



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Decreto *ex art.* 28 l. n. 300/1970

Il Giudice Dott. Antonio Lombardi

letti gli atti e i documenti del procedimento *ex art.* 28 St. lav. iscritto al n. 11683/2024 RGL pendente tra

FILCAMS CGIL MILANO con l'avv. CARLO DE MARCHIS GOMEZ

e

HS SERVIZI S.R.L. e **HEXISS S.R.L.** con l'avv. AURELIO SALATA

A scioglimento della riserva in precedenza assunta, osserva quanto segue.

Con ricorso depositato in data 10/10/2024 FILCAMS CGIL Milano, premessa la comparata propria maggiore rappresentatività, sia a livello nazionale che territoriale, censurava la condotta antisindacale delle società convenute consistente nella loro indisponibilità a riconoscere ai lavoratori impiegati negli appalti il trattamento economico e normativo della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sottoscritta dalla organizzazione sindacale ricorrente, imponendo anche ai lavoratori iscritti alla CGIL, impiegati in appalti, i trattamenti complessivamente deteriori del CCNL sottoscritto dalla UGL e del contratto di prossimità stipulato in azienda, privo del prescritto requisito di rappresentatività ai fini della normativa *antidumping*.

Lamentava, pertanto, la lesione del ruolo e dell'attività del sindacato comparativamente più rappresentativo, al quale il legislatore aveva riconosciuto una funzione di contrasto al *dumping* del mercato del lavoro nel settore, in forza della previsione dell'art. 29, co. 1-*bis* del d. lgs. n. 276/03, applicabile *ratione temporis* alla fattispecie.



Evidenziava, in particolare, la condotta della Hexiss s.r.l. che, a seguito di un provvedimento di condanna per condotta antisindacale per l'unilaterale applicazione di un CCNL e di un accordo di prossimità sottoscritti con la UGL, associazione non comparativamente più rappresentativa, aveva attuato una condotta ritorsiva negando il trattamento economico e normativo della contrattazione *leader* ai lavoratori iscritti alla FILCAMS CGIL impiegati negli appalti, sebbene rinnovata a condizioni di miglior favore.

Rilevava, infatti, che la società Hexiss s.r.l., senza confrontarsi con il sindacato ricorrente, dopo la condanna subita, aveva applicato ai soli lavoratori iscritti alla FILCAMS CGIL una riduzione retributiva, imponendo le condizioni normative e retributive di un CCNL persino non più rinnovato, i cui valori erano stati dichiarati contrari all'art. 36 Cost., disdettato dalla stessa organizzazione sindacale firmataria (UILTUCS UIL), confluita nel CCNL leader sottoscritto nel maggio 2023 e aggiornato nel febbraio 2024 unitamente alla FILCAMS CGIL e alla FISASCAT CISL, i cui parametri tabellari e normativi erano significativamente superiori.

Rilevava, inoltre, che Hexiss s.r.l. e HS Servizi s.r.l., tra loro strettamente collegate da vincoli societari, nel luglio 2024 avevano improvvisamente deciso, senza alcun preventivo confronto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, una locazione di azienda comunicata alla FILCAMS CGIL senza il rispetto del termine minimo di confronto previsto dall'art. 47 della legge 428/90.

Evidenziava che l'applicazione ai lavoratori e, *a fortiori*, agli iscritti alla propria organizzazione, impiegati negli appalti, di un CCNL scaduto e disdettato, i cui valori retributivi e i trattamenti normativi erano complessivamente inferiori a quelli del CCNL *leader* sottoscritto dalla associazione ricorrente, ledava l'immagine e il ruolo del sindacato ricorrente, la cui funzione di garanzia avverso pratiche di *dumping* nel mercato del lavoro, attribuita dalla legge, veniva oggettivamente negata e svilita.

Esponeva, infatti, che tutti i lavoratori e in particolare quelli iscritti alla FILCAMS CGIL di Milano, operanti in ambito di appalti, ricevevano trattamenti economici e normativi inferiori a quelli stabiliti dal CCNL *leader* per effetto dell'indisponibilità delle società convenute a riconoscere il ruolo di regolatore del mercato in capo alla deducente.

Evidenziava che la condotta ritorsiva e comunque l'applicazione di parametri retributivi di un contratto inadeguato generava una condotta oggettivamente antisindacale in quanto minava e neutralizzava in radice l'attività normativa e regolatoria del mercato del lavoro nel settore, istituzionalmente demandata dal legislatore, in presenza di appalti, al sindacato comparativamente più rappresentativo, che riconosce



a tali organizzazioni una funzione di garanzia delle condizioni minimali di impiego nel mercato del lavoro.

Rilevava, infine l'omesso versamento all'organizzazione sindacale dei contributi relativi alle quote di tesseramento dei propri iscritti, e concludeva per l'accertamento dell'antisindacalità delle condotte evidenziate con l'adozione di adeguati provvedimenti anche risarcitori atti a rimuovere degli effetti tramite i provvedimenti sollecitati, con applicazione della *astreinte* inibitoria di cui all'art. 614-*bis* c.p.c.

Chiedeva, alla luce di quanto allegato e dedotto, accogliersi le seguenti conclusioni:

«A) Accertare e dichiarare la natura antisindacale della condotta delle società convenute consistente:

- nella omessa comunicazione dei flussi informativi previsti dal contratto collettivo sottoscritto dalla organizzazione sindacale ricorrente, comparativamente più rappresentative in favore di detta organizzazione ai fini della consultazione di cui al d.lgs. 25/07;

- nel mancato rispetto dei termini e delle informazioni previste dall'art. 47 della legge 428/90 in occasione della cessione del ramo di azienda avvenuta il 1° agosto 2024 tra Hexiss s.r.l. e HS Servizi s.r.l.;

- nell'applicazione unilaterale, in assenza di confronto con la Filcams CGIL, ai dipendenti della società convenute impiegati negli appalti e comunque a quelli iscritti alla Filcams CGIL del CCNL SAFI, definitivamente disdettato dalla Uiltucs Uil e/o del CCNL Agenzie Sicurezza AISS UGL che prevedono un trattamento economico e normativo complessivamente inferiore a quello del CCNL Vigilanza e Servizi Sicurezza sottoscritto dalla organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa;

- nell'applicazione ai lavoratori impiegati negli appalti e comunque agli iscritti alla Filcams CGIL di parametri retributivi e normativi complessivamente inferiori a quelli stabiliti dal CCNL Vigilanza e Servizi Sicurezza stipulato dalla Filcams CGIL unitamente alla Uiltucs Uil e alla Fisasact Cisl con le organizzazioni datoriali, enti comparativamente più rappresentativi, per i motivi di cui al ricorso e in particolare l'applicazione di trattamenti economico - normativi inferiori previsti dalla contrattazione non comparativamente più rappresentativa del CCNL SAFI e del CCNL Agenzia di Sicurezza AISS UGL integrato dal contratto di prossimità;

- nel mancato pagamento delle quote delle deleghe sindacali dei lavoratori della Filcams CGIL impiegati negli appalti di Milano.

e per l'effetto:



B) Disporre i seguenti provvedimenti:

- ordinare alle società convenute di assicurare il rispetto dei flussi informativi e della conseguente consultazione preventiva di cui al d. lgs 25/07 in presenza di decisioni aziendali, condizioni e/o modifiche organizzative di interesse per i lavoratori imponendo di fornire le prescritte informazioni al fine di consentire la fase di confronto alla Filcams CGIL;
- ordinare alle società convenute di fornire le prescritte informative e comunicazioni nel rispetto dell'articolo 47 legge 428/90 in presenza di cessioni/affitti di azienda o di rami;
- ordinare alla società convenuta di astenersi dall'applicare ai lavoratori impiegati negli appalti e in ogni caso ai lavoratori della Filcams CGIL i trattamenti economico - normativi del CCNL SAFI e del CCNL Agenzie di Sicurezza AISS UGL e del contratto di prossimità in quanto lesivi della funzione di contrasto del *dumping* contrattuale perché complessivamente inferiori alle condizioni assicurate dal CCNL Vigilanza e Servizi Sicurezza sottoscritto dalla organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa Filcams CGIL unitamente a Fisascat Cisl e Uiltucs Uil e con le associazioni datoriali dotate di pari rappresentatività;
- ordinare alla società convenuta di applicare a tutti i lavoratori impiegati negli appalti e comunque ai lavoratori iscritti alla Filcams CGIL, parametri retributivi e normativi complessivamente non inferiori a quelli stabiliti dal CCNL Vigilanza e Servizi Sicurezza sottoscritto dalla Filcams CGIL, dalla Fisascat Cisl e dalla Uiltucs Uil con le associazioni datoriali aderenti a Confcommercio, Confindustria e Legacoop, quali organizzazioni e associazioni comparativamente più rappresentative;
- ordinare alla Hexiss s.r.l. e a HS Servizi s.r.l. di pagare all'organizzazione sindacale ricorrente le quote delle deleghe sindacali dei lavoratori impiegati nel comune di Milano;
- ordinare alle società convenute di pubblicare sulla pagina web della società <https://www.hexiss.it/> formato mezza pagina e sulla bacheca aziendale l'emanando provvedimento per almeno 30 giorni nonché su almeno tre quotidiani di tiratura nazionale che si indicano in "Il Fatto Quotidiano", "La Repubblica", "Il Corriere della Sera" con formato 276x 186 mm;
- ordinare in ogni caso alle società convenute di comunicare l'emanando provvedimento direttamente a tutto il personale ceduto e comunque impiegato negli appalti;
- adottare ogni altro provvedimento idoneo a eliminare gli effetti delle condotte antisindacali dedotte.



➤ condannare la società convenute al pagamento di una *astreinte ex art. 614 bis c.p.c.* in favore delle organizzazioni sindacali ricorrenti per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione dell'emanando provvedimento nella misura di € 500,00 da determinarsi in via equitativa o altra maggiore o minore di giustizia».

Costituitesi con memoria di costituzione e risposta depositata in data 31/10/2024 la HS Servizi s.r.l. e la Hexiss s.r.l. evidenziavano come l'assetto contrattuale attualmente in essere in azienda contemplava l'applicazione, quanto ai lavoratori iscritti alla FILCAMS CGIL, del Contratto Collettivo SAFI (a valle della disapplicazione del CCNL Agenzie Sicurezza AISS UGL e dell'accordo di prossimità disposta dal Tribunale di Genova) e, quanto ai restanti dipendenti, del CCNL Agenzie Sicurezza AISS UGL (di seguito anche CCNL UGL) integrato dall'accordo di prossimità.

Con riferimento ai lavoratori iscritti ai Sindacati FILCAMS – CGIL, l'applicazione del CCNL SAFI derivava dall'avere il Tribunale di Genova, con decreto del 3/6/2024, disposto la disapplicazione, limitatamente a questi ultimi, della disciplina contrattuale di cui al CCNL UGL con accordo di prossimità, senza pronunciarsi in ordine alla contrattazione da applicare, rimettendo di fatto il tema alla consultazione e al confronto disposti, all'esito dei quali la società aveva ritenuto di applicare la previgente normativa contrattuale.

Evidenziavano come tale determinazione dovesse ritenersi legittima, in quanto espressione di libertà d'iniziativa economica, sancita dall'art. 41 Cost., di autonomia negoziale, garantita dagli artt. 1321 e 1322 c.c., e di pluralismo sindacale ai sensi dell'art. 39 Cost.

Sottolineavano, per altro, come dal confronto tra il trattamento retributivo applicato da Hexiss s.r.l. e il trattamento previsto dal CCNL di categoria sottoscritto da CGIL, CISL e UIL nel giugno 2023, era emerso che le complessive condizioni economiche aziendali fossero superiori a quelle garantite dal CCNL per il livello di inquadramento analogo.

In merito all'omessa comunicazione dei flussi informativi, previsti dal contratto collettivo sottoscritto dall'organizzazione sindacale ricorrente, comparativamente più rappresentative in favore di detta organizzazione, ai fini della consultazione di cui al d.lgs. 25/07, assumevano la piena correttezza del proprio operato, anche in relazione al rispetto dei termini e delle informazioni previste dall'art. 47 della legge 428/90 in occasione della cessione del ramo di azienda avvenuta il 1/8/2024 tra Hexiss s.r.l. e HS



Servizi s.r.l. avendo la società trasmesso, in data 20/5/2024, idonea comunicazione a mezzo PEC a tutte le sigle interessate.

Allegavano, infine, di aver pagato tutte le quote sindacali alla CGIL, come da bonifici allegati.

Tanto eccepito e dedotto chiedevano accogliersi le seguenti conclusioni:

«Voglia Codesto Ill.mo Giudice, *contrariis reiectis*, con l'adozione di ogni relativo e consequenziale provvedimento di Legge,

In via preliminare nel merito, accertare e dichiarare l'insussistenza della condotta antisindacale contestata alle resistenti per le causali indicate in premessa;

Nel merito, in via principale, per tutte le causali indicate, rigettare integralmente il ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto e non provato.

In via subordinata, nella denegata ipotesi di accoglimento anche parziale del ricorso e di emanazione del decreto, rigettare in ogni caso le richieste di pubblicazione e/o comunicazione e/o di applicazione di sanzione pecuniaria, con eventuale riconduzione all'importo massimo di cui all'art. 650 c.p.

Il tutto con vittoria di spese, competenze ed onorari del giudizio».

1) Sintesi della controversia.

L'odierno contenzioso muove le premesse dalla determinazione di Hexiss s.r.l., nell'agosto del 2023, di applicare in azienda il CCNL Agenzie di Sicurezza AISS, sottoscritto dalla UGL, e del relativo accordo di prossimità. A seguito di ciò, la FILCAMS CGIL, proponeva innanzi al Tribunale di Genova un ricorso per condotta antisindacale, all'esito del quale il Tribunale, con decreto del 4/6/2024, in accoglimento del ricorso, ordinava alla società di avviare un confronto con la FILCAMS al contempo inibendo l'applicazione del CCNL UGL e dell'accordo di prossimità ai dipendenti iscritti alla FILCAMS CGIL.

La Hexiss s.r.l., a seguito della condanna, decideva di riapplicare, ai soli lavoratori addetti ai servizi di vigilanza e guardiania iscritti all'organizzazione sindacale ricorrente, impiegati nei diversi appalti, la disciplina economica e normativa del CCNL Servizi Ausiliari, Sri e Integrati (il cd CCNL SAFI), scaduto dal 2015 e definitivamente disdettato nel 2022.

Nelle more, a seguito di riorganizzazione societaria del gruppo Hexiss, tutte le attività della Hexiss s.r.l. venivano conferite per effetto di una scrittura privata autenticata del 15/7/2024 in regime di affitto di ramo di azienda alla HS Servizi s.r.l. con decorrenza dal 1/8/2024. Sia Hexiss s.r.l. che HS Servizi s.r.l. hanno applicato ed applicano al personale adibito a funzioni di vigilanza negli appalti il CCNL Agenzia



di Sicurezza UGL integrato dal contratto di prossimità del 4/8/2023, fatta eccezione per il personale iscritto alla FILCAMS CGIL, al quale è stato applicato dapprima il CCNL SAFI e, successivamente, il CCNL SAFI derogato dall'accordo di prossimità e, dopo la definitiva cessazione del medesimo, il CCNL AISS/UGL 2025/2027.

Assume la difesa di parte ricorrente che ciò integrerebbe condotta antisindacale, determinando uno svilimento della funzione di contrasto al c.d. *dumping* salariale affidata dal legislatore all'azione negoziale dell'organizzazione ricorrente con il d.l. n. 19/2024 che, aggiungendo il comma 1-*bis* in seno all'art. 29 d.lgs. n. 276/2003, ha demandato alla contrattazione sottoscritta dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative un ruolo fondamentale di garante delle condizioni di lavoro eque per i lavoratori impiegati negli appalti privati, e in particolare del precetto secondo cui al «personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto».

2) La natura antisindacale della condotta delle resistenti.

Va, preliminarmente, verificato se l'assunta violazione dell'art. 1-*bis* d.lgs. n. 276/2003, in termini di applicazione di un contratto collettivo inadeguato, sotto il profilo del trattamento economico e normativo, rispetto a quello previsto dal contratto collettivo territoriale e nazionale, stipulato dalle associazioni sindacali «comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», configuri e integri gli estremi del comportamento antisindacale, ovvero del comportamento diretto «ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale» (art. 28 l. n. 300/1970).

L'alinea di nuova introduzione in seno all'art. 29 d.lgs. n. 276/2003, norma complessivamente diretta a regolare la fattispecie degli appalti di opere e servizi, appare rispondere a esigenze di garanzia dell'adeguatezza del trattamento del lavoratore, non limitata alla componente retributiva ma estesa al complessivo assetto di diritti e garanzie, ponendo quale elemento di comparazione il contratto collettivo territoriale e nazionale stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative. In tale prospettiva, è innegabile l'esistenza di una proiezione superindividuale di tale garanzia, che trascende l'interesse del singolo lavoratore all'adeguatezza del trattamento complessivo per involgere la sfera di tutela e protezione collettiva del sindacato, e in particolare di quello comparativamente più



rappresentativo, parte stipulante del contratto paradigma, titolare di un potere-dovere di controllo del rispetto della disposizione e di prevenzione dei fenomeni di c.d. *dumping* salariale e, in generale, dell'applicazione di trattamenti deteriori.

Deve, dunque, riconoscersi, che tale previsione normativa ascriva al sindacato comparativamente più rappresentativo, sottoscrittore del CCNL *leader* del settore, una funzione di verifica e controllo del rispetto delle regole del mercato del lavoro nello specifico segmento degli appalti, sotto il profilo dell'osservanza delle regole minime salariali e normative, individuate dal contratto paradigma, che legittima lo stesso a una reazione nel caso in cui consti l'alterazione di tali regole, che non può che fondarsi sul rimedio di cui all'art. 28 St. lav.

L'assunto deve con maggior forza ribadirsi nel caso di specie, alla luce degli specifici fatti in precedenza riassunti. Il CCNL SAFI, che si assume configurare un trattamento complessivamente peggiore rispetto al c.d. contratto paradigma, è risultato difatti applicato ai soli iscritti della sigla sindacale ricorrente, a seguito del provvedimento del Tribunale di Genova, investito di ricorso ai sensi dell'art. 28 l. n. 300/1970, che ha inibito l'applicazione ai dipendenti iscritti alla FILCAMS CGIL del CCNL Agenzia di Sicurezza UGL integrato dal contratto di prossimità del 4/8/2023, realizzandosi un duplice e concorrente elemento di legittimazione: la FILCAMS CGIL è parte stipulante del contratto collettivo nazionale paradigma ai sensi del comma 1-*bis* d.lgs. n. 276/2003 e, al contempo, sigla di appartenenza dei lavoratori cui, secondo la prospettazione di parte, è stato applicato un trattamento complessivamente peggiore, in violazione del precetto normativo.

La domanda di parte ricorrente non appare, ben vero, limitata alla verifica del CCNL SAFI, risultando estesa alla valutazione comparativa anche del trattamento complessivamente goduto dagli altri dipendenti, non iscritti alla FILCAMS CGIL, ai quali è stato applicato il CCNL Agenzia di Sicurezza UGL, integrato dal contratto di prossimità del 4/8/2023 e, successivamente, del CCNL AISS/UGL 2025-2027.

La cognizione del giudicante non può, dunque, alla luce delle considerazioni sopra esposte, afferenti alla funzione di vigilanza e garanzia da riconoscersi all'associazione dalla comparata maggiore rappresentatività, in ordine all'applicazione dell'art. 29 co. 1-*bis*, e alla correlata lesione di tali prerogative, all'atto della violazione di tale norma, che estendersi alla valutazione dell'intera domanda proposta, avente ad oggetto il trattamento riconosciuto da ambedue i contratti applicati presso le aziende resistenti.



3) I profili di applicazione dell'art. 29 co. 1-*bis* d.lgs. n. 276/2003.

Acclarata, dunque, la legittimazione della parte ricorrente, e l'astratta natura antisindacale della violazione del disposto di cui al comma 1-*bis* cit., occorre esaminare i profili soggettivi e oggettivi di applicazione della norma invocata, con riferimento al contratto paradigma individuato dalla parte ricorrente.

Si osserva, innanzitutto, come la scelta del legislatore sia pacificamente quella di consentire l'operazione di comparazione dei trattamenti economici e normativi ponendo a confronto il contratto applicato in azienda - in questo caso, i contratti applicati in azienda - e il solo contratto collettivo, stipulato su base nazionale o territoriale, che assurge a contratto di riferimento. Non si ritiene, per espressa scelta testuale, necessaria la valutazione comparativa dei trattamenti previsti da due o più contratti, e in tale ottica infondate appaiono le censure mosse dalle resistenti, che in sede di note conclusive del 10/06/2025 affermano che tale approccio metodologico violerebbe il principio costituzionale di libertà sindacale e contrattuale, a condizione che il contratto preso quale riferimento per la comparazione risulti stipulato da un'associazione «comparativamente più rappresentativa» e sia «applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto».

Come noto, «la nozione di «sindacato comparativamente più rappresentativo» è utilizzata dal legislatore, in luogo di quella di «sindacato maggiormente rappresentativo», al fine di selezionare le organizzazioni sindacali (c.d. selezione dei soggetti) o i contratti collettivi (c.d. selezione degli atti), in funzione dell'attribuzione alle prime di specifiche prerogative (...). L'avverbio «comparativamente», contenuto nel *nomen* di «sindacato comparativamente più rappresentativo», introduce un elemento di confronto tra le organizzazioni sindacali al fine di individuare quale tra esse sia, alla luce dei predetti indici, la più rappresentativa. Secondo Cons. Stato, sez. IV, n. 537/2019 il concetto di sindacato «comparativamente più rappresentativo» presuppone, diversamente dal concetto di «maggiore rappresentatività», una selezione delle associazioni sindacali sulla base di una valutazione comparativa della effettiva capacità di rappresentanza di ciascuna di esse. Quindi è possibile che tra le organizzazioni sindacali soggette a selezione più siano quelle maggiormente rappresentative; tuttavia, solo una è quella comparativamente più rappresentativa di tutte le altre (Trib. Trento, 10 settembre 2020 n. 120).

È innegabile la ricorrenza della caratteristica di comparata maggiore rappresentatività in capo alla FILCAMS CGIL, circostanza per altro mai realmente contestata dalla difesa delle resistenti.

La FILCAMS è un'associazione sindacale aderente alla CGIL che associa oltre 5.500.000 di tesserati (doc. 1 fascicolo parte ricorrente), e opera nel settore del commercio, dei servizi e del terziario, della



quale fanno parte 578.045 iscritti (dati del 2023) su tutto il territorio nazionale, firmataria di 24 contratti nazionali c.d. *leader* del settore e in particolare della vigilanza privata e dei servizi sicurezza.

La stessa è firmataria del CCNL Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza (doc. 7 fascicolo parte ricorrente), assieme a FISASCAT CISL e, a partire dal rinnovo di maggio 2023, della UILTUCS UIL (doc. 8 fascicolo parte ricorrente), unitamente all'accordo integrativo del 16/2/2024. Tale contratto è stato ritenuto, con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'8/8/2024, il contratto *leader* del settore ai fini del codice degli appalti pubblici (doc. 9 fascicolo parte ricorrente) ed è incontestatamente il contratto con maggior diffusione in quanto viene applicato, secondo i dati del CNEL, da 886 aziende nei confronti di 55.327 lavoratori del settore (doc. 10 fascicolo parte ricorrente). Per contro, UGL è associazione che a livello nazionale conta 150.000 iscritti, pari al 20% del numero complessivo degli iscritti della FILCAMS CGIL, con un numero di sedi inferiore e ha stipulato contratti collettivi in misura minore, non considerati alla stregua di contrattazione *leader*, con un indice di rappresentatività certamente inferiore alla ricorrente (cfr. indici di rappresentatività, elaborati dalla Divisione IV della Direzione Generale dei Rapporti di lavoro sub doc. 28 fascicolo parte ricorrente) e una presenza inferiore in tutti gli organismi partecipativi costituiti presso gli organi istituzionali (INPS, CNEL, Ispettorati del Lavoro ecc.) (cfr. docc. 13, 17 fascicolo parte ricorrente).

Il contratto collettivo Agenzie di Sicurezza Sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza sottoscritto da UGL Sicurezza Civile (doc. 35 fascicolo parte ricorrente) ha una diffusione inferiore tra i lavoratori e le imprese in quanto applicato, secondo i dati del CNEL, da 402 aziende nei confronti di 10.702 lavoratori. Il contratto collettivo sottoscritto da AISS/UGL non è rinnovato dal 2020 ed è applicato ad un numero di lavoratori di gran lunga inferiore (12.000) (doc. 36 fascicolo parte ricorrente) a quello del CCNL vigilanza servizi sicurezza.

Non vi è, dunque, dubbio alcuno in ordine al fatto che il CCNL Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza sottoscritto dalla sigla ricorrente possa assurgere a contratto c.d. paradigma, agli effetti del procedimento di comparazione di cui al co. 1-*bis* art. 29 d.lgs. n. 276/2003 rispondendo ai requisiti della provenienza da associazione sindacale dei lavoratori comparativamente più rappresentativa, della diffusione nazionale, dell'applicazione al settore e alle zone connesse alle attività oggetto degli appalti e subappalti gestiti dalle convenute.

4) La CTU sulla comparazione tra contratti collettivi.



Al fine di operare la comparazione, con provvedimento del 14/01/2025, questo giudice disponeva CTU affinché si provvedesse a elaborare schemi riassuntivi e comparativi dei trattamenti economici e normativi dei CCNL Servizi Sicurezza sottoscritto dalla FILCAMS CGIL, CCNL SAFI e AISS Agenzie di Sicurezza UGL, come integrato dagli accordi di prossimità aziendale, eventualmente distinguendo i contratti vigenti all'epoca della proposizione del ricorso e quelli vigenti all'epoca delle operazioni peritali, per effetto di eventuali rinnovi contrattuali, fornendo motivato parere in ordine alla circostanza se ai dipendenti della resistente competesse, per effetto dell'applicazione dei CCNL SAFI e AISS Agenzie di Sicurezza UGL, un «trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore» a quello previsto dal CCNL Servizi Sicurezza sottoscritto dalla FILCAMS CGIL.

Giova premettere, sotto il profilo metodologico, come la valutazione circa l'equivalenza del complessivo trattamento economico e normativo tra i contratti collettivi dedotti in causa non possa che essere operata con riferimento al limitato periodo di tempo intercorrente tra la proposizione del ricorso e la pronuncia, in considerazione dell'indispensabile ricorrenza del parametro dell'attualità della condotta antisindacale, la cui valutazione va, dunque, eseguita diacronicamente nel periodo intercorrente tra l'ottobre del 2024 e l'attualità, valutando quindi i rinnovi *medio tempore* intervenuti. Va, sotto altro profilo, rilevato come la disposizione di cui al comma 1-*bis* sia stata introdotta in seno all'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 a decorrere dal 30/04/2024, data di conversione del d.l. n. 19/2024 ad opera della l. n. 56/2024, essendo dunque manifesta l'ininfluenza, ai fini della valutazione di antisindacalità della condotta per violazione del disposto normativo, della comparazione antecedente a tale momento.

Alla luce della differenza di divisori orari mensili, (173 ore mensili il CCNL CGIL, 182 ore mensili il CGIL SAFI, 173 ore il CCNL AISS-UGL) il CTU ha provveduto alla riparametrazione delle retribuzioni mensili dei tre CCNL a 182 ore, comparando i livelli retributivi come da tabella a pag. 7, includendo l'EGR (elemento di garanzia retributiva), nel calcolo della retribuzione normale per il CCNL AISS-UGL per il periodo 2022-2024, escludendo viceversa l'indennità di presenza, sostitutiva dell'EGR per il periodo 2025/2027 *ex art.* 72 CCNL AISS-UGL. L'inclusione dell'EGR nel calcolo della normale retribuzione e l'esclusione dell'indennità di presenza appaiono, per altro, del tutto condivisibili nelle premesse, posto che l'EGR concorre alla formazione della retribuzione normale ed alla formazione della base di calcolo per la tredicesima nonché per il TFR, diversamente dall'indennità di presenza, che è esclusa sia dal calcolo del TFR, sia dalla maggiorazione per il lavoro festivo, notturno e straordinario.



Limitando, per quanto sopra osservato, la comparazione normativa e retributiva esclusivamente per il biennio 2024 e 2025, confinata agli ultimi due livelli dei tre CCNL, tenuto conto dei due aumenti del CCNL CGIL del luglio e ottobre 2024, e dell'introduzione in tale anno della quattordicesima, nonché dei nuovi importi del CCNL SAFI con decorrenza dal settembre 2023 e dell'eliminazione del livello 7 nel CCNL AISS-UGL, con sostituzione del medesimo con il livello 6I (livello 6 di ingresso), ne deriva una tangibile differenza di retribuzione in favore del CCNL CGIL per l'anno 2024, sintetizzato nelle tabelle alle pagg. 11 e 12 della relazione peritale, e nelle relative conclusioni.

Quanto all'anno 2025, mettendo a comparazione gli ultimi due livelli dei tre CCNL, riparametrando la retribuzione mensile, tenendo conto dei due aumenti del CCNL 2025 nei mesi di luglio e dicembre, della sostituzione del CCNL SAFI derogato, applicato nel periodo da settembre 2023 a dicembre 2024, con il CCNL AISS-UGL 2025-2027, e della sostituzione, in tale ultimo ambito, dell'indennità EGR con l'indennità di presenza, da escludere dalla retribuzione normale, ne è parimenti derivata una sensibile differenza di retribuzione in favore del CCNL CGIL, sintetizzata dalle tabelle di cui alle pagg. 12 e 13 della relazione.

Relativamente agli ulteriori trattamenti di natura economica, segnatamente mensilità differite, indennità di presenza/EGR e TFR, il CTU ha evidenziato come, a seguito dell'introduzione della quattordicesima ad opera del CCNL CGIL con decorrenza gennaio 2024, a partire da tale momento (e, dunque, per il periodo di riferimento ai fini del giudizio che ci occupa) il CCNL CGIL preveda un trattamento di maggior favore rispetto agli altri due CCNL.

Con riferimento alla maternità e al congedo parentale, il CCNL SAFI prevedeva un trattamento economico e normativo inferiore rispetto al CCNL CGIL ($80\% < 100\%$), invece il CCNL AISS-UGL fino al dicembre 2024 prevedeva un trattamento economico inferiore rispetto al CCNL CGIL ($80\% < 100\%$), mentre a partire dal gennaio 2025 il CCNL AISS-UGL ed il CCNL CGIL prevedono il medesimo trattamento economico e normativo.

Con riferimento alla malattia, il CCNL SAFI prevedeva un trattamento economico e normativo inferiore rispetto al CCNL CGIL, invece il CCNL AISS-UGL fino al dicembre 2024 prevedeva un trattamento economico inferiore rispetto al CCNL CGIL, solo a partire dal gennaio 2025 il CCNL AISS-UGL ed il CCNL CGIL prevedono un trattamento simile.

Con riferimento all'infortunio, il CCNL CGIL prevede un trattamento economico e normativo superiore rispetto agli altri due CCNL, come da tabella a pag. 16.



Quanto al lavoro straordinario, il CCNL SAFI prevedeva un trattamento economico e normativo inferiore rispetto al CCNL CGIL. In termini di maggiorazione il CCNL CGIL prevede un trattamento economico e normativo complessivamente superiore rispetto al CCNL AISS-UGL, invece in termini di limite massimo di ore del lavoro straordinario, il CCNL CGIL prevede un trattamento inferiore rispetto al CCNL AISS-UGL.

Con riferimento alle ferie, rol e permessi, il CCNL SAFI prevedeva un trattamento economico e normativo inferiore rispetto al CCNL CGIL. In merito alle ferie, il CCNL CGIL prevedeva un trattamento economico e normativo superiore al CCNL AISS-UGL fino al dicembre 2024, a partire dal gennaio 2025 il CCNL CGIL prevede un trattamento inferiore rispetto al CCNL AISS-UGL. In merito a rol e permessi, il CCNL CGIL prevedeva un trattamento economico e normativo inferiore al CCNL AISS-UGL fino al dicembre 2024, a partire dal gennaio 2025 il CCNL CGIL prevede un trattamento inferiore rispetto al CCNL AISS-UGL.

Con riferimento al lavoro part-time, il CCNL SAFI prevedeva un trattamento economico e normativo inferiore rispetto al CCNL CGIL. In termini di maggiorazione, il CCNL CGIL prevede un trattamento economico e normativo superiore al CCNL AISS-UGL; in termine del minimo orario settimanale e delle clausole elastiche, il CCNL CGIL prevede un trattamento economico e normativo inferiore al CCNL AISS-UGL.

Con riferimento alle tipologie contrattuali, il CCNL SAFI ed il CCNL AISS-UGL prevedono maggiori tipologie di contratti rispetto al CCNL CGIL.

Con riferimento al passaggio di livello, in particolare dal livello di ingresso al livello superiore, il CCNL SAFI non prevedeva tale trattamento, il CCNL CGIL prevede un trattamento migliore rispetto al CCNL AISS-UGL, ovvero un numero minore di mesi di permanenza per poter passare al livello superiore.

Con riferimento al congedo per donne vittime di violenza, il CCNL CGIL prevede un trattamento economico e normativo superiore rispetto agli altri due CCNL.

Con riferimento alla tutela delle lavoratrici, il CCNL CGIL prevede un trattamento inferiore rispetto al CCNL AISS-UGL.

Con riferimento all'ente bilaterale, ovvero ai servizi erogati ai lavoratori, il CCNL CGIL prevede un trattamento inferiore rispetto agli altri due CCNL.

Con riferimento all'assistenza sanitaria, il CCNL CGIL prevede un trattamento superiore agli altri due CCNL, in quanto non vi è nessun contributo a carico del lavoratore.



Quanto alla previdenza complementare, il CCNL SAFI non prevedeva tale trattamento, mentre il CCNL CGIL ed il CCNL AISS-UGL prevedono trattamenti simili.

Con riferimento al periodo di prova, il CCNL SAFI prevedeva un trattamento inferiore rispetto al CCNL CGIL che, a sua volta, prevede un trattamento inferiore rispetto al CCNL AISS-UGL, in quanto il CCNL AISS-UGL prevede un periodo di prova più breve per gli ultimi livelli.

Con riferimento al preavviso, il CCNL SAFI ed il CCNL CGIL prevedono dei termini di preavviso variabili (a metà mese o fine mese), invece il CCNL AISS-UGL prevede termini di preavviso fissi che si differenziano in base agli anni di anzianità e che si riducono a 50% nel caso di dimissione volontaria.

Sulla base di tali considerazioni il CTU ha provveduto a elaborare una tabella di comparazione (cfr. pag. 24 della perizia) dalla quale, espunte le comparazioni della retribuzione degli anni 2022 e 2023, e delle mensilità differite anteriormente al 2024, irrilevanti ai fini del giudizio, emerge *ictu oculi* l'evidente non equivalenza dei parametri economici e normativi garantiti dai contratti collettivi applicati nelle aziende resistenti (CCNL SAFI, derogato e non derogato, e CCNL AISS-UGL) rispetto a quelli garantiti dal contratto collettivo parametro (CCNL CGIL), valutazione che appare di plateale evidenza con riferimento al CCNL SAFI temporaneamente applicato, per quanto detto, agli associati alla FILCAMS CGIL a seguito della pronuncia resa ai sensi dell'art. 28 St. lav. dal Tribunale di Genova.

Il CTU ha provveduto ad ancorare le valutazioni di non equivalenza, già empiricamente evidenti dall'esame della tabella comparativa, a parametri oggettivi di promanazione regolamentare.

Ha dapprima richiamato le circolari dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) nn. 7 del 7/6/2019 e 9 del 10/09/2019, nelle quali, ai fini della fruizione delle agevolazioni contributive, si prevede che la valutazione di equivalenza tra contratti collettivi debba avere luogo sulla base di indici esemplificativi di equivalenza, fondati su nove istituti contrattuali. Applicando tale paradigma ha concluso che, per l'anno 2024, il CCNL SAFI derogato ed il CCNL AISS-UGL non garantivano né l'equivalenza economica, né quella normativa e, per l'anno 2025, cessato il CCNL SAFI derogato, il CCNL AISS-UGL non garantisce né l'equivalenza economica, né quella normativa.

Il CTU ha, in secondo luogo, fatto riferimento ai criteri dettati dall'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione, nella relazione illustrativa al Bando tipo n. 1/2023 del mese di luglio 2023 al fine di operare il controllo di equivalenza delle tutele fra due CCNL. Tale controllo deve articolarsi in due passaggi aventi ad oggetto sia le tutele economiche che quelle normative in quanto complesso inscindibile. In primo luogo, la stazione appaltante deve verificare l'equivalenza delle tutele economiche, che deve essere annuale tenendo conto di tutte le mensilità supplementari e delle ulteriori indennità



previste dai CCNL, quali le indennità economiche aggiuntive alla retribuzione tabellare che spetterebbero stabilmente ai lavoratori. In secondo luogo, se la prima equivalenza sussiste, la stazione appaltante deve verificare l'equivalenza delle tutele normative facendo riferimento a 14 istituti contrattuali individuati dall'ANAC e riportati alle pagg. 27 e 28 dell'elaborato peritale. Il margine di scostamento, ai fini del giudizio di equivalenza, è limitato a soli due parametri.

Ebbene, anche applicando tali criteri, relativamente agli anni di indagine (2024/2025) deve concludersi che, per l'anno 2024, il CCNL SAFI derogato ed il CCNL AISS-UGL non garantivano né l'equivalenza economica, né quella normativa e, per l'anno 2025, cessato il CCNL SAFI derogato, il CCNL AISS-UGL non garantisce né l'equivalenza economica, né quella normativa.

5) Le osservazioni critiche delle parti.

In merito alle osservazioni mosse dalle parti alle risultanze della CTU in sede di note conclusive depositate in data 10/6/2025, giova osservare quanto segue.

In merito alle censure di parte ricorrente relative all'emolumento EGR, si evidenzia come condivisibilmente il CTU lo abbia incluso nel conteggio della retribuzione normale per il CCNL AISS-UGL per il periodo 2022-2024, pur rilevandosi che per l'anno 2024, tale inclusione non modifica la valutazione di non adeguatezza del trattamento retributivo di tale CCNL rispetto a quello CCNL FILCAMS CGIL, grazie all'introduzione dell'istituto della quattordicesima. Quanto all'anno 2025, l'esclusione dell'indennità di presenza del CCNL AISS-UGL, sostitutiva dell'EGR, dalla retribuzione normale mensile, determina parimenti un trattamento economico superiore.

Non può, del resto, ascriversi rilievo all'intervenuta pronuncia del Trib. Milano, (est. dott. Caroleo, del 3/4/2025 n. 1617/25) che ha dichiarato *inter partes* la natura discriminatoria della voce variabile cd EGR (o premio presenza) applicata dalla società del CCNL UGL, penalizzando i *caregiver* e i soggetti disabili, oltre le donne in maternità o gravidanza e i lavoratori e le lavoratrici con esigenze di cura familiare.

Tale pronuncia, per altro riguardante la sola HS Servizi s.r.l., ha statuito la nullità dell'art. 73 del CCNL UGL nella parte in cui non riconosce l'indennità di presenza nei casi di assenza per permessi *ex lege* n. 104/1992 e per congedi parentali nonché ai lavoratori con livello 6I per i primi 12 mesi di cui all'art. 76 CCNL, ampliando, dunque, in ultima analisi il novero di fattispecie cui era ancorata l'erogazione di tale emolumento che, pertanto, deve essere tenuto in debita considerazione nella valutazione comparativa tra contratti per il periodo di vigenza dello stesso.



Secondo parte ricorrente, inoltre, le conclusioni cui il CTU sarebbe addivenuto in merito all'istituto delle ferie sarebbe frutto di un errore, venendo le ferie vengono riconosciute dalla convenuta sulla base del parametro dell'accordo di prossimità (ovverosia 168 ore annuali anziché 173 ore annuali come previsto dal CCNL FILCAMS), come evidenziato dalle buste paga di gennaio, febbraio e marzo 2025, depositate in atti. I trattamenti previsti dal CCNL UGL in materia di violenza di genere e lavoro femminile sarebbero, inoltre, secondo la prospettazione del ricorrente, meramente compilativi di istituti legislativi, il giudizio del CTU sarebbe erroneo con riferimento a preavviso e prova, e all'ente bilaterale. Con riferimento alle ferie va confermata la valutazione operata dal CTU nell'elaborato originario, effettuata sulla base della documentazione disponibile agli atti, ovvero i CCNL e gli eventuali accordi di prossimità, non essendo viceversa a disposizione del CTU le buste paga relative al periodo gennaio-marzo 2025, dalle quali emergerebbero elementi nel senso voluto dalla parte ricorrente. Inoltre, la circostanza che dall'analisi delle tre buste paga di cui all'allegato n. 7, il trattamento delle ferie del CCNL UGL 2025-2027 non risulterebbe ancora recepito, individuandosi ancora l'applicazione dell'accordo di prossimità del 4 agosto 2023 relativo alle ferie può, al più, incidere sulla valutazione di profili di inadempimento in capo alla società, ma non sul giudizio di comparazione tra trattamenti economici che deve, di necessità, avere ad oggetti gli istituti formalmente contemplati dalla contrattazione collettiva, indipendentemente dal loro concreto recepimento nei rapporti di lavoro.

In sede di elaborato integrativo, il CTU ha poi provveduto a recepire le osservazioni di parte ricorrente di cui ai punti 47-53, prevedendo il CCNL FICAMS CGIL un trattamento superiore sia per il congedo di maternità, offrendo la possibilità di erogazione di ulteriori 3 mesi di integrazione aggiuntiva, sia per la tutela delle lavoratrici a causa dell'incidenza negativa, in tal senso, degli emolumenti variabili dalla parte del CCNL UGL, legati all'effettiva presenza in servizio, ciò indipendentemente dalla valutazione giudiziale di discriminatorietà dell'EGR.

Con riferimento agli istituti della prova e del preavviso, dall'analisi delle tabelle comparative emerge come il CCNL AISS/UGL preveda periodi di prova più brevi e periodi di preavviso più lunghi rispetto al CCNL FILCAMS CGIL. A tale stregua il CTU ha concluso per la prevalenza del CCNL AISS/UGL, in quanto un periodo di prova più contenuto determina la più veloce stabilizzazione del rapporto di lavoro, mentre, per quanto riguarda il preavviso, un periodo più lungo di preavviso consente al lavoratore licenziato di disporre di un tempo maggiore per la ricerca del nuovo impiego e di percepire la retribuzione per un arco temporale più esteso prima della cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di dimissioni volontarie, nel CCNL AISS/UGL i tempi si dimezzano, rendendolo più favorevole al



lavoratore che intende fuoriuscire dall'azienda. Pur osservando il giudicante come un termine di prova più contenuto non sia in assoluto e oggettivamente un elemento di favore, dovendo il termine risultare congruo al fine di consentire al lavoratore la dimostrazione di attitudini e competenze idonee a consentirgli il positivo superamento della prova, la necessità di operare una valutazione comparativa non può che condurre a una valutazione di prevalenza dell'aspetto di stabilizzazione del rapporto conducendo, ancora una volta alla condivisione delle conclusioni de CTU che, nel caso di tali istituti, determinano la prevalenza del CCNL AISS/UGL.

Con riferimento al punto 56 delle medesime memorie difensive, il CTU ha ritenuto non applicabile la valutazione comparativa, in quanto il CCNL UGL, che offre un numero maggiore di incentivi, impone anche una quota maggiore a carico del lavoratore rispetto al CCNL Filcams CGIL.

Con riferimento alle note depositate dalle società resistenti, le stesse contestano, innanzitutto, la ricomprensione dei livelli di ingresso, vale a dire il livello E del CCNL FILCAMS e il livello 7 del CCNL AISS/UGL dal perimetro di valutazione comparativa, trattandosi di livelli "di accesso" con validità limitata nel tempo. Evidenziano, inoltre, che per l'anno 2024, il confronto debba avvenire tra il livello D del CCNL FILCAMS e il livello 5 del CCNL AISS/UGL, essendo le mansioni, responsabilità e i requisiti di tali due livelli pienamente sovrapponibili. Tali assunti non sono, tuttavia, condivisi dal giudicante che ritiene, innanzitutto, che la circostanza che il livello di ingresso abbia natura transitoria non impedisca di tenerne conto nell'ambito della valutazione comparativa *ex art. 29 co. 1-bis d.lgs. n. 276/2003*, a condizione che la comparazione abbia unitamente ad oggetto livelli di inquadramento successivo non aventi natura transitoria. L'assunto secondo cui, in relazione alle mansioni e al contenuto di professionalità, non vi sarebbe corrispondenza tra il livello D CCNL FILCAMS e il livello 6 CCNL AISS/UGL, oggetto di comparazione, appare del tutto sguarnito di evidenza.

In merito alla censura secondo cui il CTU avrebbe erroneamente utilizzato come base di calcolo la retribuzione mensile e non la RAL (retribuzione annua lorda) per una valutazione reale dei redditi percepiti dai lavoratori per l'ordinaria/normale attività lavorativa, si osserva come non soltanto la proposizione di tale metodo alternativo risulti tardiva ma, come osservato dal CTU, anche le retribuzioni orarie dovrebbero avere un equivalente divisore mensile delle ore e, pur volendo utilizzare il diverso metodo di comparazione della retribuzione, si addiverrebbe alle medesime conclusioni circa l'inadeguatezza del trattamento economico dei due CCNL posti in comparazione. In merito all'inclusione nella RAL delle festività retribuite e dei permessi, il CTU ha correttamente escluso tali



istituti dalla retribuzione normale mensile manifestando, per altro, perplessità in ordine alla determinazione ad opera del CTP di parte convenuta degli importi riferibili a tali istituti.

6) I criteri di comparazione e le risultanze della relazione peritale integrativa.

Occorre, dunque, selezionare, tra i vari criteri di comparazione esaminati in atti, un criterio che conduca alla dichiarazione di equivalenza o non equivalenza tra i trattamenti economici e normativi. In tal proposito, appare preferibile utilizzare, sia pure in via analogica, il criterio normativizzato in seno all'art. 73 del Codice degli Appalti Pubblici per effetto del d.lgs. n. 209/2024, che all'art. 4 allegato I.01 (Indicazione da parte dell'operatore economico di un diverso contratto collettivo nazionale di lavoro), prevede che la valutazione di equivalenza del diverso CCNL indicato dall'operatore, debba essere eseguita considerando le tutele economiche e normative.

La valutazione di equivalenza economica dei contratti deve essere effettuata, secondo la norma, in relazione alle componenti fisse della retribuzione globale annua, costituite dalle seguenti voci:

- a) retribuzione tabellare annuale;
- b) indennità di contingenza;
- c) elemento distinto della retribuzione (EDR);
- d) eventuali mensilità aggiuntive
- e) eventuali ulteriori indennità previste.

La valutazione di equivalenza delle tutele normative va invece effettuata sulla base dei seguenti parametri:

- a) disciplina concernente il lavoro supplementare;
- b) clausole relative al lavoro a tempo parziale;
- c) disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi;
- d) disciplina compensativa relativa alle festività soppresse;
- e) durata del periodo di prova;
- f) durata del periodo di preavviso;
- g) durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio;
- h) disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità;
- i) disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori;



- l) monte ore di permessi retribuiti;
- m) disciplina relativa alla bilateralità;
- n) obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico;
- o) previdenza integrativa;
- p) sanità integrativa.

Si ritiene sussistente l'equivalenza delle tutele quando il valore economico complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua risulti pari, e quando gli scostamenti rispetto ai parametri relativi alle tutele normative siano marginali. Nella delibera 32 del 5/2/ 2025, l'ANAC ha indicato in due scostamenti il numero massimo consentito rispetto ai parametri normativi.

Appare di palmare evidenza, applicando i suddetti parametri di comparazione, come tra i contratti collettivi in esame non possa dirsi sussistente l'equivalenza economica e normativa nel periodo intercorrente tra la proposizione del ricorso introduttivo del presente giudizio e l'attualità.

Avuto, difatti, riguardo agli indicatori di natura economica, emerge la natura migliorativa del trattamento erogato sulla base del CCNL FILCAMS CGIL rispetto ai contratti riferibili a SAFI e AISS UGL con riferimento alle componenti fisse della retribuzione globale annua (cfr. tabella pag. 6 relazione peritale integrativa). Per quanto riguarda il trattamento normativo, si registrano ben 9 scostamenti tra il CCNL di riferimento FILCAMS CGIL e il CCNL UGL (cfr. tabella pag. 8 relazione peritale integrativa), confermandosi la natura significativamente migliorativa del CCNL FILCAMS CGIL rispetto agli altri CCNL in comparazione, tenuto conto delle indicazioni dell'ANAC e delle modifiche al Codice degli Appalti Pubblici di cui al d.lgs. n. 209/2024.

Va, pertanto, sulla base di quanto complessivamente osservato, concluso nel senso della natura antisindacale delle convenute, consistente nell'applicazione, dalla data della proposizione del ricorso all'attualità, di trattamenti economici e normativi complessivamente inferiori a quelli stabiliti dal CCNL Vigilanza e Servizi Sicurezza stipulato dalla FILCAMS CGIL, UILTUCS UIL, FISASCAT CGIL, quale CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

7) Le ulteriori censure di antisindacalità della condotta.

Infondate appaiono le ulteriori censure di antisindacalità della condotta delle parti resistenti, lamentate dall'odierna ricorrente, la quale assume innanzitutto che, pur avendo le società trattenuto mensilmente



ai lavoratori impiegati negli appalti di Milano le quote associative della FILCAMS, nel corso del 2024 non avrebbero versato all'associazione sindacale ricorrente le relative somme.

Al netto della genericità dell'allegazione, che meriterebbe più adeguata specificazione con riferimento al periodo e ai lavoratori interessati, la stessa risulta smentita dalle produzioni documentali eseguite dalle convenute, le quali hanno evidenziato l'intervenuto pagamento delle quote sindacali (cfr. bonifici all. 12 fascicolo resistenti) e la circostanza che, con specifico riferimento alla HS Servizi s.r.l., le deleghe sono state trasmesse all'azienda soltanto in data 28/10/2024, ovvero tre giorni prima del deposito del ricorso introduttivo del presente giudizio a mezzo nota Prot. 121216/2024, con cui la CGIL ha comunicato le deleghe di 11 lavoratori (cfr. deleghe all. 13 fascicolo resistenti), circostanze non ulteriormente smentite o contestate dalla ricorrente nel successivo corso del giudizio.

Il sindacato allega che, con comunicazione del 19/7/2024, avrebbe improvvisamente preso conoscenza del conferimento delle attività della Hexiss s.r.l. con la scrittura privata del 15/7/2024 alla HS Servizi s.r.l. per effetto di affitto di ramo di azienda, con decorrenza dal 1/8/2024 (docc. 48-*bis* e 49 fascicolo parte ricorrente). Lamenta, in relazione a tale vicenda, il mancato rispetto del flusso informativo previsto in favore delle organizzazioni comparativamente più rappresentative ai sensi della l. n. 428/1990 e del d.lgs. n. 25/2007 in presenza di una decisione di significativa rilevanza organizzativa consistente nella decisione di cedere l'azienda.

Risulta *per tabulas*, come in data 20/5/2024, le società abbiano reso comunicazione ai sensi dell'art. 47 l. n. 428/1990 nell'ambito della quale si dava atto dell'imminente conclusione del contratto di affitto di azienda tra le parti, individuando succintamente le ragioni sottese («ampia ristrutturazione societaria del gruppo Hexiss») e le prospettive in chiave occupazionale e giuridica.

L'art. 4 della l. n. 25/2007, demanda ai contratti collettivi la definizione di sedi, tempi, soggetti, modalità e contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

Il co. 3 della norma definisce il contenuto dell'informazione e della consultazione, che riguardano:

- «a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1».



L'informazione deve avvenire secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo e in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione di cui ai commi 5 e ss.

L'art. 3 del CCNL AISS/UGL prevede il diritto di informazione delle strutture sindacali esteso, *ex aliis*, alla fattispecie di «ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo» non definendo termini, modalità e contenuto delle predette comunicazioni. Il CCNL FILCAMS CGIL, all'art. 13 prevede: «Gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici. Le strutture sindacali verranno informate inoltre: - sulla consistenza degli organici; - sulle varie tipologie dei servizi; - sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie; - su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo. In tale ambito le Parti, ferma restando l'autonomia decisionale e gestionale dell'Istituto, esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra, improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali».

Ritiene il giudicante come non possa, nel caso di specie, configurarsi la lamentata violazione dell'art. 4 l. n. 25/2007, trattandosi di norma di procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali, che prescrive un tempestivo flusso informativo in favore delle rappresentanze sindacali, in occasioni di rilevanti decisioni aziendali, destinate ad avere impatto sui lavoratori per favorire consultazione e trattativa, che non sancisce un precetto di diretta applicazione nei confronti dei datori di lavoro, avuto riguardo alle espressioni letterali utilizzate nella norma e, in particolare, alla formulazione del comma 1, introducendo viceversa obblighi nei confronti delle parti collettive, tenute alla codificazione, in seno ai contratti collettivi, di doveri di tempestiva informazione e confronto tra le parti che, nel caso dei contratti in esame, risultano definiti in modo del tutto generico, rendendo dunque sufficiente la comunicazione fornita in data 20/5/2024, sia pure resa in ottemperanza ad altra norma.

8) Conclusioni.

Da quanto sopra argomentato, in considerazione della rilevata violazione dell'art. 29 co. 1-*bis* del d.lgs. n. 276/2003, avuto riguardo ai parametri prescelti per il giudizio di comparazione, consegue la necessità di adozione di un ordine alle società convenute di applicazione a tutti i lavoratori impiegati negli appalti di parametri retributivi e normativi complessivamente non inferiori a quelli stabiliti dal CCNL Vigilanza e Servizi Sicurezza sottoscritto dalla FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL con le



associazioni datoriali aderenti a Confcommercio, Confindustria e Legacoop, quali organizzazioni e associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Non si ritiene, viceversa, di dare corso alla richiesta di pubblicazione del provvedimento sulla pagina *web* della società <https://www.hexiss.it/> formato mezza pagina e sulla bacheca aziendale del provvedimento per almeno 30 giorni nonché su almeno tre quotidiani di tiratura nazionale, indicati nel “Il Fatto Quotidiano”, “La Repubblica”, “Il Corriere della Sera” con formato 276x 186 mm, ritenendosi l'ordine di cui al capo precedente sufficiente al fine di garantire la cessazione del comportamento antisindacale e la rimozione dei suoi effetti, ai sensi dell'art 28 l. n. 300/1970.

Va, viceversa, accolta la richiesta di emissione di *astreinte ex art. 614-bis c.p.c.* in favore delle organizzazioni sindacali ricorrenti per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento, nella misura, ritenuta congrua, di € 100,00 *die*, quale mezzo di coercizione indiretta all'adempimento dell'ordine giudiziale.

La disposizione di cui all'ultimo comma dell'art. 614-*bis* c.p.c., secondo cui la stessa non trova applicazione «alle controversie di lavoro subordinato pubblico o privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409» va, difatti, interpretata in senso stretto, in aderenza alla sua formulazione letterale, ovvero alle sole controversie tra parti pubbliche e private aventi ad oggetto questioni concernenti i rapporti di subordinazione o parasubordinazione lavorativa, esulando da tale novero le controversie di accertamento della condotta antisindacale di cui all'art. 28 l. n. 300/1970.

La regolamentazione delle spese di lite segue la regola della soccombenza, come da liquidazione analitica in dispositivo. Sulla base del medesimo principio, le spese di CTU graveranno, definitivamente e per l'intero, sulle parti convenute, in solido tra loro.

PQM

Accerta e dichiara l'antisindacalità della condotta delle resistenti HS Servizi s.r.l. e Hexiss s.r.l. consistente nell'applicazione, ai propri dipendenti, di trattamenti economici e normativi, complessivamente considerati, inferiori a quelli stabiliti dal CCNL Vigilanza e Servizi Sicurezza sottoscritto dalla FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL, quali organizzazioni e associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, per l'effetto, ordina l'applicazione di trattamenti economici e normativi non inferiori, avuto riguardo ai criteri di cui all'art. 73 del Codice degli Appalti Pubblici per d.lgs. n. 209/2024, allegato I.01 e relative delibere interpretative ANAC, vale a dire di trattamenti non inferiori con riferimento al valore economico



complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua, e trattamenti normativi con un numero di scostamenti non superiore a due;

condanna le società convenute, in solido tra loro, al pagamento di una *astreinte ex art. 614-bis c.p.c.* in favore delle organizzazioni sindacali ricorrenti per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del presente provvedimento, nella misura di € 100,00;

condanna le società convenute, in solido tra loro, al pagamento delle spese di lite in favore di parte ricorrente, che liquida in € 6.500,00 per compensi di avvocato, oltre accessori di legge, nonché alla definitiva sopportazione degli oneri di CTU.

Si comunichi alle parti.

Milano, 4/12/2025

Il Giudice

Antonio Lombardi