REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Bari

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott.ssa Agnese Angiuli,
nel procedimento *ex* art. 28 L. n.300/70 iscritto al N. 9737/2026 R.G. promosso da:

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI DELLA SCUOLA, rapp. e dif. dall'avv. Giuseppe Valori;

RICORRENTE

contro:

POLITECNICO DI BARI, rapp. e dif. dall'AVVOCATURA DISTRETTUALE DELLO STATO DI BARI;

RESISTENTE

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso del 03.07.2026, parte ricorrente agia in giudizio per sentir: "*accertare e dichiarare antisindacali le condotte del Politecnico di Bari, così come descritte in narrativa e, per l'effetto, ordinare all'Ente convenuto, in persona del Magnifico Rettore e legale rappresentante pro tempore, di ripristinare al proprio interno una corretta dialettica sindacale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di settore;*

II. ordinare, inoltre, all'Ente convenuto, in persona del Magnifico Rettore e legale rappresentante pro tempore, ***di dar corretto corso alla legge e ai contratti collettivi nazionali di settore di cui in narrativa, provvedendo alle necessarie convocazioni delle OO.SS.*** *firmatarie ai sensi delle prefate norme di legge e contrattuali;*

III. ordinare, infine, la pubblicazione dell'emanando decreto sulla home page del sito internet del Politecnico di Bari convenuto per almeno 30 giorni, e su quotidiani a diffusione locale o nazionale, con oneri a carico della parte convenuta;

IV. condannare, in ogni caso, parte convenuta al pagamento delle spese e competenze di causa".

Si costituiva la parte resistente domandando il rigetto delle avverse pretese.

All'esito dell'udienza fissata per la discussione, udite le difese orali dei procuratori delle parti, la scrivente si riservava.

****

Il ricorso è fondato per le ragioni di seguito esposte.

Giova premettere che l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori definisce la condotta antisindacale in modo teleologico e non analitico, qualificando come tale una determinata condotta, non in base alle sue modalità esteriori, ma in relazione al risultato perseguito, ovverosia alla sua idoneità ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale ovvero il diritto di sciopero (Cass. 12 giugno 1997 n. 5295); sicché, anche condotte astrattamente legittime potrebbero, in concreto, incidere negativamente sulla libertà sindacale, laddove dovessero assumere, per particolari modalità di tempo e di luogo ovvero per la loro reiterazione, un carattere apertamente discriminatorio e persecutorio nei confronti dell'attività sindacale del lavoratore, anche ove il datore di lavoro non avesse inteso perseguire uno scopo antisindacale (Cass. 12 giugno 1997 n. 5295).

In punto di fatto, si evidenzia che, con ricorso *ex* art. 28 L. 300/1970, il sindacato istante lamenta tra l'altro la sostanziale violazione delle disposizioni previste dal CCNL di Comparto 2022-2024, in atti, in punto di relazioni sindacali sulle materie riservate alla contrattazione, con particolare riferimento:

a) alla dotazione e destinazione del Fondo Comune di Ateneo e del Fondo di Ateneo per la premialità del personale TAB – esercizio 2025;

b) tardiva convocazione del tavolo negoziale per l'approvazione del Contratto Integrativo di ateneo, la cui contrattazione ha avuto inizio soltanto in data 4 giugno 2026.

Le doglianze sono fondate e risultano assorbenti rispetto ad ogni altra doglianza.

La Contrattazione Collettiva di Comparto 2022-24, in atti, pacificamente applicabile alle questioni in esame, dispone all'art. 4, del titolo II concernenti le "relazioni sindacali", che "*il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.*

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati a vantaggio della collettività;

si migliora la qualità delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale, la valorizzazione e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa;

si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;

b) contrattazione collettiva integrativa, secondo le discipline delle specifiche sezioni, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi, di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa).

4. *La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Essa si articola, a sua volta, in:*

a) informazione;

b) confronto;

c) organismi paritetici di partecipazione.

5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardino obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali, modelli relazionali, livelli, soggetti, materie, tempi, procedure e modalità, nonché clausole di raffreddamento.

6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina legislativa in materia di trasparenza, nei limiti e con le modalità dalle stesse previste.

7. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 18/01/2024".

Per quanto concerne l'informativa, l'art. 5 dispone che "*l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma*

scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo – ovvero quelli titolari della contrattazione collettiva integrativa individuati nelle specifiche sezioni – secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva e puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di ***prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione collettiva integrativa*** *previste nei successivi art. 11, art. 17, art. 24 e art. 30 (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali).*

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 1, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni e nel rispetto dei relativi ambiti di competenza, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale nonché le materie di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi (ivi incluse, ove previste, le progressioni giuridiche, quali, ad esempio, le progressioni tra le aree nella Sezione Università e le progressioni tra i livelli per i ricercatori e tecnologi della Sezione Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) è seguita da

un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 17 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), art. 24 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

6. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione collettiva integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

7. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico, e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno.

8. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 18/01/2024."

Il successivo l'art. 6 dispone, invece, che "*il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione collettiva integrativa individuati nelle specifiche sezioni - di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.*

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni o, per le istituzioni

scolastiche ed educative, a 10 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Il presente articolo abroga l'art. 6 del CCNL 18/01/2024".

Per quanto concerne, invece, la contrattazione integrativa l'art. 8 prevede che "***la contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti***.

2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove non già prevista, ***entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto****. Resta fermo quanto previsto nelle singole sezioni in merito ai termini per l'avvio della contrattazione collettiva integrativa presso le singole amministrazioni.*

5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e

comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.

6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.

7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. L'amministrazione prosegue comunque le trattative convocando nuovamente la delegazione sindacale al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto

collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, l'amministrazione informa tempestivamente la componente sindacale e le parti riprendono le trattative.

10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 e 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165 del 2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

13. Le materie di contrattazione collettiva integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

14. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 18/01/2024".

Infine, con riferimento alle relazioni sindacali di cui alla sezione "***C. SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO UNIVERSITARIE***", l'art. 17 dispone che "*la contrattazione collettiva integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU.*

2. La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti da loro delegati. Nelle Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.

3. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:

a) *i criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) del CCNL 18/01/2024 e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) del CCNL 18/01/2024 tra le diverse modalità di utilizzo;*

b) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali;

c) l’integrazione e la ponderazione dei criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche di cui all’art. 86 (Progressioni economiche all’interno delle Aree) del CCNL 18/01/2024;

d) la quota di risorse di cui all’art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) del CCNL 18/01/2024 e all’art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell’Area EP: costituzione) del CCNL 18/01/2024 da destinare alle progressioni economiche di cui all’art. 86 (Progressioni economiche all’interno delle Aree) del CCNL 18/01/2024;

e) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa;

f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

g) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all’art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 18/01/2024;

h) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

i) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

j) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

k) le linee di indirizzo e i criteri per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti con disabilità;

l) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale dell’Area EP, nonché la quota di cui all’art. 75, comma 9, del CCNL 16/10/2008;

m) i criteri generali per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 107 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 18/01/2024;

o) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008;

p) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;

q) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 66 del 2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite;

r) la determinazione del termine di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) comma 2, lett. a) del CCNL 18/01/2024;

l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), comma 3 del CCNL 18/01/2024;

s) i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo;

t) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto; u) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio di cui all'art. 32, commi 11 e 12, del CCNL 16/10/2008 (Congedi per motivi di famiglia, di studio e di formazione)

w) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

4. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere j), k), m), n), o), p), q), r), u) e v).

5. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 7 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), l), s), t) e w).

6. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della prestazione lavorativa individuale, ivi comprese le relative procedure;

d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001;

e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area EP;

f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area EP;

g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;

h) i regolamenti per l'attività conto terzi, ivi inclusi quelli di cui all'art. 9, comma 1, secondo periodo della legge 240/2010;

i) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;

j) i criteri generali per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa e professionale, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

k) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e professionale;

l) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 92 (Norme di prima applicazione) del CCNL 18/01/2024.

7. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, la sola informazione su: i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro; i dati sugli andamenti occupazionali; i dati relativi all'utilizzo delle risorse dei fondi di cui agli artt. 120 (Fondo risorse decentrate personale delle aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo) e 122 (Fondo risorse decentrate personale dell'area EP: utilizzo) del CCNL 18/01/2024 precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato ed il numero dei lavoratori coinvolti, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

8. L'amministrazione garantisce alle OO.SS., alle RSU e ai RLS l'accesso alla rete telematica per lo svolgimento delle relative attività.

9. Il presente articolo abroga l'art. 81 del CCNL 18/01/2024".

Ciò posto, con riferimento alla doglianza concernente la dotazione del Fondo comune di Ateneo e fondo premialità per l'anno 2025, di cui al punto 12 dell'ordine del giorno del CdA fissato per lo scorso 26 marzo u.s. (cfr. doc. in atti), parte resistente con nota email del 01.04.2026 di riscontro alla richiesta di confronto della O.S. (cfr. doc. 13, fascicolo resistente), ha escluso l'applicazione di detto istituto contrattuale per la fattispecie de qua, poiché la stessa sarebbe sottratta alla disciplina del confronto, rappresentando altresì che "*Il punto 12 dell'O.d.G della seduta del Cda dello scorso 26 marzo 2026 non attiene al fondo risorse decentrate del personale delle aree degli operatori, collaboratori e funzionari, ma a una ricognizione e* ***finalizzazione delle risorse derivanti da conto terzi e progetti comunitari da destinarsi all'incentivazione del personale TAB****. Pertanto, appare evidente che ci si muove in un ambito che non attiene strettamente alla costituzione del citato fondo delle risorse decentrate, essendo le somme portate all'attenzione del CdA da considerarsi fuori dal limite previsto dalla vigente normativa in materia. Di conseguenza, la richiesta di confronto avanzata dalla sigla sindacale in parola, esula dalle fattispecie – da considerarsi tassative – previste dagli artt. 6 e 17 del vigente CCNL e non può essere accolta.*

Inoltre, occorre sottolineare che il citato punto è stato ritirato nel corso della seduta su richiesta del rappresentante del personale TAB per la mancanza di tempi adeguati per la disamina della documentazione. Pertanto, ad oggi, la medesima è da considerarsi riservata e non ancora divulgabile. Tuttavia, nello spirito di collaborazione e lealtà che dovrebbe essere sotteso all'intero sistema delle relazioni sindacali, questa Amministrazione ritiene di poter fornire quanto richiesto dalla O.S. Snals solo dopo che il punto in oggetto sarà discusso in sede di CdA, fatta salva una formale richiesta di accesso agli atti, unico strumento previsto dall'attuale normativa".

Ebbene, quandanche la questione concernete la dotazione del Fondo comune di Ateneo e fondo premialità (anno 2025) non rientrasse tra le ipotesi di confronto di cui al combinato disposto degli artt. 6 e 17, comma 6, CCNL citato, tuttavia non può ignorarsi che proprio l'art.17, al comma 3, prevede espressamente che **sono oggetto di contrattazione *"collettiva integrativa"***: *a) i criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) del CCNL 18/01/2024 e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) del CCNL 18/01/2024 tra le diverse modalità di utilizzo;*

b) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o *da programmi e* ***progetti*** *nazionali,* ***europei*** *o internazionali".*

Sicché, non può revocarsi in dubbio che la questione dei fondi suddetti (*"**risorse derivanti da conto terzi e progetti comunitari** da destinarsi all'incentivazione del personale TAB")* sia riconducibile all'ipotesi di cui alla lett. b) del comma 3, art. 17 cit..

Circostanza, questa, che rileva alla luce di quanto previsto sul punto dal comma 4 del citato art. 5, il quale dispone che "***sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano*** *il confronto* ***o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione***".

Dunque, al riguardo, l'amministrazione avrebbe dovuto comunque osservare la disciplina prevista dall'art. 5, secondo la quale avrebbe dovuto trasmettere nei confronti delle OO.SS. interessate (tra cui l'odierna ricorrente avente pacificamente maggiore rappresentatività nell'Ente) una informazione preventiva e puntuale di dati ed elementi conoscitivi al fine di consentire loro di **prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie appunto** (che sono) **oggetto di contrattazione collettiva integrativa,** tra cui rientra appunto quella prevista dall'art.17, comma 3, lett. b), e di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare **ed esprimere osservazioni e proposte**.

Ma quanto anzidetto, nel caso in esame, non è pacificamente avvenuto, risultando pertanto minata la partecipazione nonché il dialogo con l'O.S. istante, stante l'assenza di informativa preventiva sul punto.

Peraltro, contrariamente a quanto sostenuto dall'Ente, a mezzo nota email del 01.04.26, secondo la quale l'amministrazione "*ritiene di poter fornire quanto richiesto dalla O.S. Snals solo dopo che il punto in oggetto sarà discusso in sede di CdA, **fatta salva una formale richiesta di accesso agli atti**, unico strumento previsto dall'attuale normativa*", tale richiesta, invero, non risultano necessarie, stante appunto la sussistenza di un obbligo di **informazione preventiva** in capo all'amministrazione per tutte quelle **materie** per le quali **è prevista la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.**

Obbligo di informativa che risulta praticamente eluso dall'amministrazione, la quale, come visto, ha implicitamente ritenuto di non essere assoggettata a tale obbligo.

Quanto anzidetto appare già sufficiente per accertare il comportamento antisindacale dell'amministrazione resistente, ma a ciò si aggiunga che, con riferimento alla lamentata tardiva convocazione del tavolo negoziale per l'approvazione del Contratto Integrativo di ateneo, è pacifico tra

le parti che la contrattazione abbia avuto inizio (tardivamente) soltanto in data 4 giugno 2026.

Il tutto, quindi, in spregio a quanto previsto dalla Contrattazione collettiva citata, la quale all'art. 8, comma 5, dispone che l'amministrazione "*convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione*".

Ebbene, sul punto l'amministrazione non ha puntualmente allegato che tale tardività dell'avvio del negoziato de quo sia stata determinata dalla nomina della delegazione datoriale ecc., risultando in ogni caso - eccessiva - rispetto alla data di stipulazione del CCNL di comparto del 23.12.25 (in atti). Risultando, pertanto, il comportamento dell'Amministrazione del tutto arbitrario ed in spregio alle disposizioni collettive sul punto.

Per completezza si osserva che la successiva sottoscrizione del contratto de quo non appare sufficiente ad escludere la violazione - anche sul punto - delle disposizioni collettive concernenti le relazioni sindacali (reiterata), con conseguente antigiuridicità della condotta di parte datoriale.

Dunque, il comportamento complessivo della parte datoriale - mancato rispetto dell'obbligo di informazione (perdurante), nonché l'immotivato ritardo per l'avvio del negoziato suddetto – ha indotto l'O.S. ricorrente a rivolgersi innanzi al Tribunale adito stante appunto la perdurante e reiterata violazione delle disposizioni collettive concernenti le relazioni sindacali.

Orbene, alla luce di tutto quanto suesposto, non v'è dubbio della perdurante e reiterata violazione, da parte dell'amministrazione resistente, delle disposizioni concernenti le relazioni sindacali suddette.

In definitiva, il ricorso deve essere accolto.

Le considerazioni sinora svolte sono dirimenti e assorbono ulteriori questioni in fatto o in diritto eventualmente contestate tra le parti.

Le spese di lite, tenuto conto della natura documentale della lite, seguono la soccombenza e vanno poste a carico della resistente soccombente.

P.Q.M.

-accoglie il ricorso e, per l'effetto, accerta e dichiara che il comportamento adottato dalla parte resistente, di cui in motivazioni, costituisce condotta antisindacale; sempre per l'effetto, ordina alla parte resistente la cessazione di tale comportamento antisindacale, ripristinando per il futuro la puntuale osservanza delle disposizioni in punto di relazioni sindacali;

-ordina la pubblicazione del presente provvedimento, per giorni 30, sulla home page del sito internet della parte resistente;

-condanna la parte resistente al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese di lite, che si liquidano in € 1.500,00 oltre oneri di legge.

Bari, 20.11.2026.

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Agnese Angiuli