



TRIBUNALE DI MESSINA
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Roberta Rando

nel procedimento iscritto al n. 2091/2026 vertente tra

U.I.L.- Funzione Pubblica, CGIL Funzione Pubblica, in persona dei legali rappresentanti *pro tempore*, rappresentate e difese dall'avv. Oreste Puglisi, giusta procura in atti.

RICORRENTI

CONTRO

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA POLICLINICO "G.MARTINO", in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'avv. Antonio Lanfranchi, giusta procura in atti.

RESISTENTE

E NEI CONFRONTI DI

CISL Funzione Pubblica, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti Maurizio Riommi e Federica Carlotta Ballistreri, giusta procura in atti

INTERVENIENTE

in esito al deposito di note scritte ex art. 127 ter c.p.c. dell'udienza del 07 luglio 2026, ha pronunciato il seguente

DECRETO

1. Con ricorso depositato il 23.04.2026 le Organizzazioni Sindacali UIL Funzione Pubblica e CGIL Funzione Pubblica convenivano in giudizio l'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "G. Martino" di Messina, chiedendo l'accertamento e la repressione di una condotta antisindacale posta in essere dall'Amministrazione resistente.

Deducevano di essere organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Sanità, in possesso dei requisiti di rappresentatività previsti dagli artt. 42 e 43 del d.lgs. n. 165/2001 e di superare la soglia del 5% individuata dalla normativa di settore.

Esponavano che, con nota PEC del 3 aprile 2026, avevano diffidato l'A.O.U. Policlinico “G. Martino” a cessare la condotta consistita nella loro esclusione dalla contrattazione integrativa aziendale, dall'informazione sindacale, dal confronto sulle materie devolute alle relazioni sindacali, dall'applicazione del contratto integrativo aziendale vigente e dalla convocazione ai tavoli finalizzati alla stipula del nuovo contratto collettivo decentrato aziendale.

Rappresentavano che l'Amministrazione, con nota del 13 aprile 2026, aveva riscontrato la diffida affermando di essersi conformata ai pareri interpretativi resi dall'ARAN in ordine all'art. 9, comma 3, del CCNL Comparto Sanità del 18 gennaio 2024, secondo i quali la titolarità della contrattazione integrativa e delle correlate relazioni sindacali sarebbe riservata alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale vigente.

Rilevavano che l'Azienda aveva escluso UIL FP e CGIL FP dai tavoli negoziali per il rinnovo del contratto integrativo aziendale e dai procedimenti di informazione e confronto sindacale disciplinati dal Titolo II del CCNL Sanità 2024, motivando tale esclusione esclusivamente con la mancata sottoscrizione, da parte delle predette organizzazioni, dell'ultimo CCNL di comparto.

Sostenevano l'illegittimità di tale condotta, deducendo che la rappresentatività sindacale è autonomamente disciplinata dal d.lgs. n. 165/2001 e non può essere subordinata alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale. Evidenziavano inoltre la distinzione tra titolarità della contrattazione integrativa e diritti di partecipazione sindacale, sostenendo che gli istituti dell'informazione e del confronto devono essere garantiti a tutte le organizzazioni sindacali rappresentative, indipendentemente dalla qualità di sindacato firmatario del CCNL.

Osservavano che l'esclusione dal circuito delle relazioni sindacali aziendali integrava una lesione della libertà e dell'attività sindacale, nonché una discriminazione fondata sulla mancata adesione al contratto collettivo nazionale, in violazione degli artt. 3, 39 e 97 Cost., degli artt. 5, 9, 40, 42 e 43 del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

Tanto premesso, chiedevano che fosse dichiarata l'antisindacalità della condotta dell'Azienda resistente, con conseguente ordine di cessazione della stessa, di ammissione delle

organizzazioni sindacali ricorrenti ai processi di informazione, confronto e contrattazione integrativa aziendale e di adozione delle ulteriori misure ripristinatorie indicate nel ricorso, nonché, in via subordinata, la rimessione alla Corte costituzionale della questione di legittimità costituzionale dell'art. 9, comma 3, del CCNL Comparto Sanità 18 gennaio 2024. Con vittoria di spese da distrarre ex art. 93 c.p.c.

2. Con memoria del 26 maggio 2026 si costituiva in giudizio l'Azienda, contestando la fondatezza del ricorso in fatto e in diritto.

Rilevava che l'esclusione delle organizzazioni sindacali ricorrenti dalla contrattazione integrativa e dagli altri istituti delle relazioni sindacali non costituiva una scelta autonoma dell'Amministrazione, bensì l'applicazione delle disposizioni contenute nel CCNL Comparto Sanità 2022-2024 e dei pareri interpretativi resi dall'ARAN.

Esponendo che, successivamente alla sottoscrizione del CCNL 2022-2024, cui UIL FP e CGIL FP non avevano aderito, erano pervenute all'Azienda contrapposte sollecitazioni da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie e non firmatarie del contratto circa l'individuazione dei soggetti legittimati a partecipare alla contrattazione integrativa e alle ulteriori forme di relazione sindacale.

Riferiva che, a fronte di tale situazione, l'Azienda aveva richiesto all'ARAN specifici chiarimenti interpretativi sull'art. 9, comma 3, del CCNL Comparto Sanità.

Osservava che l'ARAN, con nota del 17 novembre 2025, aveva precisato che la partecipazione alla contrattazione integrativa e alle altre forme di partecipazione sindacale previste dal contratto collettivo era riservata esclusivamente alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Successivamente, investita della questione relativa ai cosiddetti "tavoli tecnici", la medesima Agenzia aveva ribadito che i soggetti legittimati alla contrattazione integrativa e agli altri livelli delle relazioni sindacali erano esclusivamente la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.

Sosteneva di essersi limitata a dare applicazione a tali indicazioni, evidenziando di avere costantemente mantenuto interlocuzioni con tutte le organizzazioni sindacali interessate, di avere sempre riscontrato le rispettive diffide e di essersi uniformata ai pareri richiesti all'ARAN proprio al fine di evitare contenziosi e garantire la corretta applicazione della

disciplina contrattuale. Rappresentava inoltre di avere disposto il rinvio di una riunione della delegazione trattante già convocata nelle more della definizione del presente giudizio.

Nel merito deduceva che gli artt. 40, comma 3-bis, e 43, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 attribuiscono alla contrattazione collettiva nazionale il potere di individuare i soggetti e le procedure della contrattazione integrativa e che, in attuazione di tale delega, l'art. 9, comma 3, del CCNL Comparto Sanità 2022-2024 limita espressamente la titolarità della contrattazione integrativa alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto.

Sosteneva che la medesima delimitazione soggettiva opera anche con riferimento agli istituti dell'informazione e del confronto, richiamando gli artt. 5 e 6 del CCNL, i quali fanno espresso riferimento ai soggetti individuati dall'art. 9, comma 3, del contratto collettivo.

Escludeva la sussistenza di qualsivoglia condotta discriminatoria o antisindacale, deducendo che l'esclusione delle ricorrenti non derivava da una scelta punitiva dell'Amministrazione, ma costituiva effetto diretto dell'applicazione delle previsioni contrattuali vigenti, applicabili indistintamente a tutte le organizzazioni sindacali non firmatarie del CCNL. Evidenziava, inoltre, che le organizzazioni ricorrenti continuavano comunque ad essere rappresentate all'interno della RSU, i cui componenti partecipavano alle relazioni sindacali aziendali, con conseguente salvaguardia del pluralismo sindacale e della rappresentanza dei lavoratori iscritti alle medesime sigle.

Concludeva chiedendo, pertanto, il rigetto del ricorso, con vittoria delle spese di lite.

3. Con memoria del 26 maggio interveniva in giudizio ad *adiuvandum* della resistente ai sensi dell'art. 105 c.p.c. la Cisl Fp Messina, chiedendo il rigetto del ricorso.

Premetteva di essere organizzazione sindacale firmataria del CCNL Comparto Sanità 2022-2024 sottoscritto il 27 ottobre 2025 e di vantare un interesse diretto ed attuale alla conservazione dell'assetto delle relazioni sindacali delineato dal contratto collettivo nazionale.

Eccepiva in via preliminare l'inammissibilità del ricorso per carenza di legittimazione delle organizzazioni ricorrenti, sostenendo che le stesse, non avendo sottoscritto il CCNL di comparto, non potrebbero rivendicare diritti derivanti dalla parte obbligatoria del contratto medesimo né contestarne l'applicazione in relazione alla disciplina della contrattazione integrativa.

Eccepiva ancora il difetto di legittimazione passiva dell'Azienda resistente, affermando che quest'ultima si sarebbe limitata ad applicare le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, senza esercitare alcun potere discrezionale idoneo a integrare una condotta antisindacale.

Sempre in via preliminare, chiedeva l'integrazione del contraddittorio nei confronti dell'ARAN e delle altre organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2022-2024, deducendo che la domanda di disapplicazione della clausola contrattuale contenuta nell'art. 9, comma 3, del CCNL incide direttamente sulla posizione giuridica dei soggetti che hanno sottoscritto l'accordo collettivo, con conseguente sussistenza di un'ipotesi di litisconsorzio necessario.

Nel merito, sosteneva che la mancata partecipazione di UIL FP e CGIL FP alla contrattazione integrativa, nonché agli istituti dell'informazione e del confronto, costituisce diretta conseguenza della scelta delle stesse di non sottoscrivere il CCNL Comparto Sanità 2022-2024. Richiamava gli artt. 40, 42 e 43 del d.lgs. n. 165 del 2001 e l'art. 9, comma 3, del CCNL, secondo cui i soggetti titolari della contrattazione integrativa aziendale sono la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale.

Rilevava che il medesimo criterio selettivo opera anche con riferimento agli istituti dell'informazione, del confronto e dell'organismo paritetico per l'innovazione, in quanto gli artt. 5, 6 e 8 del CCNL rinviano espressamente ai soggetti individuati dall'art. 9, comma 3, del contratto collettivo. Richiamava, a sostegno della propria tesi, i pareri interpretativi resi dall'ARAN e numerose pronunce della giurisprudenza di legittimità e di merito che avrebbero riconosciuto la legittimità dell'esclusione dei sindacati non firmatari dalla contrattazione integrativa e dalle correlate relazioni sindacali nel pubblico impiego.

Contestava la richiesta di disapplicazione dell'art. 9, comma 3, del CCNL Comparto Sanità e la subordinata richiesta di rimessione della questione alla Corte costituzionale, sostenendo che la clausola contrattuale sarebbe conforme alle disposizioni del d.lgs. n. 165 del 2001 e che le norme della contrattazione collettiva, in quanto espressione di autonomia negoziale, non potrebbero essere sottoposte al sindacato di legittimità costituzionale previsto dall'art. 134 Cost.

Concludeva chiedendo la declaratoria di inammissibilità del ricorso o, in subordine, il rigetto dello stesso nel merito, con vittoria delle spese di lite.

4. Sostituita l'udienza del 07.07.2026 col deposito telematico di note scritte, in esito al deposito delle stesse, la causa viene decisa.

5. Le eccezioni preliminari di inammissibilità del ricorso per difetto di legittimazione delle organizzazioni ricorrenti e per difetto di legittimazione passiva dell'Azienda resistente non meritano accoglimento.

Le organizzazioni ricorrenti agiscono infatti per la tutela di prerogative sindacali che assumono lese dalla condotta datoriale e, pertanto, sono legittimate all'esperimento dell'azione ex art. 28 St. Lav.

Parimenti infondata è l'eccezione di difetto di legittimazione passiva, atteso che la condotta denunciata è stata realizzata dall'Azienda resistente, alla quale è imputabile la scelta applicativa contestata.

Va altresì esclusa la necessità di integrare il contraddittorio nei confronti dell'ARAN e delle altre organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, non essendo oggetto del presente giudizio la validità del contratto collettivo nazionale, bensì la verifica della natura antisindacale della condotta concretamente tenuta dall'Amministrazione resistente.

6. Nel merito si richiama ai sensi dell'art. 118 disp. att. cpc il decreto del Tribunale di Roma del 22.05.2026 emesso nel procedimento ex art. 28 della legge n. 300/1970, iscritto al n. 12292/2026 R.G .

Il d. lgs. n. 165 del 2001, agli artt. 40, 42 e 43, disciplina, con specifico riferimento al pubblico impiego contrattualizzato, sia l'esercizio dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro, sia i criteri di rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva. Tale normativa si caratterizza per la sua natura speciale rispetto al modello delineato dallo statuto dei lavoratori, in quanto introduce un sistema di rappresentatività fondato su parametri oggettivi, che combinano il dato associativo con quello elettorale, ammettendo alla contrattazione collettiva nazionale le sole organizzazioni che abbiano *“nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media fra il dato associativo e il dato elettorale”*. L'art. 42, pur richiamando in apertura le tutele previste dalla legge n. 300 del 1970, impone alle amministrazioni il rispetto delle *“disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva”*,

introducendo così una disciplina autonoma e differenziata rispetto a quella vigente nel settore privato.

In tale contesto normativo, la disposizione, oltre a riconoscere alle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ex art. 43 il potere di costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970, disciplina ai commi da 4 a 10 "l'organismo di rappresentanza unitaria del personale", delineandone i tratti essenziali e ponendo limiti inderogabili alla contrattazione collettiva. Ne risulta un assetto che, nel pubblico impiego, è volto a garantire un elevato grado di pluralismo sindacale, differenziandosi significativamente, sotto più profili, dal modello operante nel lavoro privato. Più precisamente, per quanto di interesse ai fini della decisione, la disciplina delle relazioni sindacali e della contrattazione integrativa è rimessa dal legislatore alla contrattazione collettiva, che – contrariamente agli assunti difensivi del ricorso – assume un ruolo primario in attuazione delle fonti primarie contenute negli artt. 40 e 43 del d.lgs. n. 165/2001. Invero, l'art. 43, comma 5, del d. lgs. n. 165 del 2001 stabilisce espressamente che *"i soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, commi 3-bis e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale"*, così sancendo in modo chiaro il potere del CCNL di individuare, secondo criteri predefiniti, i soggetti legittimati alla contrattazione integrativa. La centralità di tale attribuzione è ulteriormente ribadita dal richiamato art. 40, comma 3-bis del d. lgs. n. 165/2001, secondo cui *"la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*, disposizione che affida in via diretta alla contrattazione collettiva la determinazione non solo dei contenuti e delle modalità, ma anche della stessa platea dei soggetti partecipanti alla contrattazione integrativa.

Da tale assetto normativo che, come anzidetto, si pone in rapporto di specialità e prevalenza rispetto alla disciplina generale dello statuto dei lavoratori, discende che il criterio della rappresentatività, pur costituendo il parametro di fondo del sistema, nell'ambito oggetto della presente controversia viene a essere modulato proprio attraverso le regole dettate dal legislatore e concretamente attuate dalla contrattazione collettiva. Pertanto, è proprio dal d. lgs. n. 165 del 2001 che discende la centralità della contrattazione collettiva nel pubblico impiego, alla quale è attribuito il potere di determinare vincoli, materie e modalità della contrattazione integrativa. Ne deriva che la previsione, in sede di CCNL, di criteri anche

selettivi di accesso alla contrattazione integrativa non integra una deroga arbitraria, bensì costituisce espressione coerente del medesimo sistema legale, il quale consente che la rappresentatività si traduca in forme organizzate e funzionalmente ordinate di partecipazione. Tale assetto non è sindacabile se non nei limiti della violazione di diritti fondamentali, ovvero di una concreta ed effettiva compressione della libertà sindacale, diversamente da quanto sostenuto dalle ricorrenti.

Ricostruito l'impianto normativo di riferimento, su di esso si innesta la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva dei singoli comparti, componendo un sistema di fonti articolato. Nel caso controverso, in particolare, assumono specifica rilevanza alcune previsioni del nuovo CCNL sanità 2022/2024 e, in particolare: - l'art. 4, rubricato "Obiettivi e strumenti", secondo cui *"Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo e confronto costruttivo tra Aziende ed enti e soggetti sindacali, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: - informazione; - confronto aziendale e regionale; - organismi paritetici di partecipazione. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)"; - l'art. 5, rubricato "Informazione", in forza del quale *"L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle Aziende o Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo"; - l'art. 7, rubricato "Confronto regionale", che afferma: *"ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento del confronto aziendale e della contrattazione integrativa, ove previsti ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e***

materie) – e dell'art 6 (Confronto aziendale) nelle seguenti materie: ...”; - l'art. 9, rubricato “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie” afferma al comma 3: “I soggetti sindacali titolari della trattazione integrativa aziendale sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL”.

In sintesi, l'art. 5 riserva l'informazione preventiva ai soggetti di cui all'art. 9, comma 3, l'art. 6 riserva il confronto aziendale agli stessi soggetti, l'art. 7 parla espressamente di confronto regionale con le organizzazioni sindacali firmatarie, l'art. 9, comma 3, individua come titolari della trattazione integrativa aziendale la RSU e i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Le organizzazioni ricorrenti sostengono che, pur potendo il CCNL limitare la partecipazione alla trattazione integrativa, non potrebbe invece escludere le organizzazioni sindacali rappresentative dagli istituti dell'informazione e del confronto.

Tale impostazione ha trovato accoglimento nella sentenza del Tribunale di Roma n. 774/2025, che ha ritenuto illegittima la subordinazione dei diritti di informazione e confronto alla titolarità della trattazione integrativa

Tuttavia, questo decidente ritiene di aderire al diverso orientamento recentemente espresso dal Tribunale di Roma con il decreto del 22 maggio 2026, specificamente riferito al Comparto Sanità.

L'art. 9 del d.lgs. n. 165/2001 demanda infatti ai contratti collettivi nazionali la disciplina delle modalità e degli istituti della partecipazione sindacale.

In coerenza con tale previsione, gli artt. 5, 6 e 8 del CCNL Comparto Sanità 2022-2024 riservano espressamente informazione, confronto e partecipazione agli stessi soggetti individuati dall'art. 9, comma 3.

La scelta delle parti collettive di collegare gli istituti partecipativi alla platea dei soggetti titolari della trattazione integrativa si inserisce dunque nel perimetro della delega legislativa e risponde all'esigenza di assicurare coerenza fra livello nazionale e livello decentrato delle relazioni sindacali.

Né può affermarsi che tale disciplina determini una compressione della libertà sindacale costituzionalmente garantita.

Le organizzazioni ricorrenti conservano infatti la propria piena capacità associativa, il diritto di proselitismo e la presenza all'interno della RSU, organismo che continua a partecipare alle relazioni sindacali aziendali.

L'esclusione denunciata costituisce pertanto effetto dell'applicazione di una regola generale e astratta stabilita dalla contrattazione collettiva e non una misura discriminatoria adottata dall'Azienda nei confronti delle organizzazioni ricorrenti.

7. Va poi rilevato che la condotta antisindacale richiede un comportamento oggettivamente idoneo a comprimere l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale.

Nel caso in esame l'Azienda resistente ha richiesto specifici pareri all'ARAN, che con pareri del 17/11/2025 e del 20/1/2026 ha specificato che *«il contratto integrativo non può individuare modalità relazionali diverse da quelle definite nel CCNL, tra le quali non risulta alcuna previsione relativa a c.d. “tavoli tecnici”»* e ribadito che *«per quanto concerne l'individuazione dei soggetti abilitati alla contrattazione integrativa (nonché agli altri livelli di relazioni sindacali), anche al fine dell'eventuale modifica di un contratto integrativo sottoscritto in precedenza, si deve fare riferimento a quanto previsto dall'art.9, comma 3 del vigente CCNL Comparto Sanità che prevede quali componenti legittimati a partecipare alla delegazione trattante di parte sindacale la RSU e rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie»*.

L'Azienda si è uniformata alle indicazioni ricevute, per cui difetta, conseguentemente, il presupposto oggettivo della condotta antisindacale.

8. In via subordinata le organizzazioni ricorrenti hanno chiesto la rimessione alla Corte costituzionale della questione di legittimità costituzionale dell'art. 9, comma 3, del CCNL Comparto Sanità 2022-2024, in combinato disposto con gli artt. 5, 6, 7 e 8 del medesimo contratto, per asserito contrasto con gli artt. 3, 39 e 97 Cost.

La richiesta non può essere accolta, poiché il giudizio incidentale di legittimità costituzionale previsto dagli artt. 134 Cost. e 23 della legge n. 87 del 1953 ha ad oggetto esclusivamente leggi e atti aventi forza di legge e non anche le clausole della contrattazione collettiva, le quali costituiscono espressione dell'autonomia negoziale delle parti collettive e non sono pertanto suscettibili di diretto scrutinio da parte della Corte costituzionale.

9. In ragione delle superiori considerazioni, il ricorso deve essere integralmente rigettato.

10. In considerazione della novità e della obiettiva controvertibilità delle questioni trattate, attestate dalla presenza di orientamenti giurisprudenziali non univoci, le spese di lite possono essere integralmente compensate tra le parti.

P.Q.M.

pronunciando sul ricorso ex articolo 28 legge n. 300/70;

disattesa ogni contraria istanza, eccezione e difesa;

- rigetta il ricorso;

- compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Decreto immediatamente esecutivo.

Si comunichi.

Messina, 24/7/2026

Il giudice del lavoro

Roberta Rando