N.R.G. 3112/2025

REPUBBLICA ITALIANA

Tribunale Ordinario di Trani

SEZIONE LAVORO

Il Giudice

nella causa iscritta al n. 3112/2025 del Ruolo Generale Lavoro vertente

TRA

SLC CGIL BARI, FISTEL CISL PUGLIA e UGL TELECOMUNICAZIONI BARI, avv. DE MARCHIS CARLO, avv. MACCHIAROLI GUIDO; avv. BIDETTI MARIA MATILDE, avv. SANTOCHIRICO CONCETTA, avv. CARBONARA GAETANO FABRIZIO;

ricorrente

E

NETWORK CONTACTS SRL, avv. VIGLIOTTI GENNARIO ILIAS, avv. PIZZUTI PAOLO;

resistente

ASSOCONTACT, avv. MASSARA ICONIO

intervenuto

ASSOTELECOMUNICAZIONI, avv. MARAZZA MARCO

intervenuto

letto il ricorso ex art. 28 l. 300/1970;
letti gli atti e la documentazione;
lette le note di trattazione scritta;

OSSERVA

considerato che oggetto del presente giudizio è esclusivamente l'accertamento della sussistenza o meno di una condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della l. 300/1970 ("*comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale*");

ritenuto, altresì, che la tutela prevista dalla citata disposizione riguardi esclusivamente i rapporti di lavoro subordinato e non anche quelli parasubordinati con conseguente inammissibilità della domanda relativa a tali fattispecie;

ritenuto, inoltre, che non sia oggetto del giudizio l'accertamento di quale sia il CCNL leader nel settore dei call center (e relativa questione sulla minore o maggiore rappresentatività delle OO.SS. coinvolte) nè se sia legittimo o meno un cambio unilaterale del CCNL ai fini dell'opponibilità dello stesso ai singoli rapporti di lavoro con i dipendenti della società resistente (e relative questioni in merito a quanto disposto dall'art. 39 Cost. ed alla tutela minima costituzionale di cui all'art. 36 Cost. su cui cfr. Cass. 14444/2024);

rilevato che la condotta segnalata dai ricorrenti come antisindacale consiste essenzialmente nell'aver cambiato unilateralmente il CCNL applicato all'azienda;

rilevato, più in particolare, che le OO.SS. ricorrenti lamentano una violazione delle proprie prerogative nell'aver la società resistente applicato a partire da febbraio 2025 un CCNL stipulato a dicembre 2024 tra la Assocontact e la Cisal (d'ora in poi CCNL BPO) in sostituzione di quello precedente stipulato a settembre 2020 tra la Assotelecomunicazione-ASSTEL e le OO.SS. ricorrenti, scaduto a dicembre 2022 ed in corso di rinnovo (d'ora in poi CCNL TLC);

considerato che in merito alla scelta del CCNL da applicare il datore di lavoro ha la più ampia libertà garantita ai sensi dell'art. 41 Cost sebbene "*non in contrasto con l'utilità sociale, la sicurezza, la salute, la libertà e la dignità umana*" e che non risulta ancora attuato l'art. 39 Cost. che, comunque, tutela la più ampia libertà sindacale ed il conseguente pluralismo anche di CCNL relativi al medesimo settore;

ritenuto, però, che come per ogni diritto potestativo e libertà riconosciuta dall'ordinamento, il relativo esercizio debba rispettare i propri limiti intrinseci ed estrinseci e, soprattutto, il più generale canone di buona fede oggettiva e correttezza derivante dal dovere di solidarietà ex art. 2 Cost. (cfr., ad esempio, Cass. 20106/2009 sul recesso *ad nutum* in relazione al quale si è affermato che "*si ha abuso del diritto quando il titolare di un diritto soggettivo, pur in*

assenza di divieti formali, lo eserciti con modalità non necessarie ed irrispettose del dovere di correttezza e buona fede, causando uno sproporzionato ed ingiustificato sacrificio della controparte contrattuale, ed al fine di conseguire risultati diversi ed ulteriori rispetto a quelli per i quali quei poteri o facoltà furono attribuiti");

considerato che la condotta antisindacale si identifica, alla stregua dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, con comportamenti del datore di lavoro volti ad impedire o a limitare l'esercizio dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero;

considerato, più in particolare, che è ormai acquisito il fatto che il termine "comportamento" debba essere inteso in senso estensivo, comprensivo anche di mere condotte materiali e finanche di comportamenti omissivi del datore di lavoro, che vengono in rilievo nella loro potenzialità lesiva. È pure un dato incontestato che la ratio dell'art. 28 dello Statuto vada individuata nella posizione di potere del datore di lavoro e nell'esigenza di riequilibrare l'istituzionale debolezza dei lavoratori (anche in ambito contrattuale), attraverso un sistema legale protettivo delle organizzazioni sindacali e della loro libertà e attività, nonché del diritto di sciopero, quale strumento indispensabile per assicurare una maggiore forza alla stessa collettività dei lavoratori rappresentata dalle suddette organizzazioni. La logica dell'art. 28 si colloca, pertanto, nei rapporti conflittuali (o potenzialmente tali) tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali in ogni caso in cui tale conflittualità finisce per interferire negativamente sulle prerogative costituzionali del sindacato, malgrado non sussista nel campo delle relazioni industriale un principio di parità di trattamento tra le varie organizzazioni sindacali; pertanto, può configurare una condotta antisindacale il comportamento datoriale che si concretizzi in un rifiuto, a danno di taluni sindacati, di forme di consultazione, di esame congiunto o di instaurazione di trattative, espressamente previste da clausole contrattuali o da disposizioni di legge, allorquando detto rifiuto si traduca - sia per le modalità in cui si esprime, sia per comportamento globalmente tenuto dall'imprenditore nei riguardi di dette organizzazioni - in condotte oggettivamente discriminatorie, atte ad incidere negativamente sulla

stessa libertà del sindacato e sulla sua capacità di negoziazione, minandone la credibilità e l'immagine anche sotto il profilo della forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi;
considerato, in relazione al caso di specie, che il datore di lavoro procedeva all'applicazione del nuovo CCNL BPO senza alcun coinvolgimento delle OO.SS. ricorrenti intente, nel frattempo, al rinnovo del vigente CCNL TLC;
ritenuto, dunque, che, al di là dell'efficacia o meno di tale cambio nei confronti dei singoli rapporti di lavoro, quello che rileva ai fini del presente giudizio è il rapporto tra le parti sociali ed in particolare tra la società resistente e le OO.SS. ricorrenti;
ritenuto, infatti, che i rapporti tra le parti non possono considerarsi del tutto svincolati dall'applicazione del CCNL TLC alla luce della clausola di ultrattività contenuta nello stesso e, soprattutto, alla luce delle trattative in corso (circostanza che l'intervento della Assotelecomunicazione-ASSTEL conferma); a tal proposito si consideri che anche a prescindere dall'ultrattività del CCNL TLC, la pendenza delle trattative rende comunque rilevante il rispetto della buona fede oggettiva e della correttezza atteso che si verte in una fase precontrattuale con il relativo regime di responsabilità;
ritenuto, dunque, alla luce di quanto chiarito in merito alla buona fede oggettiva, che sussiste un obbligo in capo al datore di lavoro di coinvolgere le OO.SS. relative al CCNL TLC ai fini di sottoporre la prospettiva di un cambio con il nuovo CCNL PBO trovando un accordo sulla transizione;
considerato che, nonostante l'ampia libertà delle scelte imprenditoriali, nel caso di iniziative che coinvolgano ampiamente i lavoratori è istituto comune l'obbligo di un accordo con le OO.SS. che li rappresentano (cfr. normativa in materia di licenziamenti collettivi, di mobilità o di cassa integrazione);
ritenuto, in via analogica, che anche il cambio di CCNL, che coinvolge tutti i lavoratori, debba necessariamente passare per un accordo con le OO.SS. che li rappresentano al momento del cambio;
ritenuto, dunque, che sussista una condotta antisindacale nell'aver la società resistente sostituito il CCNL TLC con il CCNL BPO senza alcun previo accordo con le OO.SS. ricorrenti;

ritenuto, infine, che non possa applicarsi l'art. 614-bis c.p.c. trattandosi, comunque, di una controversia di lavoro subordinato esclusa espressamente dal relativo ambito di applicazione;

ritenuto, per le spese, che sussistano gravi ragioni per la relativa compensazione attesa la complessità fattuale e giuridica della vicenda;

P.Q.M.

accerta l'antisindacalità della condotta di cambio CCNL effettuata dalla società resistente senza un previo accordo con le OO.SS. ricorrenti;

vieta alla parte resistente l'applicazione del CCNL BPO in mancanza di un accordo con le OO.SS. ricorrenti sul cambio di CCNL;

compensa integralmente le spese tra le parti.

Trani, 15/09/2025

Il Giudice del Lavoro

Marco Sabino Loiodice