



comportamento complessivamente tenuto nei confronti della RSU d'istituto, e per l'effetto, ordinare la cessazione della condotta antisindacale e la rimozione degli effetti, consentendo alla organizzazione Cobas, e per essa alla RSU, di accedere alla prescritta informativa preventiva e successiva, anche tramite l'acquisizione senza oneri di atti e documenti scolastici, nonché alla contrattazione decentrata su tutte le materie ivi previste e/o accertando la nullità/annullabilità di ogni atto o provvedimento conseguente e, in ogni caso, emettere, a carico delle resistenti, ogni provvedimento ritenuto opportuno per la rimozione degli effetti della denunciata condotta antisindacale o idonea a prevenirne altri, con vittoria delle spese di lite.

Il MIUR si costituiva in giudizio sostenendo la piena correttezza del comportamento del dirigente dell'Istituto.

Deve premettersi, in linea generale, che, come autorevolmente sostenuto nella dottrina giuslavoristica, con l'articolo 28 della legge 20 maggio 1970 numero 300 (Statuto dei Lavoratori) il legislatore, al fine di evitare il pericolo che il datore di lavoro, abusando del potere derivantegli dalla posizione predominante da lui assunta nella organizzazione produttiva, potesse frapporre ostacoli al libero esercizio dei diritti, costituzionalmente garantiti attinenti all'attività sindacale e allo sciopero, ha inteso fornire ai sindacati dei lavoratori un particolare strumento giudiziario a tutela di tali diritti, sanzionando la condotta illegittima del datore di lavoro lesiva di questi. La volontà legislativa, peraltro, ha lasciato imprecisata la descrizione dei comportamenti non consentiti, ricorrendo ad una definizione non analitica ma "teleologica", che consente di ritenere vietate tutte quelle condotte che si rivelino idonee ad arrecare offesa ai beni protetti. Attesa la voluta non specificazione delle condotte vietate dalla legge al datore di lavoro al fine di una piena tutela della attività sindacale, si ritiene che debba farsi rientrare tra esse qualsiasi comportamento idoneo ad arrecare pregiudizio, tra l'altro, alla piena e libera esplicazione, nell'ambito aziendale, dei compiti che l'ordinamento

attribuisce alle rappresentanze dei lavoratori per assicurare gli interessi individuali e collettivi di questi ultimi. In tal modo, si intende garantire la protezione del diritto delle organizzazioni sindacali allo svolgimento dell'attività sindacale, diritto il cui contenuto è anch'esso atipico non facendosi riferimento, sotto il profilo oggettivo, esclusivamente ad una sua definizione nell'articolo 14 dello Statuto dei Lavoratori, limitandosi questo alla proclamazione del principio dei diritti dei lavoratori alla costituzione di associazioni sindacali, di adesione a queste e dello svolgimento della attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro. Ne deriva che il concreto contenuto del diritto di attività sindacale, almeno nella parte in cui la stessa può comprimere il potere organizzativo e direttivo dell'imprenditore, è desumibile rinviando alle disposizioni di cui al titolo terzo dello stesso Statuto - che garantiscono i diritti alla informazione, alla concertazione ed al proselitismo, da esercitarsi sempre assicurandosi il normale svolgimento della attività aziendale - salve più ampie previsioni eventualmente contenute nei contratti collettivi.

La definizione del concetto di libertà ed attività sindacale, in buona sostanza, si ottiene, in positivo, riconducendo a tale ambito tutte le attribuzioni di cui il sindacato è titolare ai fini della tutela di interessi collettivi; in negativo, collocando fuori del suo ambito, la sfera degli interessi morali e patrimoniali dei singoli lavoratori (si veda, *ex plurimis* Cass. n. 9250/07, Cass. n. 10031/2002, Cass. n. 13383/1999).

Ciò posto, dunque, si può affermare che l'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 contempla uno strumento di tutela privilegiato di reazione alla lesione della libertà e dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero che si verifica in presenza di atti e comportamenti del datore di lavoro che meritano la qualificazione di anti-giuridicità in quanto impediscono, compromettono in vario modo, limitano l'esercizio delle libertà ed attività garantite al sindacato (si veda Cass., Sez. Un., 12 giugno 1997, n. 5295).





-copia di quanto inviato alla Ragioneria dello Stato per i pagamenti del FIS e di tutte le altre funzioni e l'analitica descrizione di tutte le attività effettuate e retribuite nello scorso anno scolastico 2017/2018; dalla documentazione richiesta deve risultare l'elenco nominativo della distribuzione di tutti i compensi dell'a.s. 2018/2018, con specificazione dell'incarico svolto, del numero di ore riconosciute e della fonte della retribuzione accessoria (contrattuale e non contrattuale);

-elenco nominativo, con i relativi compensi, della distribuzione del bonus premiale docenti - di cui all'art. 1 comma 127 della Legge 107/15, riferito agli anni scolastici 2016/2017 e 2017/2018 - con le motivazioni delle scelte del Dirigente Scolastico, rispetto ai criteri stabiliti dal Comitato di valutazione, e la conseguente graduatoria attestante i punteggi analitici conseguiti da ciascun/a docente;

-organici del personale Docente ed ATA, sia di diritto che di fatto;

-assegnazione dell'organico di diritto da parte dell'Ufficio scolastico provinciale di Bari;

-eventuali osservazioni, relative all'organico di diritto, inviate all'U.S.P. di Bari - nel mese di giugno 2018 - dalla dirigenza scolastica;

-assegnazione dell'organico di fatto disposto dall'U.S.P. di Bari;

-osservazioni e richieste inviate all'U.S.P. di Bari - nel mese di settembre 2018 -dalla dirigenza scolastica, relativamente alle classi di concorso AB24 e A018, e risposte dell'U.S.P. di Bari;

-prospetto sulla totalità dei fondi oggetto di contrattazione integrativa per l'a.s. 2018-19 ai sensi dell'art. 22 del CCNL scuola 2016-2018.

Il D.S., omettendo di fornire alcuna documentazione, convocava le RSU d'istituto per il primo incontro di contrattazione per il 6.12.2018, indicando quale punto all'ordine del giorno "Inizio contrattazione F.I.S."





In particolare, in allegato alle predette email risultano i seguenti documenti:

- piano attività ATA 2018-2019 adottato;
- adozione piano delle attività;
- verbale collegio docenti;
- decreto di assegnazione docenti alle classi;
- criteri ore eccedenti;
- criteri assegnazione cattedre;
- valorizzazione merito;
- prospetto liquidazione progetti personale docente e ATA;
- FIS;
- prospetto analitico liquidazione fondo istituto;
- organico;
- determinazione fondo per il miglioramento offerta formativa.

Mancano o sono incompleti, i documenti relativi ai predetti punti 4-9-10-16.

In particolare, circa il punto 4 della documentazione richiesta con la diffida dell'11.2.2019, relativo ai criteri generali di assegnazione del personale docente alle classi proposti dal collegio dei docenti e deliberati dal consiglio d'istituto su tale materia, si osserva che il liceo resistente ha fornito un verbale del collegio del 4.9.2018, il quale, piuttosto che fare riferimento ai detti criteri generali, riguarda invece i criteri utilizzati per l'assegnazione ai docenti delle ore eccedenti le 18. Per questa parte, dunque, l'informativa richiesta dal ricorrente si appalesa insufficiente.

Con riferimento al punto 9, si rileva che l'elenco nominativo della distribuzione di tutti i compensi dell'a.s. 2017-2018, con specificazione dell'incarico svolto, del numero di ore riconosciute e della fonte della retribuzione accessoria, contrattuale e non contrattuale non è presente nelle pec del 13-16 marzo, le quali contemplan esclusivamente, con riferimento al detto punto 9, il prospetto analitico di liquidazione del fondo d'istituto.

Anche riguardo alla richiesta di cui al punto 10, relativa alle motivazioni delle scelte del D.S. circa la distribuzione

del bonus premiale docenti - di cui all'art. 1 comma 127 della legge 107/15 riferito all'anno scolastico 2016-2017 - ed al relativo elenco attestante i punteggi analitici conseguiti da ciascun/a docente, deve rilevarsi il comportamento inadempiente dell'ente, il quale ha fornito una documentazione incompleta con riferimento al detto anno scolastico, risultando agli atti soltanto un elenco non dettagliato dei docenti assegnatari del bonus, privo dell'indicazione dei punteggi analitici riferiti a ciascun docente.

Lo stesso dicasi con riferimento alla documentazione di cui al punto 16, in quanto, pur fornendo il liceo i dati relativi alla determinazione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, gli stessi si rivelano insufficienti attesa la richiesta del prospetto sulla totalità dei fondi oggetto di contrattazione integrativa per l'a.s. 2018-2019 ai sensi dell'art. 22 del CCNL scuola 2016-2018, il quale prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica: c 3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;

C7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti.

Si rileva che le materie cui afferiscono le richieste di informativa sono tutte oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 22 (in particolare n. c.4c, c.7, c.8b, c.9b), e, dunque, soggette ad informativa in favore dei sindacati.

Detta circostanza del resto risulta pacifica, non essendo contestata da parte convenuta.

Con riferimento all'eccezione di parte resistente, relativa all'impossibilità di comunicare alle OO.SS. i nominativi del personale retribuito con il fondo d'istituto se non "in forma aggregata, indicandone l'importo complessivo, eventualmente per fasce e qualifiche", va rilevato che il Consiglio di Stato, con sentenza n. 4417 del 2018, ha chiarito che, alla luce del combinato disposto dalle norme che disciplinano l'istituto del diritto di accesso ai documenti amministrativi contenute nel Capo V l. 241/1990, nonché dalle disposizioni del CCNL, "appare evidente che le organizzazioni sindacali siano parte del complesso procedimento di formazione del Fondo di istituto nonché di accesso allo stesso da parte dei lavoratori e di ripartizione delle risorse finanziarie"; ne deriva che le dette organizzazioni hanno diritto a conoscere, acquisendone copia, tutti i documenti delle procedure di formazione, accesso, ripartizione e distribuzione del fondo d'istituto, senza necessità di una riduzione di detta documentazione, trattandosi di accesso partecipativo ai sensi dell'art. 24, co. 7 l. n. 241/90, difatti "diversamente opinando si svilirebbe il ruolo di controllore della gestione del Fondo attribuito dal CCNL all'organizzazione sindacale, secondo i criteri condivisi con l'istituto scolastico nell'ambito del procedimento di formazione del Fondo di istituto; né può trovare ostacolo alla completa discovery documentale in favore dell'organizzazione sindacale la presenza dei nomi dei lavoratori coinvolti. Il Collegio non ignora che regola fondamentale e mitigatoria di un indiscriminato esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi è costituita dal rispetto (che deve essere costante ed effettivo) delle norme in materia di tutela dei dati personali recate dal Codice della protezione di tali dati, di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, costituendo l'istituto dell'accesso documentale, seppur esclusivamente disciplinato dalla l. 241/1990 (così l'art. 59 del Codice), una forma di "trattamento" dei dati che merita il parallelo e

corrispondente rispetto delle previsioni garantistiche contenute nel Codice. A tale proposito, l'art. 112, comma 2, d.lgs. 196/2003, definendo il catalogo dei trattamenti effettuati per le "finalità di rilevante interesse pubblico" nella materia del "Lavoro e previdenza sociale", include alla lett. o) i trattamenti per "valutare la qualità dei servizi resi e dei risultati conseguiti" dai lavoratori, specificando poi al comma 3, che in seguito a tale trattamento "La diffusione dei dati (...) è consentita in forma anonima e, comunque, tale da non consentire l'individuazione dell'interessato". Quella ora riprodotta, in realtà, potrebbe costituire la sola norma impeditiva dell'accesso...". Tuttavia, osserva il Consiglio di Stato che l'organizzazione sindacale "essendo parte del procedimento di formazione e di ripartizione del Fondo di istituto vanta una legittimazione ed un interesse (interni e) accentuati a conoscere ogni particolare della procedura stessa, onde poter svolgere pienamente e compiutamente il proprio mandato sindacale di talché, dinanzi a tale interesse all'accesso documentale "rafforzato", la posizione dei singoli lavoratori che abbiano fruito di somme del Fondo si attenua con riferimento alla possibilità di resistenza in ordine all'accesso sia dei nominativi dei singoli, che alla natura degli incarichi e progetti svolti, sia alla individuazione puntuale ed analitica delle somme riconosciute a ciascuno di loro".

Deve, dunque, darsi atto, nel complesso, della incompletezza della documentazione fornita al ricorrente dal D.S.

Né può ritenersi provato che i documenti mancanti siano stati prodotti mediante una successiva integrazione, precedente alla instaurazione del presente giudizio.

Parte resistente allega nel proprio fascicolo di parte la missiva datata 12.4.2019, in allegato alla quale vi sarebbero i documenti mancanti.

Va rilevato, tuttavia, che non risulta la prova che tramite la detta missiva siano stati effettivamente forniti i documenti in essa contemplati e, dunque, che la richiesta integrazione





ricorso stesso, sempre che il comportamento denunciato sia ancora in atto e permangano gli effetti lesivi della libertà e della attività del sindacato e del diritto di sciopero: "la mancata fissazione da parte del legislatore di un termine di decadenza all'azione ex art. 28 stat. 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 del 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 determinano i suoi effetti lesivi della libertà e delle attività del sindacato o del diritto di sciopero. Per gli esposti motivi questa Corte, ritiene di condividere quanto già statuito dai giudici di legittimità che hanno più volte ribadito che 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 (cfr. sui punto: Cass. 8 febbraio 1985 n. 1005, Cass. 4 febbraio 1983 n. 945; Cass., Sez. Un., 13 giugno 1977 n. 2443) ".

A fondamento della sua domanda il ricorrente ha dedotto che l'obbligo della preventiva e successiva informazione alle organizzazioni sindacali dovrebbe essere affermato dagli artt. 5 e 22 del ccnl e dagli artt. 10 e 24 della L. n. 241/1990. Alla luce di tali previsioni è evidente che si è in presenza di una condotta oggettivamente antisindacale "concreta e ancora attuale", non essendo certo esauriti gli effetti negativi per il sindacato, derivante dalla violazioni di specifiche norme poste a garanzia delle prerogative del ricorrente, senza che possa rilevare in contrario la presunta

assenza di dolo o della prova del concreto danno subito dalla ricorrente.

Vanno allora ricordati i principi generali della materia.

E' noto che il rifiuto di trattare con il sindacato costituisce condotta antisindacale nei casi in cui una specifica clausola contrattuale renda obbligatorio un effettivo confronto tra le parti sui problemi dell'organizzazione e la distribuzione del lavoro (per tutte Cass. n. 1309/97).

Come è stato più volte rilevato in giurisprudenza, il sindacato non può imporre in questi casi all'imprenditore di raggiungere un determinato accordo, ma può pretendere il rispetto delle regole di buona fede e correttezza nel corso delle trattative "e quindi il diritto a partecipare realmente alle stesse, contribuendo al processo formativo della volontà negoziale collettiva".

Analoghi principi si applicano in caso di omessa informativa alle organizzazioni sindacali.

La mancata o incompleta informativa, ove prevista dalla legge o da una specifica clausola del ccnl integra una ipotesi scolastica di condotta obiettivamente antisindacale.

La Suprema Corte ha infatti affermato che la violazione di una norma contrattuale che prevede una informativa o comunicazione al sindacato configura comunque condotta antisindacale persino nell'ipotesi di informazione "successiva" a determinati provvedimenti aziendali e non preventiva (Cass. N.7347 del 17/4/2004).

Infatti anche l'informazione successiva è idonea ad orientare l'attività del sindacato e "l'inottemperanza del datore di lavoro a quest'obbligo di informativa è idonea ex se - oggettivamente - a costituire condotta antisindacale ed a legittimare, in presenza degli altri presupposti di legge, il ricorso del sindacato al procedimento di repressione contemplato dall'art. 28 detto Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 1970)."

La casistica giurisprudenziale è ricca di esempi.

La Suprema Corte (Cass., sez. lav., 7 marzo 2001, n. 3298) ha ritenuto lesiva di prerogative sindacali riconosciute dalla



lesione di queste situazioni soggettive del sindacato si ha in presenza di atti e comportamenti del datore di lavoro che meritano la qualificazione di antigiuridicità in quanto impediscono, compromettono in vario modo, limitano l'esercizio delle libertà e attività garantite al sindacato, con l'ulteriore precisazione che rileva esclusivamente la lesione oggettiva degli interessi collettivi di cui il sindacato è portatore, restando privo di rilievo, ai fini della concessione della tutela inibitoria, l'intento del datore di lavoro, sia nel senso che la tutela non può essere negata in presenza di situazioni di buona fede dell'autore del comportamento, sia nel senso che l'intento di nuocere al sindacato non è idoneo ad integrare condotta antisindacale ove manchi la lesione degli interessi collettivi considerati dalla norma (Cass., sez. un., 12 giugno 1997, n. 5295).

La definizione del concetto di libertà e attività sindacale si ottiene, in positivo, riconducendo a tale ambito tutte le attribuzioni di cui il sindacato è titolare ai fini della tutela di interessi collettivi; in negativo, collocando fuori del suo ambito, la sfera degli interessi morali e patrimoniali dei singoli lavoratori. Non può però escludersi che la violazione di una situazione soggettiva individuale, che vede innanzi tutto il lavoratore in una posizione pretensiva nei confronti del datore di lavoro, si qualifichi anche come condotta antisindacale perché diretta a reprimere o solo limitare l'attività sindacale. In tal caso in giurisprudenza si è ritenuto che occorra che all'elemento oggettivo della violazione della situazione protetta che implica la concreta idoneità lesiva della condotta (cfr. Cass., sez. lav., 7 agosto 1998, n. 7779) si accompagni anche l'elemento soggettivo dell'intento del datore di lavoro di raggiungere questo effetto indiretto.

In particolare Cass., sez. lav., 7 marzo 2001, n. 3298 (ed in precedenza in senso conforme v. anche Cass., sez. lav., 19 luglio 1995, n. 7833), ha affermato che la legittimazione attiva dell'associazione sindacale a stare in giudizio a norma dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori si fonda

sull'esistenza di una condotta antisindacale del datore di lavoro, caratterizzata da una componente oggettiva di contenuto non predeterminato, e da un elemento soggettivo, che assume essenziale rilievo e postula l'intenzione del datore di lavoro di frustrare la libertà e l'attività sindacale, pur non ponendosi il comportamento del datore stesso in diretto contrasto con specifiche norme imperative destinate a tutelare l'esercizio della libertà e delle attività sindacali, ma integrando, per converso, in via immediata, la violazione di disposizioni della parte normativa di un contratto collettivo destinate ad operare direttamente sul piano dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratori (v. anche Cass. n. 7347/2004).

Solo se invece è lesa direttamente una prerogativa sindacale di natura collettiva, e non già individuale (come nel caso di specie), non occorre alcuno specifico intento lesivo (Cass. Sez. Un. 5295/97). Ha infatti affermato Cass. 5 febbraio 2003 n. 1684 che per ritenersi integrati gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, è sufficiente che il comportamento del datore di lavoro 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 nel caso di condotte tipizzate perchè 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). Questa pronuncia peraltro ha escluso la necessità di un'indagine sull'intento lesivo del datore di lavoro anche nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicchè ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione intende impedire.

Insomma non è rilevante accertare, rispetto alla violazione di un obbligo previsto dalla contrattazione collettiva e dallo stesso art. 6 del D.Lgs. n. 165/01, se vi è stata l'intenzione

di impedire al sindacato di svolgere la propria funzione e se sia stato superato o meno uno specifico "livello di offensività".

Come si è già detto è poi evidente l'interesse del ricorrente ad una pronuncia di antisindacalità.

Mentre, quanto al requisito dell'attualità, occorre aggiungere che: in tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi della Legge n. 300 del 1970, articolo 28, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale...." (così, tra le più recenti, Cass. n. 3837 del 26/2/2016).

In proposito, si rileva la mancanza del requisito dell'attualità con riferimento alle ulteriori condotte addebitate all'ente convenuto nel ricorso introduttivo. Si fa riferimento in particolare all'estromissione, nell'anno scolastico 2017/18, del prof. Rinaldi dal Consiglio d'Istituto, all'ingiustificabile ritardo nella riassegnazione del prof. Rinaldi presso il liceo ~~.....~~ nell'a.s. 2014/15 ed alla nullità del contratto collettivo integrativo d'istituto firmato da una sola RSU il 4.3.2015. Trattasi, difatti, di episodi risalenti nel tempo, i cui effetti lesivi sono ormai esauriti, considerato che si tratta di vicende per le quali è ormai intervenuta una adeguata composizione in via giudiziale o stragiudiziale.

Con riferimento alla richiesta di "adottare ogni provvedimento ritenuto opportuno per la rimozione degli effetti della denunciata condotta antisindacale" (v. conclusioni del ricorso), si osserva che la norma dell'art. 28 Stat. Lav., non identifica il contenuto del provvedimento del giudice perché la stessa legge non determina neppure gli elementi tipici dei



Queste conseguenze della dichiarazione di antisindacalità si ricollegano solo ed esclusivamente alla lesione dell'interesse collettivo e sono ricomprese nell'ampia dizione "rimozione degli effetti", di cui all'art. 28 legge 300/70.

In questi limiti il ricorso merita accoglimento.

Le spese seguono la soccombenza.

**P.Q.M.**

In virtù di quanto innanzi esposto, quindi, ogni altra domanda ed eccezione assorbita, va dichiarata:

l'antisindacalità della condotta posta in essere dal liceo ~~classico "Vaga De ..."~~, in persona del legale rappresentante p.t., Dirigente prof. ~~...~~, convenuto e consistente nella omessa e/o insufficiente e, in ogni caso, tardiva informativa preventiva e successiva ai sensi degli artt. 5-6-22 CCNL Comparto Scuola 2016-2018;

per l'effetto, ordina al liceo classico ~~"..."~~, in persona del legale rappresentante p.t., prof. ~~...~~, resistente di rimuovere gli effetti di tale condotta, astenendosi per il futuro dal porre in essere analoghi comportamenti e fornendo la prescritta informativa preventiva e successiva alla organizzazione sindacale ricorrente;

condanna il liceo resistente a rifondere alla ricorrente le spese di lite, liquidate in E 2.500,00, oltre rimborso forfettario, iva e cpa;

compensa le spese tra il ricorrente ed il Ministero.

Si comunichi.

Bari, 7.10.2019

Il Giudice del Lavoro

Dott.ssa ~~...~~