli atti,

esaminati i documenti,

a scioglimento della riserva assunta il 18 giugno 2025,

osserva,

**IN FATTO**

Con ricorso *ex art.* 28 L.300/1970 Federazione UIL SCUOLA RUA LOMBARDIA  
ha convenuto in giudizio il Ministero dell'Istruzione e del Merito lamentando che la  
Dirigente del CPIA 1 di Como, nonostante le plurime richieste e solleciti ricevuti,  
avrebbe sempre rifiutato di inviare alla ricorrente la documentazione richiesta, in tal  
modo impedendo alla Federazione UIL l'esercizio delle prerogative sindacali relative  
all'informazione e al confronto, prerogative che troverebbero fondamento nella  
normativa nazionale (D. lgs. 25/2007) e in quella eurounitaria (direttiva



2002/14/CE), indipendentemente dalla disciplina negoziale, come da ultimo riconosciuto anche dal Tribunale di Roma con la sentenza n. 774/2025. Su queste basi l'organizzazione sindacale ricorrente ha chiesto pertanto accertarsi e dichiararsi l'antisindacalità del comportamento del dirigente scolastico dell'Istituto "C.P.I.A." di Como consistente nella negazione dell'informazione e del confronto a danno della segreteria territoriale provinciale della sigla ricorrente e conseguentemente " *ordinare al Ministero convenuto, in persona del ministro pro tempore, la cessazione del comportamento denunciato e la rimozione degli effetti, intimandogli di consegnare/trasmettere alla segreteria territoriale/provinciale dell'organizzazione sindacale ricorrente la documentazione richiesta (si veda all.4) e ogni altra documentazione che sia ritenuta necessaria anche nelle more dell'odierno procedimento, ai fini dell'informazione e del confronto; condannando, altresì, il Ministero convenuto a rendere pubblico il provvedimento giudiziale nell'albo cartaceo e informatico dell'Istituto "C.P.I.A." di Como nonché sulle piattaforme elettroniche provinciali e regionali del Ministero dell'Istruzione e del Merito*".

Si è costituito in giudizio il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO contestando la fondatezza delle avverse pretese e chiedendone l'integrale rigetto.

Con vittoria delle spese di lite.

Reiteratamente approfondito il tentativo di conciliazione, all'udienza del 18 giugno 2025, il Giudice ha invitato le parti alla discussione e, all'esito, si è riservato di decidere.

### **IN DIRITTO**

Ritiene questo Giudice che il ricorso appare, allo stato, fondato e, pertanto, deve essere accolto per quanto di ragione.

Per verificare se la condotta è antisindacale nel senso enunciato da parte ricorrente occorre partire dall'esame delle norme legislative e contrattuali e delle loro modifiche. L'art. 1, d.lgs. n. 75/2017, nel modificare l'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, ha conferito un nuovo assetto al sistema delle fonti del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, modificando una delle regole fondamentali introdotte dalla precedente riforma del lavoro pubblico con riguardo alla relazione legge/contratto collettivo (l. n. 15/2009 e d.lgs. n. 150/2009),



sostanzialmente riportando la regolamentazione ad assetti della seconda fase della “privatizzazione” del 1998.

Secondo quanto disposto dal decreto del 2017, le disposizioni normative, regolamentari e statutarie possono essere derogate nelle materie affidate all'autonomia collettiva da successivi contratti collettivi. La deroga, però, può essere attivata entro certi limiti: a) nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1; b) nel rispetto dei principi stabiliti dallo stesso decreto; c) a livello «nazionale».

Con il D.Lgs. n. 75/2017 il potere di deroga può quindi essere esercitato solo dalla contrattazione nazionale nelle materie affidate all'autonomia collettiva (ex art. 40, comma 1) e nel rispetto dei principi stabiliti dal Testo Unico.

L'art 40, comma 1 del Dlgs 165/01 come modificato dal Dlgs 75/17 prevede: *“la contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421”*.

Da un'analisi della norma appena citata si evince che mentre nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio e della mobilità, la contrattazione è consentita «nei limiti previsti dalla legge», restano precluse all'autonomia collettiva, oltre alle sette materie riservate dalla legge delega n. 421/1992 38, quelle attinenti: a) all'organizzazione degli uffici e alla partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9; b) alle prerogative dirigenziali ai sensi degli artt. 5, comma 2, 16 e 17; c) al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali.

Il legislatore, quindi, sottrae all'autonomia collettiva le materie oggetto di partecipazione sindacale che, ai sensi degli artt. 5 e 9, sono però previste dagli stessi



contratti collettivi di livello nazionale (l'art. 9, infatti, dispone che «i *contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione*»).

L'art. 5 - a seguito delle modifiche intervenute per effetto del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, per effetto dall'art. 2, co. 17, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, nella L. 7 agosto 2012, n. 135 - oggi prevede che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e tutte le misure per la gestione dei rapporti di lavoro siano assunte *“in via esclusiva”* dagli organi preposti alla gestione, con i poteri del privato datore di lavoro, *“ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9.”*

Poiché l'art. 9 del d.lgs. n. 165/2001 prevede: *“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione”*, si condivide quanto statuito dal Tribunale di Roma nella sentenza n. 774/2025 nella parte in cui afferma che *“l'interpretazione letterale dell'art. 9 d.lgs. cit. induce a ritenere che alla contrattazione collettiva sia attribuita la disciplina non già dell'informazione e delle ulteriori forme di partecipazione sindacale in termini di individuazione dei requisiti di ammissione alle stesse bensì delle sole modalità di esercizio e di realizzazione della partecipazione sindacale”*.

Del resto, l'art. 40 comma 3 d.lgs. 165/2001 affida alla contrattazione collettiva la disciplina della struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi: non sussiste nel dato legislativo alcun riferimento alla regolazione per via collettiva dell'accesso ai diversi livelli di partecipazione sindacale.

La lettura combinata delle disposizione sopra citate, infatti, porta a ritenere che il contratto collettivo abbia sì il potere di disciplinare le modalità di esercizio delle prerogative sindacali (dell'informazione, del confronto o forme di partecipazione simili) ma non il potere di escluderne i soggetti. Del resto, anche una lettura sistematica delle norme impone tali conclusioni. Le prerogative sindacali dell'informativa e del confronto costituiscono il presupposto indefettibile per il corretto svolgimento delle relazioni sindacali, le quali sono funzionali all'instaurazione di un confronto strutturato e partecipato con l'amministrazione. Il diritto alla informazione e al confronto, infatti, sono funzionali alla necessità di esercitare le funzioni primarie che spettano a qualsiasi sindacato per la tutela dei



diritti dei propri iscritti, a prescindere dal concorso alla formazione di contratti nazionali.

Per le ragioni sopra esposte le disposizioni del CCNL del 18.01.2024 vanno disapplicate nella parte in cui limitano l'accesso a tali diritti alle sole organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del Contratto stesso con conseguente accertamento dell'antisindacalità della condotta del dirigente scolastico dell'Istituto "C.P.I.A." di Como.

Riconosciuto il diritto di parte ricorrente all'informativa e al confronto, va analizzata la prospettazione di parte resistente secondo cui tale diritto non può retroagire fino al momento dell'entrata in vigore del CCNL (gennaio 2024). In effetti, se da un lato – per le ragioni richiamate – va esclusa la possibilità che la contrattazione collettiva possa limitare soggettivamente l'esercizio delle prerogative sindacali, dall'altro deve parimenti evidenziarsi come le modalità attuative della partecipazione, inclusi gli eventuali limiti temporali, rientrino nella disponibilità della contrattazione collettiva. Nel caso di specie il contratto collettivo nazionale prevede, tra le modalità attuative del diritto all'informativa e al confronto, l'obbligo per il dirigente scolastico di trasmettere le informazioni entro il 10 settembre di ciascun anno scolastico. Tuttavia, va considerato che il contratto di istituto ha durata triennale ma con possibilità di negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse (art. 8 comma 3, CCNL 2019/21). Da tale previsione discende quindi un obbligo informativo dell'Istituzione scolastica non solo preventivo (volto alla partecipazione alle trattative per la stipula degli accordi sindacali) ma anche successivo (volto, da un lato, a verificare l'effettivo rispetto della contrattazione collettiva e, dall'altro, a consentire la concreta attuazione delle prerogative sindacali di cui si discute).

*Del resto, "l'omessa informazione preventiva e successiva prevista dal c.c.n.l. di comparto deline[a] una condotta antisindacale, ledendo gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, e ciò in quanto l'informativa preventiva ha indubbiamente una funzione prodromica alla contrattazione, consentendo alle sigle sindacali una preparazione adeguata per la contrattazione, mentre l'informativa successiva assolve ad una funzione di controllo sull'attuazione della contrattazione"* (Trib. Milano, sez. lav., decr. 9.3.2017);

Alla luce di tutto quanto sin qui osservato, deve concludersi per la fondatezza della doglianza di parte ricorrente e per l'antisindacalità del comportamento tenuto



dal dirigente scolastico dell'Istituto "C.P.I.A." di Como con conseguente condanna della convenuta all'immediata rimozione degli effetti della condotta antisindacale

\*

La particolarità della questione trattata unitamente al fatto che la dirigente scolastica ha agito nel rispetto delle previsioni del CCNL, giustifica la compensazione integrale delle spese di lite.

**P.Q.M.**

accoglie il ricorso e, per l'effetto,

**DICHIARA**

l'antisindacalità del comportamento tenuto dal dirigente scolastico dell'Istituto "C.P.I.A." di Como,

**ORDINA**

al Ministero dell'Istruzione e del merito, in persona del ministro *pro tempore*, l'immediata rimozione degli effetti della condotta antisindacale mediante consegna alla segreteria territoriale/provinciale dell'organizzazione sindacale ricorrente la documentazione richiesta

**COMPENSA**

Le spese di lite tra le parti.

**MANDA**

alla Cancelleria per la comunicazione alle parti.

IL GIUDICE  
*dott.ssa Giulia Rachele Bignami*