

R.g. n.3869/2025



## TRIBUNALE DI FROSINONE

### Sezione Lavoro

Il Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Frosinone, Dott. Massimo Lisi, a scioglimento della riserva assunta con riferimento al ricorso ex art.28 St. Lav. proposto dal **Sindacato Provinciale F.I.A.L.S. - Federazione Italiana Autonomie locali e Sanità di Frosinone** in persona del Segretario Provinciale Francesco D'Angelo, rappresentato e difeso dall'Avv. Giuseppe Tomasso, nei confronti dell'**Azienda Unità Sanitaria Locale di Frosinone**, in persona del Direttore Generale e legale rappresentante, Dott. Angelo Cavaliere, rappresentata e difesa dall'Avv. Gianluca Sole (R.G. n.3869/2025), ha emesso la seguente

### ORDINANZA

Il sindacato ricorrente, con ricorso ex art.28 St. Lav., ha chiesto di accertare e dichiarare che l'adozione da parte della A.S.L. di Frosinone delle delibere n.225 del 26.3.2025 e n.792 del 30.9.2025 - che hanno disposto la proroga degli incarichi di organizzazione per le funzioni di coordinamento per il personale delle professioni sanitarie - ha impedito e/o, comunque, limitato l'esercizio dell'attività sindacale dell'organizzazione ricorrente. Ciò perché i provvedimenti sono stati adottati in violazione del CCNL del 2.11.2022 del Comparto Sanità, senza aver previamente fornito l'informativa sindacale ex art.5 del CCNL, senza aver attivato la contrattazione integrativa sui criteri di conferimento degli incarichi e sul relativo regolamento di graduazione e conferimento incarichi e senza aver previamente costituito il relativo fondo contrattuale ai fini di attribuire un valore economico a detti incarichi.

Il sindacato ricorrente ha, in conseguenza, chiesto di dichiarare l'antisindacalità della denunciata condotta posta in essere dalla convenuta, consistita nella omessa informazione/confronto/concertazione sindacale in



relazione all'adozione dei relativi provvedimenti. Per l'effetto, il sindacato ha chiesto di ordinare alla A.S.L. di Frosinone di cessare dal porre in essere simili comportamenti e di rimuoverne gli effetti, attraverso la revoca e/o annullamento e/o disapplicazione e/o sospensione di detti provvedimenti, nonché di tutti gli atti consequenziali, emessi in violazione delle norme contrattuali disciplinanti i diritti e prerogative delle organizzazioni sindacali. Ha poi chiesto di ordinare alla A.S.L. di Frosinone di promuovere immediatamente la informazione/consultazione sindacale sulle materie per cui è causa e di astenersi, sino all'esaurimento del confronto, da iniziative unilaterali e di ordinare l'affissione del decreto emesso sui quotidiani individuati dal Giudicante e/o nelle bacheche sindacali esistenti negli spazi dell'azienda convenuta.

La convenuta A.S.L. di Frosinone si è costituita chiedendo di rigettare le domande avanzate nel ricorso proposto dal sindacato FIALS, siccome inammissibili e comunque infondate in fatto ed in diritto. In punto di diritto, l'Azienda ha eccepito l'inammissibilità del ricorso per la carenza del requisito dell'attualità dei pretesi effetti lesivi della condotta aziendale. La convenuta ha anche dedotto che la domanda del sindacato è infondata perché non vi erano state né la violazione della normativa contrattuale, né il difetto di informativa, né la mancata attivazione del confronto e della contrattazione integrativa. Infine, la convenuta ha osservato che non vi era stata alcuna violazione delle prerogative sindacali, né alcun danno all'immagine sindacale, non provato dalla O.S. ricorrente.

La convenuta ha chiesto, pertanto, il rigetto del ricorso.

Osserva il Giudicante che il sindacato ricorrente chiede la dichiarazione di antisindacalità della condotta posta in essere dalla convenuta, consistita nella omessa informazione/confronto/concertazione sindacale in relazione all'adozione delle delibere n.225/2025 e n.792/2025 adottate dalla resistente.

Va premesso che, in base alla disciplina posta dall'art.14 e segg. del CCNL del 21 maggio 2018, la convenuta con la deliberazione n.67 del 2.2.2022 ha approvato la graduatoria di merito per il conferimento di incarichi di organizzazione per le sole funzioni di coordinamento per il profilo



professionale di infermiere, incarichi che sono stati attribuiti alle prime 86 unità, con decorrenza 1.4.2022 e con scadenza triennale fissata al 31.3.2025.

Con la delibera n.225 del 26.3.2025, la A.S.L. ha provveduto alla proroga dei predetti incarichi sino al 30.9.2025, motivandola come necessaria per un periodo non superiore a mesi sei, nelle more della predisposizione delle nuove procedure di reclutamento, da attuare coerentemente con il nuovo atto aziendale in fase di approvazione da parte della Regione Lazio.

In data 5.8.2025, in effetti, è stato pubblicato sul B.U.R.L. Lazio l'Atto di autonomia aziendale della A.S.L. di Frosinone (*approvato con deliberazione della Giunta regionale del Lazio del 31.7.2025 n.650*).

Con la seconda delle due delibere richiamate in ricorso dal sindacato ricorrente, ovvero la delibera n.792 del 30.9.2025 (avente ad oggetto: *"Proroga incarichi di organizzazione per le sole funzioni di coordinamento per il personale delle professioni sanitarie per n. 82 posti profilo professionale infermiere con scadenza 30 settembre 2025"*), la A.S.L. ha ulteriormente prorogato i richiamati incarichi sino al 31.3.2026.

La O.S. ricorrente si duole che la A.S.L. convenuta – dopo aver conferito i richiamati incarichi di coordinamento sanitario sulla base della disciplina del CCNL 21.5.2018 e durante la vigenza di tali incarichi (di durata triennale) – non ha tenuto conto della sopravvenienza del nuovo CCNL 2019/2021 che, nel disciplinare i medesimi incarichi, ha previsto anche una regolamentazione transitoria, prevedendo una trasposizione degli incarichi ancora efficaci al momento dell'entrata in vigore della nuova disciplina pattizia. In particolare, la A.S.L. non aveva dato applicazione al nuovo CCNL, non procedendo al rinnovo degli incarichi - anche per la mancanza della valutazione finale da parte della dirigenza - ma aveva adottato le due deliberazioni di proroga degli incarichi, motivandole, tra l'altro, con la circostanza che era sopraggiunto un nuovo atto aziendale.

Sostiene il Sindacato ricorrente che tali proroghe non risultano previste né dal CCNL 2018, né dal CCNL 2019/2021, che contemplano solo il rinnovo degli incarichi, subordinato a valutazione positiva. La A.S.L. avrebbe dovuto,



invece, attivare una procedura di selezione interna alla scadenza degli incarichi, secondo la nuova disciplina contrattuale.

Deduce ancora il Sindacato ricorrente che l'adozione delle due delibere che hanno disposto la proroga degli incarichi, senza informativa e confronto sindacale, avrebbe violato le prerogative sindacali e le norme contrattuali. La condotta aziendale è ritenuta dal sindacato ricorrente lesiva e attuale, anche in base alla giurisprudenza della Cassazione, che non richiede l'immediatezza della reazione sindacale, ma la persistenza degli effetti lesivi.

Osserva il Giudicante che va preliminarmente esaminata l'eccezione di inammissibilità del ricorso, sollevata da parte resistente per l'asserita carenza del requisito di attualità dell'effetto lesivo della condotta aziendale. In particolare, la convenuta ha dedotto che la O.S. ricorrente F.I.A.L.S. avrebbe promosso l'azione ex art.28 L. n.300/1970 tardivamente, quando gli effetti della disposta proroga di cui alla delibera n.225 del 26.03.2025 erano oramai esauriti.

Sul punto va evidenziato che la giurisprudenza della Corte di Cassazione, nella speciale azione di repressione della condotta sindacale di cui all'art.28 L. n.300/70, reputa in effetti necessario il requisito rappresentato dall'attualità della condotta o dal perdurare dei suoi effetti (*Cass. Sez. un. n.2443/1977; Cass. n.6946/1987; Cass. n.3780/1990; Cass. n.1364/1991; Cass. n.3568/1991; Cass. n.1600/1998*), ricavato dal tenore letterale della disposizione che, prevedendo l'emanazione di un ordine di cessazione del comportamento illegittimo o di rimozione degli effetti, presuppone la sussistenza di tale situazione (*cf. Cass. n.11751/2005*).

Costantemente è stato precisato che il requisito dell'attualità della condotta sindacale, o quanto meno dei suoi effetti, non è tuttavia escluso dall'esaurirsi della singola azione antisindacale del datore di lavoro, ove il comportamento illegittimo di quest'ultimo risulti, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, tale da determinare una restrizione o un ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale (*Cass. n.23038/2010; Cass. n.3837/2016; Cass. n.13860/2019*).



Nella giurisprudenza della Cassazione si rinviene anche l'argomentazione secondo cui: *"La mancata fissazione da parte del legislatore di un termine di decadenza all'azione ex art.28 St. lav. consente alle organizzazioni sindacali di scegliere liberamente, nell'ambito delle proprie autonome valutazioni e nell'esercizio dei propri poteri di autotutela, i tempi per la domanda giudiziaria di cessazione dell'attività antisindacale, che pertanto può essere proposta anche dopo lungo tempo dall'inizio della illegittima condotta. Ed invero, l'urgenza funge da requisito dell'ordine rivolto dal Pretore al datore di lavoro di <cessazione del comportamento illegittimo> e di <rimozione degli effetti>, e non certo da presupposto temporale del ricorso al giudice, essendo richiesto per l'esperibilità di detto ricorso unicamente che il comportamento denunciato sia ancora in atto e che ancora permangano i suoi effetti lesivi della libertà e delle attività del sindacato o del diritto di sciopero"* (così Cass. n.1600/1998, in conformità all'orientamento per il quale non va annoverata tra le condizioni di proponibilità della domanda ex art.28 Stat. lav. l'immediatezza della reazione dei soggetti lesi dalla condotta del datore di lavoro denunciata come antisindacale: Cass. n.1005/1985; Cass. n.945/1983).

La Cassazione (da ultimo con ord. n.26618/2025) ha pure evidenziato che anche l'originaria puntualizzazione contenuta nella motivazione della pronuncia delle Sezioni unite n.2443/1977, secondo cui il procedimento in esame deve tendere all'emanazione di pronunce costitutive e non a meri accertamenti, nel corso del tempo si è andata ridimensionando sulla base della considerazione che anche un accertamento giudiziale può essere funzionale allo scopo di porre fine ad una situazione di illegittima compressione della libertà sindacale (cfr. n.9991/1998; Cass. n.11751/2005 cit.). Considerazione ripresa recentemente dalla Cassazione per giungere a decidere una causa nel merito, *"con l'accoglimento in parte qua della originaria domanda, sul mero piano dell'accertamento dell'illegittimità realizzatasi"* (cfr. Cass. n.2479/2025; analogamente: Cass. n.23714/2024).

Nel ricostruito quadro giurisprudenziale, non può certo negarsi l'interesse del sindacato ricorrente a proporre ricorso ex art. 28 St. lav., sia pure a 7 mesi dalla adozione della censurata delibera n.225 del 26.03.2025, giacché al momento della proposizione del ricorso erano ancora perduranti gli effetti della condotta antisindacale denunciata. Invero, la A.S.L., dopo la richiamata delibera, ha poi adottato anche la deliberazione n.792 del 30.09.2025



- anch'essa oggetto di impugnativa e per la quale non si pongono problemi relativi alla persistenza dei suoi effetti - con la quale ha ulteriormente prorogato, senza soluzione di continuità, sino a marzo 2026, gli incarichi in questione, già prorogati dalla prima delibera da marzo a settembre 2025.

Quindi, gli effetti ritenuti lesivi della iniziale delibera n.225 del 26.03.2025 non si sono esauriti perché si connettono inscindibilmente alla successiva delibera n.792/2025 - che non avrebbe potuto essere adottata senza la delibera di marzo - rendendo unica la proroga degli incarichi e, in conseguenza, attuali i relativi effetti denunciati come lesivi delle prerogative sindacali.

Accertata l'attualità della condotta, va poi anche affermata la sussistenza della portata effettivamente lesiva della condotta aziendale consistita nell'adozione delle citate deliberazioni n.225 e 792 del 2025 e, dunque, delle disposte proroghe degli incarichi in esame.

Si osservi che la A.S.L. convenuta ha rilevato che le proroghe degli incarichi scaduti al 31.3.2025 erano state disposte, con i censurati provvedimenti, al solo scopo di mantenere la continuità assistenziale ed evitare una interruzione di un pubblico servizio. In particolare, la seconda proroga, disposta con la delibera n.792 del 30.9.2025, si sarebbe resa necessaria perché, nel frattempo, era stato approvato il nuovo atto aziendale (in data 5.8.2025). La convenuta ha anche osservato che la normativa contrattuale non pone un espresso divieto di proroga degli incarichi. La convenuta ha, infine, precisato che, con missiva del 24.10.2025 (prodotta in atti) aveva convocato per il 29.10.2025, le OO.SS. e la RSU, proprio per discutere della *"Mappatura comparto: incarichi di funzione organizzativa"* e tale circostanza varrebbe ulteriormente ad escludere la possibilità di invocare la tutela ex art.28 L. n.300/1970 da parte della O.S. ricorrente.

Orbene, osserva il Giudicante che gli incarichi di coordinamento prorogati con le due delibere censurate dal sindacato ricorrente erano stati conferiti, con decorrenza 1.4.2022 e con scadenza triennale al 31.3.2025, sulla base della disciplina posta del CCNL del Comparto Sanità del 21.5.2018, che all'art.19 (*"Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione"*) aveva previsto espressamente, al comma 5, che gli incarichi



potessero avere una durata da un minimo di tre anni a un massimo di cinque anni, sottolineando che *"gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura di cui al comma 3, per una durata massima complessiva di 10 anni"*. Al comma 7 era poi prevista l'ipotesi di revoca dell'incarico, ipotesi nella quale *"il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico"*.

La richiamata norma contrattuale prevedeva, quindi, solo la possibilità del *"rinnovo"* dell'incarico, e non la sua *"proroga"* e, soprattutto, subordinava il *"rinnovo"* all'adozione di una valutazione positiva (*"previa valutazione positiva"*), al termine dell'incarico.

Nel caso in esame, è incontestato che i soggetti incaricati ad aprile 2022 non siano stati oggetto di valutazione, circostanza che ha precluso il rinnovo dei loro incarichi, mentre, come si è osservato, la disciplina del CCNL del 2022 non prevedeva la possibilità di prorogare gli incarichi medesimi.

Deve peraltro considerarsi che la scadenza degli incarichi conferiti sulla base del CCNL del 21.5.2018 è avvenuta dopo la stipula del nuovo CCNL del Comparto Sanità 2019/2021 del 22.11.2022 che ha previsto un diverso sistema di classificazione del personale (art.15) e criteri diversi per la individuazione degli incarichi (art. 24), precisando che l'istituzione di detti incarichi doveva avvenire nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato *"Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"* (cfr. art. 26).

All'art.36, il CCNL del 2022 ha poi espressamente disciplinato proprio l'ipotesi che ricorre nel caso di specie, ovvero quello della presenza di incarichi già assegnati con il sistema previsto dal precedente CCNL.

L'art.36 citato, rubricato *"Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi"*, ha previsto, invero, che *"gli incarichi di organizzazione e professionali di cui agli artt.14 e seguenti del CCNL 2018 in essere alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di contratto..... sono collocati all'interno delle fasce di cui all'art.32 comma 7 senza necessità di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri: a) gli incarichi di organizzazione.....assumono la denominazione di Incarichi di funzione organizzativa...b) gli incarichi professionali assumono la denominazione di "Incarichi*





*di funzione professionale. Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita”.*

La norma in maniera inequivoca stabilisce che resta ferma *“in ogni caso”* la scadenza precedentemente definita degli incarichi conferiti in base al CCNL del 2018. Previsione che rende illegittima l’adozione da parte della A.S.L. convenuta delle due delibere del marzo e del settembre 2025, in quanto gli incarichi in questione erano stati conferiti il 31.3.2022 ed andavano a scadenza il 31.3.2025, per cui tali incarichi risultavano, a mente del richiamato art.36 del nuovo CCNL, *“in essere alla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di contratto’ (22 novembre 2022)”*. Con la conseguenza che si sarebbe dovuto procedere alla semplice *“trasposizione”* prevista dalla norma citata, con l’assegnazione delle nuove denominazioni degli incarichi, ma mantenendo la durata già definita del 31.3.2025, che non poteva essere prorogata (*“Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita”*).

Operata la richiamata *“trasposizione”*, la A.S.L. avrebbe potuto poi procedere ai sensi dell’art.27, comma 7, del CCNL del 2022 al *“rinnovo”* dell’incarico, da distinguere rispetto la mera *“proroga”* perché collegato alla valutazione positiva e alla previa verifica della mancata irrogazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni. Così recita l’art.27, comma 7: *“Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell’incarico unitamente all’assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Qualora, al termine dell’incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore”*. Al comma 8, poi, si specifica che: *“Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l’eventuale rinnovo o l’affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell’incarico stesso viene effettuata dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico di cui all’art. 34 comma 1 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione)”*

Scaduti il 31 marzo 2025 gli incarichi conferiti in base alla disciplina posta dal CCNL del 2018, la A.S.L. però non ha proceduto al *“rinnovo”* degli incarichi come previsto dal richiamato art.27, comma 7, del CCNL del 2022, ma ha illegittimamente prorogato gli incarichi in essere e questo in contrasto





con la chiara previsione dell'art.36 del CCNL del 2022 (*"Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita"*).

La A.S.L. neanche ha attivato una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale già appartenente all'area di elevata qualificazione interessato a ricoprire un diverso incarico, al fine di acquisire la disponibilità di candidati all'incarico corredata dal curriculum, come previsto dall'art.27, comma 4, del CCNL del 2022, secondo cui: *"nel caso di vacanza di incarico, prima dell'avvio della procedura di cui all'art. 16 comma 1 (Area del personale di elevata qualificazione), è facoltà dell'Azienda o Ente di attivare una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale già appartenente all'area di elevata qualificazione interessato a ricoprire un diverso incarico al fine di acquisire la disponibilità di candidati all'incarico corredata dal curriculum. I criteri selettivi di comparazione sono riportati nell'avviso di selezione che potrà prevedere anche eventuale colloquio. I criteri selettivi di comparazione vengono riportati nell'avviso di selezione"*.

Va poi considerato che l'art.27, comma 11, del CCNL del 2022 ha disciplinato anche l'ipotesi di necessità conseguenti all'adozione di un nuovo atto aziendale: *"qualora l'Azienda o Ente, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione"*.

Dunque, nell'ipotesi in cui l'atto aziendale preveda l'attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore.

La normativa pattizia, quindi, non pone alcun obbligo di proroga e neanche di rinnovo degli incarichi, ma solo una facoltà per l'Azienda di procedere al rinnovo degli incarichi, previa valutazione positiva. E' ammessa però anche la possibilità che al termine degli incarichi non vi sia un rinnovo e quindi che gli "incaricati" tornino nel ruolo in precedenza ricoperto.



Ne consegue l'infondatezza degli assunti di parte convenuta secondo cui la proroga degli incarichi per cui è causa sarebbe stata imposta dall'approvazione del nuovo dell'Atto di autonomia aziendale (*deliberazione della Giunta regionale del Lazio 31.7.2025 n.650, pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio 5.8.2025, n.64*), e dalla necessità di garantire la continuità assistenziale ed evitare così l'interruzione del pubblico servizio. D'altro canto, il personale incaricato non presta una attività assistenziale, ma solo di gestione del personale e, nel caso in cui l'incarico non venga rinnovato, torna nel ruolo dapprima ricoperto, potendo assicurare comunque l'attività gestionale.

La convenuta ha anche dedotto, per sostenere la legittimità della sua condotta, che proprio l'art.19 del CCNL del 2018 - vigente al momento dell'instaurazione degli iniziali incarichi di coordinamento - prevedeva espressamente che *"L'Azienda o Ente sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni"*. Pertanto, sostiene la resistente, la proroga sino al 31.3.2026 farebbe rientrare, in ogni caso, la durata dell'incarico di coordinamento, protratta da 3 a 4 anni, entro i limiti contrattualmente previsti.

In senso contrario, deve però osservarsi che l'art.19 del CCNL del 2018 prevedeva sì la possibilità per l'Azienda sanitaria di graduare la durata degli incarichi in oggetto da un minimo di tre anni ad un massimo di cinque anni, in base alle *"esigenze organizzative"* dell'Azienda, ma una volta individuata la durata dell'incarico, non ne prevedeva la proroga, ma soltanto il rinnovo, previa valutazione positiva. Il successivo CCNL del 2022, all'art.36, come si è già evidenziato, ha poi espressamente disciplinato l'ipotesi in cui gli incarichi conferiti in base alla disciplina posta dal CCNL del 2018 venissero in scadenza nella vigenza del nuovo CCNL, prevedendo la sola possibilità del loro "rinnovo", ai sensi dell'art.27, comma 7, del CCNL del 2022, e non della loro proroga, da escludere in ogni caso in base all'espressa previsione dell'art.36 del CCNL del 2022, secondo cui *"resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita"*.



In definitiva, deve ritenersi che le due proroghe degli incarichi conferiti ex art.14 del CCNL 21.5.2018 – proroghe disposte dalla A.S.L. convenuta dal 31.03.2025 al 30.09.2025 e, poi, dal 30.09.2025 al 31.03.2025 con le delibere n.225/2025 e n.792/2025 - sono state adottate in violazione della disciplina posta dal CCNL del 2.11.2022 (sottoscritto dal sindacato ricorrente), durante la cui vigenza è intervenuta la scadenza degli incarichi in questione (il 31.3.2025).

E' invero evidente l'illegittimità del comportamento della convenuta, che non ha applicato il contratto collettivo che era obbligata ad osservare. La convenuta avrebbe dovuto dare applicazione alla disciplina degli incarichi di cui al CCNL 2.11.2022, fornendo "informativa" alle OO.SS e fissando un "confronto" con le stesse sulla tipologia degli incarichi e sul regolamento delle graduazioni, ai sensi degli artt.5 e 6 del CCNL, e procedendo, quanto al relativo fondo contrattuale, alla "contrattazione integrativa" ex art.9.

La convenuta ha, di contro, violato le richiamate prerogative sindacali, disponendo, invece, illegittimamente, le proroghe degli incarichi.

Peraltro, va evidenziato che neanche le illegittime proroghe sono state disposte dalla A.S.L. dopo aver fornito la preventiva informativa sindacale ed aver disposto il conseguenziale confronto. Al riguardo va osservato che l'assunto di parte convenuta secondo cui le OO.SS. sarebbero state in ogni caso informate delle proroghe è rimasto sfornito di adeguato riscontro probatorio.

L'antisindacalità della condotta aziendale concretizzatasi nell'adozione delle deliberazioni impugnate non può dirsi che sia venuta meno a seguito della convocazione delle OO.SS. e delle RSU Aziendali (oltre che della delegazione trattante di parte pubblica), effettuata da parte della A.S.L. per il giorno 13.11.2025, dopo una prima convocazione effettuata per il 29.10.2025 (*cfr. all. n.4 alla memoria di costituzione e all. n.7 alle note di parte convenuta del 4.11.2025*). La convocazione ha avuto, invero, ad oggetto la mappatura dei nuovi incarichi di funzione organizzativa e non l'effettivo conferimento degli incarichi oggetto di causa, con la conseguenza che permangono gli effetti delle illegittime proroghe.

Nella specie deve ritenersi che siano stati integrati gli estremi della



condotta antisindacale di cui all'art.28 L. 20 maggio 1970 n.300, giacché la descritta condotta aziendale ha oggettivamente leso gli interessi collettivi di cui è portatrice (anche) l'organizzazione sindacale ricorrente. Non è invece necessario verificare la ricorrenza di uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, che non è occorre appurare 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 (così Cass S.U. n.5295/1997; conf. Cass. n.13726/2014). Invero, ciò che il Giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione di cui all'art.28 L. 20 maggio 1970 n.300 intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale, che nella specie, come si è osservato, vi è stata. Accertata la lesione della libertà sindacale, la giurisprudenza ha osservato che sussiste l'esigenza di tutela anche nell'ipotesi in cui vi sia stata un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta (conf. Cass. n.9250/2007; Cass n.16383/2006; Cass. n.7706/2004; Cass. n.1684/2003; Cass., n.1600/1998).

In definitiva, alla luce delle svolte considerazioni, in accoglimento del ricorso, va accertato e dichiarato il carattere antisindacale della condotta della A.S.L. di Frosinone consistita nell'adozione della deliberazione n.225 del 26.3.2025 e della deliberazione n.792 del 30.9.2025, assunte in violazione dell'art.36 del CCNL Comparto Sanità del 22.11.2022 e, comunque, senza aver previamente fornito l'informativa sindacale all'organizzazione sindacale ricorrente ai sensi dell'art.5 del CCNL Comparto Sanità 2019/2021 e senza aver attivato la contrattazione integrativa aziendale sui criteri di conferimento degli incarichi e sul relativo regolamento di graduazione e conferimento degli incarichi. Per l'effetto, va ordinato alla Azienda Sanitaria Locale di Frosinone di rimuovere gli effetti della condotta lesiva, procedendo all'annullamento dei richiamati provvedimenti, promuovendo l'informativa sindacale sulle materie per cui è causa, attivando la contrattazione integrativa aziendale e formulando, previo confronto, il



nuovo regolamento sul conferimento e sulla graduazione degli incarichi oggetto delle richiamate delibere.

Va altresì ordinato alla convenuta di procedere alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito aziendale e all'affissione dello stesso nelle bacheche aziendali delle unità produttive aziendali, dovendosi ritenere che la richiamata pubblicità costituisca idoneo mezzo per rimuovere gli effetti che la condotta antisindacale, attuata dalla convenuta, ha arrecato al sindacato ricorrente sul piano dell'immagine.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, tenuto conto dei parametri di cui al D.M. n.147/2022 per le cause di lavoro di valore indeterminabile, complessità media, relativamente ai valori minimi previsti per le fasi di studio della controversia, introduttiva del giudizio e decisionale.

#### **P.Q.M.**

Il Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Frosinone, nel ricorso ex art.28 St. Lav. proposto dal Sindacato Provinciale F.I.A.L.S. - Federazione Italiana Autonomie locali e Sanità di Frosinone nei confronti dell'**Azienda Unità Sanitaria Locale di Frosinone**, così provvede:

a) accerta e dichiara il carattere antisindacale della condotta dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Frosinone consistita nell'adozione della deliberazione n.225 del 26.3.2025 e della deliberazione n.792 del 30.9.2025, assunte in violazione dell'art.36 del CCNL Comparto Sanità del 22.11.2022 e senza aver previamente fornito l'informativa sindacale all'organizzazione sindacale ricorrente, ai sensi dell'art.5 del CCNL Comparto Sanità 2019/2021, e senza aver attivato la contrattazione integrativa aziendale sui criteri di conferimento degli incarichi e sul relativo regolamento di graduazione e conferimento degli incarichi;

b) per l'effetto, ordina alla Azienda Unità Sanitaria Locale di Frosinone di rimuovere gli effetti della condotta lesiva, procedendo all'annullamento dei provvedimenti di cui al capo a), promuovendo l'informativa sindacale sulle materie per cui è causa, attivando la contrattazione integrativa aziendale e formulando, previo confronto, il nuovo regolamento sul conferimento e sulla graduazione degli incarichi oggetto delle richiamate delibere;



c) ordina all'Azienda convenuta di procedere alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito aziendale e all'affissione dello stesso nelle bacheche aziendali delle unità produttive aziendali;

d) pone a carico di parte convenuta le spese di lite, liquidate in €.4.524,00, per compenso professionale, oltre I.V.A., C.P.A. e rimborso forfettario delle spese generali, con distrazione in favore del procuratore di parte ricorrente, dichiaratosi antistatario.

Si comunichi.

Frosinone, 23.12.2025

Il Giudice del Lavoro

Dott. Massimo Lisi

