

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI GENOVA - SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Genova in funzione di Giudice Monocratico del Lavoro
in persona del dott. Margherita Bossi
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n.r.g. **2813/2024**, promossa da

 **S.R.L.**, rappresentata e difesa dall'Avv. Prof. Antonio Vallebona e dall'Avv.
Gianemilio Genovesi, per mandato in atti

Opponente

contro

Filcams Cgil di Genova, rappresentata e difesa dall'Avv. Paolo Galli e dall'Avv.
Carlo de Marchis Gomez, per mandato in atti

Opposto

Conclusioni delle parti:

Come da verbale udienza del 13/1/2026

Motivi della decisione

Con ricorso depositato in data 4/2/2024,  s.r.l. adiva questo Tribunale proponendo opposizione ex art. 28, c. 3, della legge n. 300/1970, avverso il decreto di accoglimento, reso *inter partes*, convenendo in giudizio la Filcams CGIL e chiedendo la revoca o la riforma del decreto.

FILCAMS, costituitasi ritualmente nel presente giudizio, ha chiesto dichiararsi l'inammissibilità del ricorso e comunque il rigetto dell'opposizione con conferma del decreto opposto.

Il ricorso in opposizione è infondato.

FILCAMS ha agito, ex art. 28 legge 300/1970 ai fini della declaratoria di antisindacalità della condotta di [REDACTED] he, in violazione dei principi di correttezza e di buona fede, e in violazione del proprio diritto all'informativa e alla consultazione in tema di accordi sui temi di lavoro stabilito dal d.lgs. n.25/2007, mentre era in corso una trattativa per la migrazione dal CCNL SAFI (scaduto nel 2015 e disdettato da UIL, firmataria del contratto, nel 2022) al CCNL Vigilanza Armata e Servizi Fiduciari (sottoscritto da CGIL), ha improvvisamente applicato altro CCNL (Agenzie di sicurezza AISS), sottoscritto da UGL, a tutti i lavoratori, compresi i propri rappresentanti sindacali presenti in [REDACTED] e i dipendenti iscritti alla Filcams, e altresì stipulato un accordo integrativo di prossimità con UGL, soggetto non legittimato, in quanto privo della necessaria rappresentatività; introducendo per tutti i lavoratori condizioni peggiorative del trattamento economico- normativo.

Tale condotta sarebbe antisindacale in quanto offensiva del proprio ruolo, della propria immagine, della propria azione sindacale.

FILCAMS chiedeva inoltre la declaratoria di antisindacalità della condotta di Hexiss consistita nel mancato pagamento al sindacato, dal 2019, delle somme relative alle quote sindacali, trattenute mensilmente ai lavoratori.

Il Giudice di prime cure ha accolto il ricorso, dichiarando l'antisindacalità della condotta di [REDACTED] ed ordinando alla stessa di avviare un confronto e una consultazione, previo rispetto del flusso informativo di cui al d.lgs. n. 25/07, in relazione alla disciplina contrattuale oggetto del procedimento, la non applicazione, ai propri dipendenti iscritti alla FILCAMS CGIL del nuovo CCNL e dell'Accordo di Prossimità concluso con UGL. Ha altresì ordinato alla società di corrispondere all'organizzazione sindacale *le quote delle deleghe sindacali ad essa riconosciute e conferite dai lavoratori*".

L'ordinanza e le statuizioni della stessa sono condivisibili e quindi da confermare per le ragioni di seguito esposte.

I motivi della presente opposizione ripropongono le medesime censure già espresse da [REDACTED] nella memoria difensiva del precedente procedimento sommario.

[REDACTED] critica la decisione del primo giudice che ha imposto alla società di avviare un confronto ed una consultazione con Filcams CGL, in quanto essa non avrebbe mai svolto trattative in ordine alla migrazione dal CCNL Safi al CCNL Vigilanza e servizi fiduciari sottoscritto da CGIL, CISL e UIL, essendo l'iniziativa di tale migrazione

contrattuale riconducibile esclusivamente alla propria associazione sindacale datoriale “Più Servizi”.

Sostiene inoltre l’erroneità dell’ordine impartito alla società di astenersi dall’applicazione del CCNL UGL “Agenzia di sicurezza sussidiaria” e del contratto di prossimità, essendo [REDACTED] libera di adottare il CCNL e possedendo la UGL la legittimazione a stipulare l’accordo di prossimità, in quanto organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa.

Censura poi l’ordine impartito ad [REDACTED] di pagamento delle quote sindacali, avendo la società pagato tutte le quote CGIL come da bonifici allegati, nonché l’ordine di pubblicazione del decreto sul sito web e sulla bacheca aziendale, attesa l’inesistenza di norme che prevedono comunicazione al personale del decreto ex art. 28 l. 300/1970 e l’assenza di lesione all’immagine del sindacato.

Ai fini dell’accertamento della condotta antisindacale ex art. 28 della legge n. 300/1970, per pacifica giurisprudenza, non è richiesta la sussistenza dell’*animus nocendi*, essendo sufficiente che il comportamento sia stato oggettivamente idoneo a comprimere, ostacolare o svuotare l’esercizio dell’attività sindacale o a ledere le prerogative delle OO.SS.

Nel caso in esame, come rilevato dal giudice di prime cure, indipendentemente dalla sussistenza o meno di formali trattative con [REDACTED] per il passaggio ad altro CCNL, è comunque pacifico, in quanto non contestato, e in ogni caso documentale, che all’epoca [REDACTED] tramite la propria associazione sindacale, avesse chiesto a febbraio 2023 FILCAMS un confronto per la stipula di un accordo sulle ferie solidali (docc. 28 e 29 Filcams) e che si discutesse in merito al contratto collettivo SAFI applicato dalla società, scaduto da anni e disdetto nel dicembre 2022 da UILTUCS, firmataria (doc.30 Filcams) e non più interessata ad altro rinnovo in quanto si intendeva confluire nel CCNL Vigilanza Servizi Fiduciari (doc. 31 Filcams), e sull’eventualità del passaggio al contratto Vigilanza e Servizi Fiduciari, sottoscritto da CGIL/UIL/CISL, tanto che l’associazione di categoria di [REDACTED] “Più servizi”, il 13 marzo 2023, informava dell’avvio della procedura di migrazione contrattuale nel CCNL Servizi Fiduciari (doc. 33) e la Filcams, il 30 marzo 2023, richiedeva evidenza della concreta volontà di attuare la migrazione (doc. 34) e dopo alcuni scambi di e-mail, e dopo la firma dell’ipotesi di rinnovo del CCNL Vigilanza e Servizi Fiduciari, in data 28 luglio 2024, l’Associazione di categoria “Piu Servizi”, richiamando l’avvenuta stipula dell’accordo del nuovo CCNL Vigilanza e Servizi Fiduciari, proponeva alle OO.SS. Filcams CGIL, UILTUCS UIL e Fisasca CISL un incontro per fine settembre allo [REDACTED] i “definire l’accordo di migrazione” (doc. 35), con successivo riscontro di disponibilità da parte delle OO SS ad incontrarsi per il 26 o 27/9 (doc.36).

Nonostante la trattativa in corso, improvvisamente e senza alcuna informativa alle OO.SS. interessate alla trattativa per la migrazione del contratto, senza alcuna forma di coinvolgimento delle stesse o delle r.s.a costituite da Filcams in [REDACTED], senza evidenza di disdetta di [REDACTED] dall'adesione alla propria associazione datoriale, ha applicare a tutto il personale, compresi gli iscritti alla Filcams Cgil, il CCNL UGL Agenzia di Sicurezza Sussidiaria, sottoscritto da UGL e un accordo integrativo di prossimità concluso con UGL (doc. 37), comunicando, a ridosso del 1/9/2023, a tutti i lavoratori *“l'applicazione unilaterale del CCNL UGL in sostituzione del CCNL Safi e l'accordo di prossimità sottoscritto con UGL”* a decorrere dal 1/9/2023 (doc. 38).

Era del tutto evidente la sussistenza di interesse della Filcams CGIL (che, come detto, contava numerosi iscritti ed aveva legittimamente costituito presso l'unità produttiva di Genova una propria rappresentanza sindacale attiva: docc. 27-27 *ter* Filcams, ed aveva avviato con [REDACTED] un) ad essere informata e a confrontarsi con [REDACTED] sulla novazione contrattuale, che avrebbe comportato per tutti i lavoratori, e quindi anche per quelli iscritti a Filcams, un trattamento economico normativo deteriore -come risulta dalla tabella di pag. 8 della memoria difensiva Filcams, non contestata dall'opponente- rispetto a quello del contratto leader stipulato da Filcams (CCNL Vigilanza e Servizi Fiduciari) verso il quale si stava confluendo,

Il d.lgs. 6/2/2007 n.25, attuativo della direttiva comunitaria 2002/14/CE, all'art. 4, c.2, lettera c), stabilisce che debbano essere oggetto di informazione e consultazione, tramite le rappresentanze dei lavoratori *“le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, del contratto di lavoro (...)”*; al comma 5 prevede poi che l'informazione deve avvenire *“secondo modalità di tempo e di contenuto appropriate in modo da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ed un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione, anche al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del lavoro”*.

L'intenzione di adottare, nel corso di una procedura di migrazione contrattuale al CCNL sottoscritto da FILMACM CGIL, un contratto diverso sottoscritto da sigla contrattuale di indubbia inferiore rappresentatività e di stipulare con detta organizzazione un accordo di prossimità (contemplante condizioni deteriori per i lavoratori) costituiscono certamente decisioni organizzative aziendali idonee ad incidere sulle condizioni di lavoro e, quindi, avrebbero richiesto da parte di [REDACTED], ai sensi di legge e dei canoni di correttezza e buona fede nelle relazioni sindacali, idonea informativa, o comunque un coinvolgimento, alle rappresentanze dei lavoratori Filcams e a FILCAMS, ai fini di un eventuale confronto e ricerca di accordo sulle decisioni aziendali.

Di fatto, la società che applicava un ccnl, ha applicato altro ccnl, senza operare alcun confronto con Filcams, presente in azienda con propria rappresentanza sindacale, applicandolo anche ai lavoratori iscritti alla FILCAMS.

La totale ed ingiustificata estromissione di Filcams e della sua RSA è oggettivamente lesiva dell'immagine della FILCAMS e idonea a rendere vano il ruolo e l'effettività dell'azione del sindacato escluso, come detto, dotato di elevata rappresentatività (come argomentato dal giudice della fase sommaria, sulla base della documentazione prodotta in quella sede e riprodotta nel presente giudizio sub doc.1,2,3,5-19 e alle cui condivisibili considerazioni ci si richiama qui integralmente) ed avente in azienda una propria rappresentanza sindacale e un numero apprezzabile di iscritti.

La condotta di [REDACTED] è pertanto antisindacale.

Non deve essere trascurato inoltre un secondo aspetto della condotta di [REDACTED], rilevante anche esso ai fini del vaglio della denunciata antisindacalità.

[REDACTED] sostiene il carattere di “comparata maggior rappresentatività” a livello nazionale in capo ad UGL e pertanto la validità dell'accordo stipulato con tale sigla sindacale.

L'assunto è infondato.

L'art. 8 della legge n. 148/2011 prevede che il contratto di prossimità aziendale o territoriale, efficace “*nei confronti di tutti i lavoratori*“, debba essere sottoscritto “*da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”.

Tale requisito, come emerge dagli atti, non è posseduto da UGL e comunque [REDACTED] non ha fornito in merito alcuna prova. Il Tribunale di Milano (v. decreto ex art. 28 legge 300/1970 del 4/12/2025 in atti) ha infatti condivisibilmente rilevato che “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 «maggior 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 (..).".

Hexiss non ha comunque provato la affermata comparata maggiore rappresentatività: le stesse deduzioni del ricorso in opposizione la documentazione indicata al numero 1 di pag. 1 del ricorso (doc. 2-6) fanno riferimento al diverso concetto di maggiore rappresentatività.

L'aver sottoscritto con UGL, soggetto non legittimato, a differenza di Filcams, presente in azienda con una propria rappresentanza, un accordo qualificato di "prossimità" ex art. 8 del d.l. 138/2011, riconoscendo così ad UGL una qualità prevista dalla legge, ossia un requisito di rappresentatività inesistente, per sottoscrivere intese al ribasso rispetto a quelle stipulabili da soggetto comparativamente maggiormente rappresentativo, integra un' illegittima forma di sostegno ad un'organizzazione sindacale, vietata dall'art. 14 dello S.L. a tutela dell'indipendenza e della libertà sindacale; condotta idonea ad alterare i rapporti sindacali. sovvertendone gli equilibri.

Quali uniche efficaci misure dirette a far cessare la condotta, o a rimuoverne gli effetti, il giudice della fase sommaria ha correttamente ordinato alla società di avviare un confronto con la Filcams consultazione e pertanto di avviare i flussi informativi previsti dal CCNL Vigilanza Armata e Servizi fiduciari, come previsto dal d.lgs. 25/2007, ed inibito alla società l'applicazione del nuovo CCNL UGL e dell'accordo di prossimità -quantomeno- ai lavoratori iscritti alla Filcams.

Parimenti condivisibile la declaratoria di antisindacalità della condotta di  consistita nel mancato pagamento al sindacato, dal 2019, delle somme relative alle quote sindacali, trattenute mensilmente ai lavoratori.

Il pagamento è avvenuto infatti solo dopo la notifica del ricorso, come è pacifico.

Come statuito dalla giurisprudenza della S.C. l'omesso ingiustificato pagamento al sindacato delle somme trattenute in busta paga ai lavoratori per deleghe sindacali integra condotta antisindacale in quanto idonea ad ostacolare l'acquisizione regolare di mezzi finanziari necessari per il sostentamento del sindacato e lo svolgimento dell'attività e l'iniziativa sindacale (Cass. S.U. 2005 n 28269; Cass. 2023 n. 23624).

Il pagamento avvenuto in corso di causa non poteva far ritenere cessata la condotta, alla luce di un concreto rischio di reiterazione alla desumibile dalla risalenza nel tempo dell'omissione e della ripresa di analoghe condotte anche nel corso di quel giudizio.

Parimenti condivisibile la decisione del giudice della fase sommaria di ordinare alla società la comunicazione del decreto a tutto il personale in forza attraverso la pubblicazione del provvedimento sulla pagina *Web* e sulla bacheca aziendale, attesa la gravità della condotta come sopra evidenziata, lesiva dell'immagine del sindacato, quantomeno agli occhi dei lavoratori e degli iscritti al sindacato e considerata la atipicità del provvedimento adottabile ex art. 28 S.L. ai fini della rimozione degli effetti della accertata condotta antisindacale.

All'udienza di discussione parte opposta si è limitata a discutere su e a chiedere la conferma delle statuizioni contenute nel decreto ex art. 28, non insistendo sulle altre domande originariamente formulate, che, pertanto, non vengono esaminate.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono il criterio della soccombenza.

PQM

definendo il giudizio,

respinge l'opposizione e conferma le statuizioni del decreto opposto.

Condanna  S.r.l. a rifondere a FILCAMS CGIL di Genova le spese di lite che liquida in complessivi euro 5.000,00, oltre spese generali, IVA e CPA.

Riserva il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Genova, 19/03/2026

Il Giudice

Margherita Bossi