N. R.G. 1011/2025 (+1017/2025)

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO DI CAMPOBASSO

SEZIONE CIVILE - LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Claudia Carissimi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle cause riunite iscritte ai n. r.g. **1011/2025** e **1017/25** promossa da:

SLC CGIL MOLISE (C.F. 9234160702), in persona del segretario territoriale *pro tempore* e legale rappresentante, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Maria Matilde Bidetti, Carlo de Marchis Gómez e Giuseppe Di Vito ed elettivamente domiciliata presso i seguenti indirizzi telematici: mariamatildebidetti@ordineavvocatiroma.org; carlodemarchis@ordineavvocatiroma.org; avvgiuseppedivito@cnfpec.it;

FISTEL CISL ABRUZZO MOLISE (C.F. 91051090685), in persona del segretario territoriale *pro tempore,* rappresentata e difesa dagli Avv.ti Valeria e Olivia Mammarella Tosé ed elettivamente domiciliata presso i seguenti indirizzi telematici: valeriacalviello@ordinevvocatiroma.org; oliviamammarellatos@ordineavvocatiroma.org;

UILCOM UIL MOLISE (C.F. 92010420708), in persona del segretario territoriale *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'Avv. Michele Cuoco ed elettivamente domiciliata presso il seguente indirizzo telematico: michelecuoco@avvocatinapoli.legalmail.it;

opponenti

contro

3G S.P.A. (P.IVA 02619020122), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti Paolo Pizzuti Gennaro Ilias Vigliotti ed

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

elettivamente domiciliata presso i seguenti indirizzi telematici: paolopizzuti@ordineavvocatiroma.org; angelarendinelli@ordineavvocatiroma.org; gennarioiliasvigliotti@ordineavvocatiroma.org;

opposta

nei confronti di

ASSOCONTACT (C.F. 97255220580) - **Associazione Nazionale dei Business Process Outsourcer**, in persona del Presidente, rappresentata e difesa dall'avv. Iconio Massara ed elettivamente domiciliata presso il suo studio, sito in Vibo Valentia, Via Altiero Spinelli n. 36;

intervenuto

e

ASSOTELECOMUNICAZIONI - ASSTEL, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv. ti Marco Marazza e Domenico De Feo ed elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avv. Daniele Di Gregorio, sito in Campobasso, Via Fondaco della Farina n. 24;

intervenuto – ricorrente nella causa riunita

Oggetto: Opposizione ex art. 28 l. 300/1970

Conclusioni: come in atti.

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso depositato il 31/07/2025, le organizzazioni sindacali SLC CGIL MOLISE, FISTEL CISL ABRUZZO MOLISE e UILCOM UIL MOLISE OO.SS., convenendo in giudizio 3G S.P.A., hanno proposto opposizione ex art. 28 l. 300/1970 avverso il decreto n. 1352/2025 (R.G. 279/2025) emesso dal Tribunale di Campobasso in funzione di Giudice del Lavoro in data 16.07.2025, chiedendone la riforma e, per l'effetto, l'accertamento della natura antisindacale della condotta tenuta dalla convenuta.

Le opponenti hanno testualmente chiesto: "- *Ordinare alla società di applicare il CCNL TLC ai lavoratori non iscritti alla Cisal e, in via subordinata, ai lavoratori iscritti*

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

alla SLC Cgil, alla Fistel Cisl e alla Uilcom Uil. In ogni caso - Ordinare alla società convenuta di astenersi dall'applicare parametri, limiti e condizioni normative di impiego in materia di contratti a termine, lavoro in somministrazione, lavoro a parte time, clausole supplementari, clausole elastiche e flessibili, lavoro a chiamata, contratto di apprendistato, diverse da quelle del CCNL TLC sottoscritto da SLC Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e Ugl. - Ordinare alla società convenuta di astenersi dall'applicare i trattamenti normativi degli istituti del CCNL dei dipendenti di imprese esercenti servizi di telecomunicazione descritti nel ricorso a tutti i lavoratori impiegati negli appalti e, in subordine ai lavoratori iscritti alla SLC Cgil alla Fistel Cisl e Uilcom Uil. - Ordinare alla società convenuta di applicare ai lavoratori impiegati negli appalti e comunque ai lavoratori non iscritti alla Cisal e in ogni caso a quelli iscritti alla SLC Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil trattamenti normativi non inferiori a quelli previsti dal CCNL dei dipendenti di imprese esercenti servizi di telecomunicazione sottoscritto dalla SLC Cgil, dalla Fistel Cisl e dalla Uilcom Uil con l'associazione datoriale ASSTEL aderente a Confindustria. - Ordinare alla società di riconoscere le RSU elette fino alla naturale scadenza del loro mandato con pieno riconoscimento dei diritti connessi al loro ruolo. - Ordinare alla società convenuta di assicurare alle organizzazioni sindacali ricorrenti un'ora di riunione con i lavoratori nelle aule della società adibite alla formazione alla presenza dei responsabili sindacali delle oo.ss. ricorrenti con successivo inoltro di un link al realizzando relativo video a tutto il personale con espresso riconoscimento della facoltà di prenderne visione con le medesime modalità anche durante l'orario di lavoro e con la medesima modalità retributiva. - Condannare la società al risarcimento del danno non patrimoniale in favore delle organizzazioni sindacali ricorrenti nella misura di € 10.000,00 per ogni organizzazione o altra di giustizia da determinarsi in via equitativa. - Ordinare alla società di pubblicare sulla pagina web della società https:// www.3gspa.net/ con formato non inferiore al 50% nella parte alta, e sulla bacheca aziendale l'emanando provvedimento per almeno 30 giorni richiesta nonché su almeno tre quotidiani di tiratura nazionale che si indicano in "Il Fatto Quotidiano", "La Repubblica", "Sole 24 ore" con formato 276x 186 mm. - Ordinare alla società di comunicare l'emanando provvedimento a tutto il personale. - Adottare ogni altro provvedimento idoneo a eliminare gli effetti delle condotte antisindacali dedotte. - Condannare la società 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

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

provvedimento nella misura di € 500,00 da determinarsi in via equitativa o altra maggiore o minore di giustizia".

Hanno dedotto l'antisindacalità della condotta tenuta dal datore di lavoro 3G, consistita: - nel recesso unilaterale dal CCNL TLC durante la pendenza delle trattative per il suo rinnovo; - nell'applicazione del CCNL BPO a tutti i dipendenti (più approfonditamente: nella sostituzione, a decorrere dal gennaio 2025, del CCNL TLC, sino a quel momento applicato ai rapporti di lavoro, con il CCNL BPO, sottoscritto il 4 dicembre 2024 da associazioni datoriali e organizzazioni sindacali differenti da quelle firmatarie del CCNL TLC); - nella violazione della funzione di garanzia delle condizioni della flessibilità contrattata affidata dal CCNL TLC da loro sottoscritto con le associazioni datoriali comparativamente più rappresentative; - nella violazione della funzione di contrasto al *dumping* normativo nell'ambito degli appalti riconosciuta alla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, per effetto dell'applicazione ai lavoratori (non iscritti alla Cisal ed impiegati negli appalti) di parametri normativi complessivamente inferiori a quelli stabiliti dal CCNL dei dipendenti di imprese esercenti servizi di telecomunicazioni da loro sottoscritto unitamente alla UGL con l'organizzazione datoriale più rappresentativa (i.e. ASSTEL Confindustria); - nel disconoscimento del mandato delle RSU in conseguenza del mutamento del CCNL applicato, posto che 3G ne aveva disconosciuto la legittimazione, impedendo loro anche lo svolgimento delle assemblee retribuite in orario di lavoro; - nel contegno tenuto 3G, tanto che il legale rappresentante di ASSOCONTACT, nel video promozionale diffuso dalla Società a tutti i dipendenti, aveva qualificato le critiche rivolte dalle rappresentanze sindacali al CCNL BPO definendole "baggianate" e "stupidaggini".

A sostegno della domanda, hanno dedotto: - che la scelta di sostituzione del CCNL è stata unilateralmente assunta dal datore di lavoro, senza un effettivo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo in precedenza applicato e che partecipavano stabilmente al sistema di relazioni industriali aziendali; - che il decreto opposto ha determinato una decisione "a sorpresa", avendo rilevato la mancata prova della disdetta del CCNL TLC quale presupposto di attivazione della clausola di ultrattività (art. 4 CCNL TLC) senza sollecitare alcun contraddittorio *inter partes* sul punto; - che, dopo la sostituzione contrattuale, le

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

RSU, il cui mandato era ancora in corso, avevano esercitato le prerogative sindacali, anche mediante la disdetta degli accordi aziendali, contestando la legittimità del passaggio al nuovo contratto collettivo.

Si è costituita in giudizio 3G S.P.A., ribadendo la legittimità del proprio operato, chiedendo il rigetto dell'opposizione e la conferma integrale del decreto opposto, evidenziando: l'insussistenza della violazione del contraddittorio nella fase sommaria, attesa l'ampia discussione orale tenutasi nel corso dell'udienza dell'8/4/2025, in cui è stato autorizzato il deposito di note scritte; che era onere delle OO.SS. allegare e dimostrare i fatti costitutivi della pretesa ultrattività del CCNL TLC; che rientra nelle prerogative del giudicante verificare l'operatività delle clausole contrattuali invocate e la qualificazione giuridica della domanda; la legittimità del recesso dal CCNL TLC, in assenza di rinnovo triennale; l'assenza di qualsivoglia lesione all'immagine delle OO.SS., in ragione dell'insussistenza della connotazione del CCNL TLC quale contratto leader; il carattere migliorativo dei trattamenti economici e normativi disciplinati dal CCNL BPO; l'estraneità delle rivendicazioni in ordine alle differenze retributive e al diverso trattamento contrattuale rispetto all'oggetto del procedimento ex art. 28 l. n. 300/1970, afferendo alla sfera soggettiva dei singoli lavoratori; la decadenza delle RSU, da imputarsi alla disdetta da queste ultime operata nel mese di luglio 2024 rispetto a tutti gli accordi aziendali avvenuta e alla mancata sottoscrizione da parte delle OO.SS. di riferimento del CCNL BPO; l'insussistenza di qualsivoglia profilo di antisindacalità della condotta datoriale relativa all'inoltro ai dipendenti del video illustrativo del Presidente di ASSOCONTACT, in ragione della carenza di attualità, risalendo tale video all'11/12/2024 e del fatto che la diffusione dello stesso costituiva legittimo esercizio della libertà di espressione ex art. 21 Cost.; l'inammissibilità della domanda di *astreinte* e delle misure accessorie in ragione dell'espressa esclusione delle controversie di lavoro ex art. 409 c.p.c., ex art. 614bis c.p.c., come costantemente interpretato dalla giurisprudenza.

Si sono costituite in giudizio ASSOCONTACT ed ASSTEL, rispettivamente, la prima a sostegno di 3G e la seconda a sostegno delle organizzazioni sindacali ricorrenti.

Analoghe posizioni e difese delle parti si riscontrano nel contenzioso parallelo, iscritto al n. RGL. 1017/2025, ove è stato opposto il medesimo decreto di rigetto n.

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

1352/2025 (R.G. 279/2025) emesso dal Tribunale di Campobasso in funzione di Giudice del Lavoro in data 16.07.2025.

Detto secondo giudizio è stato introdotto da ASSOTELECOMUNICAZIONI – ASSTEL; lì si è costituita la parte convenuta 3G spa ed è intervenuta ASSOCONTACT - Associazione Nazionale dei Business Process Outsourcer.

Entrambe le cause sono state istruite in via documentale e, previa riunione disposta all'udienza del 17.11.2026, in pari data sono state discusse oralmente e trattenute in decisione.

***

1. Sul recesso unilaterale dal CCNL TLC da parte di 3G spa: sussistenza della condotta antisindacale

Ritiene il Giudicante che costituisca condotta antisindacale il recesso unilaterale, esercitato da 3G S.P.A., nella pendenza delle trattative per il suo rinnovo, dal CCNL TLC (per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di Telecomunicazione), sottoscritto dalle associazioni sindacali SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL e UGL con la federazione di categoria ASSTEL, e la successiva applicazione, a far data dal 1^.2.2025, del CCNL BPO (CCNL dei Servizi di *Business Process Outsourcing, Digital Experience* e *Data Management),* sottoscritto in data 4.12.2024 da Assocontact, ANPIT, Federcontact e CISAL (Terziario e Comunicazione).

Si riportano le disposizioni CCNL TLC rilevanti ai fini che occupano:

- art. 3 co. 2: "*Il Contratto Collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa*";

- art. 4 co. 1: *"Ferma restando la disciplina degli effetti contrattuali di cui all'art. 3, il presente contratto decorre dalla data di stipula, salvo quanto diversamente previsto per i singoli istituti, e scade il 31 dicembre 2022";*

- art. 4 co. 2: *"Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.; in caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale".*

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

Sulla scorta delle disposizioni ora riportate, si evince che il CCNL TLC disciplina la durata (triennale), la scadenza (31.12.2022), la possibilità di rinnovo tacito in caso di mancata disdetta, l'ultrattività.

E' pacifico tra le parti che il CCNL TLC ha continuato a trovare applicazione sino al 31.1.2025, ben oltre il suo naturale termine di scadenza (31.12.2022).

Risulta altresì dagli atti che in data 11.11.2025 è stato sottoscritto un accordo di rinnovo per il CCNL TLC, nel quale l'art. 3 prevede la durata triennale e l'art. 4 ricalca le previsioni di cui all'art. 4 del precedente CCNL, fatta eccezione per la data di scadenza, aggiornata al 31.12.2028.

Ciò posto, 3G S.P.A. ha sostenuto la legittimità e non antisindacalità del recesso dal CCNL TLC, in quanto già scaduto e vigente in regime di rinnovo a tempo indeterminato, richiamando la giurisprudenza sul contratto collettivo a tempo indeterminato, secondo la quale l'azienda non può essere vincolata per sempre ad una determinata contrattazione collettiva, poiché ciò contraddirebbe il divieto dei vincoli perpetui e sarebbe in contrasto con la funzione tipica dell'istituto.

Vero è che *"I contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, atteso che l'opposto principio di ultrattività sino ad un nuovo regolamento collettivo - secondo la disposizione dell'art. 2074 cod. civ. -, ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'art. 39 Cost.; conseguentemente, le clausole di contenuto retributivo non hanno efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale, anche se, sul piano del rapporto individuale di lavoro, opera la tutela assicurata dall'art. 36 Cost., in relazione alla quale può prospettarsi una lesione derivante da una riduzione del trattamento economico rispetto al livello retributivo già goduto"* (cfr. *ex multis* Cass. SSUU 11325/2005; Cass. Sez. L., 3672/2021).

In altri termini, se un contratto collettivo di diritto comune è stipulato a tempo indeterminato, dunque senza l'indicazione di un termine di scadenza, le parti sono libere di recedere unilateralmente, salva la valutazione dell'idoneità del singolo atto ad assumere valore di disdetta (cfr. Cass. L., 28456/2018).

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

Detta prospettazione non può trovare, tuttavia, applicazione al caso di specie, in quanto il CCNL TLC non è a tempo indeterminato – è opportuno ribadire che detto contratto: - prevede il termine di durata triennale; - fissa la naturale scadenza al 31.12.2022; - reca una disciplina specifica per il periodo successivo alla sua naturale scadenza, tramite l'inserimento, al comma 2 dell'art. 4, sia di una previsione relativa al rinnovo tacito, sia di una clausola di ultrattività, così vincolando le parti anche per il periodo successivo al 31.12.2022.

È di tutta evidenza, allora, che la ricostruzione di 3G S.P.A. non può essere condivisa.

Ed invero, alla data della disapplicazione da parte di 3G S.P.A. (1.2.2025), il CCNL TLC era sì scaduto, ma non era stata inviata formale disdetta nei modi e termini previsti dal contratto (raccomandata a/r, almeno tre mesi prima della scadenza), come del resto riconosciuto da 3G S.P.A.

Deve ritenersi, pertanto, che il contratto sia stato tacitamente rinnovato, conformemente alla previsione di cui al richiamato art. 4 comma 2, prima parte, per cui *"Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r."* – non potendo trovare applicazione la diversa ipotesi di cui alla seconda parte del co. 4, non essendo stata inviata alcuna disdetta.

Detto rinnovo tacito, ritiene il Giudicante, non è a tempo indeterminato (ciò che consentirebbe, invece la legittimità e non antisindacalità del recesso), bensì determinato, ed in particolare triennale, in quanto:

- l'art. 3 comma 2 prevede la durata triennale del CCNL, tanto per la parte economica che per la parte normativa, e l'art. 4 comma 1, nel riportarne la scadenza al 31/12/2022, premette che rimane ferma *"la disciplina degli effetti contrattuali di cui all'art. 3";*

- il CCNL è un contratto di diritto comune (regolato dal codice civile) e ha natura negoziale e privatistica, ragion per cui nell'interpretarlo occorre fare riferimento alle regole civilistiche di interpretazione del contratto;

- ex art. 1362 c.c., il contratto deve essere interpretato ricostruendo la comune intenzione delle parti, alla luce del loro comportamento complessivo, anche

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

posteriore alla conclusione del contratto, senza arrestarsi al senso letterale delle parole;

- è utile ribadire che le parti hanno continuato a dare applicazione al CCNL per più di due anni, anche dopo la sua scadenza, e che l'accordo di rinnovo per il CCNL TLC è stato siglato in data 11/11/2025 – sul punto, è opportuno evidenziare che non v'è spazio per alcuna pronuncia di cessata materia del contendere: a nulla rileva che sia poi intervenuto il rinnovo ufficiale del contratto già prorogato; quel che interessa in questa sede è valutare la legittimità/antisindacalità del recesso unilaterale in pendenza di un contratto già tacitamente rinnovato e in pendenza delle trattative per il suo rinnovo ufficiale - , dunque a ridosso della prima scadenza triennale del precedente CCNL (31/12/2025), così come tacitamente rinnovato la prima volta;

- ex art. 1363 c.c., le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto, secondo il criterio ermeneutico dell'interdipendenza tra le clausole del contratto, di tal che *"alla luce del principio enunciato dall'art. 1363 c.c., il giudice non può, nella interpretazione dei contratti, arrestarsi ad una considerazione "atomistica" delle singole clausole, neppure quando la loro interpretazione possa essere compiuta, senza incertezze, sulla base del "senso letterale delle parole", poiché anche questo va necessariamente riferito all'intero testo della dichiarazione negoziale, onde le varie espressioni che in essa figurano vanno coordinate fra loro e ricondotte ad armonica unità e concordanza"* (cfr. Cass. 2267/2018);

- occorre pertanto coordinare la previsione di cui all'art. 3 comma 2 (durata triennale del contratto) con quella di cui all'art. l'art. 4 comma 1 (che, nel riportarne la scadenza al 31/12/2022, premette che rimane ferma *"la disciplina degli effetti contrattuali di cui all'art. 3"*) e quella di cui all'art. 4 comma 2, prima parte (*"Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.").*

In definitiva, pur in assenza di una esplicita previsione pattizia in ordine al termine di durata del rinnovo tacito, questo deve ritenersi operante per un periodo pari alla durata iniziale del contratto (tre anni).

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

Occorre rammentare che *"secondo un insegnamento consolidato, nel caso di contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta; al singolo datore di lavoro, pertanto, non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, con la conseguenza che non è mai legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato avente un termine di scadenza (diverso è il caso di contratti collettivi che non abbiano un termine di efficacia). Quindi va ribadito che "nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di un nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare" (così Cass. n. 21537 del 2019; in conformità v. Cass. n. 26666 del 2024). Tale principio, che riposa sulla vincolatività dell'accordo sino alla sua scadenza predeterminata, non può essere contraddetto neanche nell'ipotesi in cui il contratto collettivo, ancora vigente, venga sostituito da altro contratto collettivo, a meno che non vi sia il consenso delle parti collettive che originariamente lo hanno stipulato"* (cfr. Cass. Lav., Ord. 11 novembre 2025 n. 29737)".

Ed ancora, si osserva: *"alla medesima autonomia collettiva è rimessa altresì la scelta di stipulare un'eventuale clausola di ultrattività, in tal caso di natura pattizia e non eteronoma"; (...) "alla previsione della perdurante vigenza del contratto fino alla nuova stipulazione dev'essere riconosciuto il significato della indicazione, mediante la clausola di ultrattività, di un termine di durata chiaramente individuato in relazione a un evento futuro ma certo nell'an, benché privo di una precisa collocazione cronologica, ossia incerto soltanto nel quando"; (...) "trattandosi, dunque, di un termine pur sempre di durata ossia di efficacia del CCNL (c.d. termine finale), trova applicazione il principio, affermato più volte da questa Corte (ex multis Cass. n. 21537/2019), secondo cui dal contratto non è possibile recedere anticipatamente prima della scadenza di quel termine"; (...) "nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta. Pertanto al singolo datore di lavoro non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, neppure adducendo l'eccessiva onerosità dello stesso, ai sensi dell'art. 1467 c.c., conseguente ad una propria*

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

situazione di difficoltà economica, salva l'ipotesi di contratti aziendali stipulati dal singolo datore di lavoro con sindacati locali dei lavoratori (Cass. n. 8994/2011; già prima Cass. n. 3296/2002 e Cass. n. 15863/2002). Ne consegue che non è legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto collettivo applicato, seppure accompagnata da un congruo termine di preavviso. Solo al momento della scadenza contrattuale sarà possibile recedere dal contratto ed applicarne uno diverso (Cass. n. 25062/2013). Va tuttavia precisato che, una volta scaduto il termine, il recesso del singolo datore di lavoro non sarebbe neppure necessario, essendo sufficiente – appunto – la scadenza del termine". (Cass. Lav. Ord. 20601/2026 del 18/06/2026).

Applicando al caso di specie i principi ora richiamati ed in estrema sintesi: 3G S.P.A. ha esercitato il recesso unilaterale dal CCNL TLC (ed ha applicato dal 1^.2.2025 il CCNL BPO) quando il primo contratto era in vigore per effetto del rinnovo tacito per ulteriori tre anni (dunque con nuova scadenza fissata al 31.12.2025): detto contegno è illegittimo ed integra gli estremi della condotta antisindacale, di tal che deve esserne ordinata l'immediata cessazione.

2. Sull'attività effettivamente svolta dall'impresa e l'individuazione del contratto collettivo di riferimento: condotta antisindacale

In merito al recesso unilaterale dal CCNL TLC e alla successiva applicazione del CCNL BPO occorre altresì osservare quanto segue.

3G ha dedotto che il contratto BPO prevede nel proprio ambito di applicazione servizi che hanno poco in comune con quelli del CCNL TLC, e che la firma del CCNL BPO ha creato un nuovo settore contrattuale, distinto da quello TLC.

Tali affermazioni non possono essere condivise.

Il BPO *(Business Process Outsourcing)* non costituisce infatti un autonomo settore produttivo, ma rappresenta una modalità di esternalizzazione di funzioni aziendali, suscettibile di comprendere attività tra loro eterogenee, alcune delle quali possono coincidere sostanzialmente con quelle tradizionalmente ricomprese nella filiera delle telecomunicazioni.

Ciò posto, nelle difese di 3G S.P.A. si legge che essa: è uno dei principali operatori italiani per i servizi di BPO (*Business Process Outsourcing*), CRM (*Customer*

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

Relationship Management), DX (*Digital Experience*), e DM (*Digital Management*); si occupa, per soggetti terzi, della cura dei servizi di *front-office* da remoto per l'assistenza commerciale, il supporto tecnico e informatico, la vendita diretta o l'assistenza al cittadino nel godimento di prestazioni pubbliche (come l'assistenza per emergenze, prenotazioni sanitarie etc.); fornisce, sempre da remoto, servizi di *back-office* per la gestione di richieste scritte (reclami, informative), di richieste documentali, di processi di credito (rimborsi, compensazioni etc.), di procedimenti di pre-fatturazione e fatturazione, di attivazioni e disattivazioni di forniture o utenze; propone ai propri clienti servizi quali la gestione e l'analisi degli ambienti di lavoro digitali, dei sistemi di rete, dei sistemi di sicurezza, dei sistemi IT, nonché il supporto nelle *data analytics*, nel *data engineering* e nei processi di intelligenza artificiale, anche generativa; lavora principalmente in regime di appalto per committenti sia pubblici che privati.

Orbene, come osservato anche dal Tribunale di Trani (sentenza n. 622/2026), *"tali attività presentano tutte le caratteristiche tipiche dell'attività di call center, intesa in senso ampio e moderno, come struttura organizzata deputata alla gestione dei flussi di comunicazione tra impresa e clientela finale, mediante canali telefonici e digitali (…). La circostanza che tali attività vengano svolte attraverso strumenti tecnologici avanzati, piattaforme digitali, sistemi IT evoluti, data analytics o soluzioni di intelligenza artificiale non ne muta la natura sostanziale, ma costituisce piuttosto un'evoluzione tecnologica del modello organizzativo del call center tradizionale, ormai da tempo integrato con strumenti digitali e multicanale. Sotto tale profilo, la giurisprudenza ha mostrato che l'attività di call center, anche quando svolta in outsourcing e con modalità tecnologicamente avanzate, si colloca strutturalmente all'interno della filiera delle telecomunicazioni, in quanto: presuppone l'utilizzo sistematico e organizzato di reti e servizi di comunicazione elettronica; è funzionalmente connessa all'erogazione, gestione e assistenza di servizi TLC; rappresenta una fase essenziale del rapporto tra operatore di telecomunicazioni e utenza finale".*

Dunque, la circostanza per cui il CCNL BPO del 4/12/2024 ricomprenda, tra le attività disciplinate, servizi di *front-office* multicanale e multilingua, assistenza commerciale alla clientela, supporto tecnico e informatico, servizi di proposizione commerciale e vendita, nonché attività di *back-office,* gestione delle richieste e dei

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

reclami, attivazione e disattivazione di servizi e supporto ai processi aziendali, non è dirimente ai fini di giustificare la scelta di 3G di recedere unilateralmente dal CCNL TLC, sino a quel momento applicato.

Nel caso di specie difetta la prova dell'esistenza di reali elementi di discontinuità rispetto alle attività tipiche del settore delle telecomunicazioni, già in precedenza svolte da 3G s.p.a.

Né la circostanza per cui la 3G s.p.a. renda i suoi servizi nell'interesse di committenti appartenenti a settori economici differenti può dirsi di per sé decisiva ai fini di giustificare l'applicazione di un diverso CCNL, posto che, come sopra visto, l'attività di *call center,* anche quando svolta in modalità *outsourcing* e con modalità tecnologicamente avanzate, è strutturalmente riconducibile al settore delle telecomunicazioni, in quanto il nucleo della stessa risulta ontologicamente costituito dal rapporto tra operatore di telecomunicazioni e utente.

Né assume valore dirimente il fatto che il CNEL abbia classificato il CCNL TLC ed il CCNL BPO in due differenti macrosettori, atteso che tale classificazione è stata ulteriormente specificata mediante l'inclusione dei due contratti nel medesimo sottosettore "H01" ed attribuzione del codice ATECO 82.2 (riconducibile al settore merceologico dell'attività di call center).

Per di più, nel caso in esame assume valore dirimente la circostanza relativa all'applicazione del CCNL TLC da parte di 3G per un notevole lasso di tempo, che ha comportato la formazione di un assetto stabile di relazioni sindacali inquadrato in un dato perimetro contrattuale, atto a definire l'inquadramento settoriale dell'attività di impresa.

In tale contesto, la successiva riqualificazione unilaterale dell'attività aziendale come estranea al settore TLC - che avrebbe condotto la 3G s.p.a., a suo dire, a determinarsi diversamente rispetto al passato in ordine alla scelta del CCNL da applicare - appare funzionale non già a una mutata realtà produttiva, bensì alla giustificazione *ex post* di una scelta datoriale di fuoriuscita unilaterale dal perimetro di applicazione del CCNL TLC, in realtà avente carattere antisindacale.

3. Ancora sulla condotta antisindacale: sulla rappresentatività comparata delle organizzazioni stipulanti, anche alla luce della funzione dell'art. 51

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

d.lgs. 81/2015 (flessibilità contrattata), e dell'art. 29 d.lgs. 276/2003 (*dumping* contrattuale)

L'antisindacalità del recesso datoriale emerge altresì sotto il profilo della rappresentatività delle associazioni sindacali firmatarie dei due contratti collettivi posti a raffronto in questa sede.

La libertà di contrattazione collettiva riconosciuta dall'art. 39 Cost. non comporta infatti che l'ordinamento sia indifferente alla qualità dei soggetti stipulanti, atteso che la legge attribuisce alla contrattazione collettiva funzioni specifiche di integrazione, regolazione o deroga alla disciplina legale.

In tali ipotesi assume infatti rilievo il criterio della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale, che, così come elaborata dalla giurisprudenza, richiede una valutazione concreta e riferita allo specifico settore produttivo interessato.

La comparazione non può essere infatti effettuata sulla base del solo riconoscimento formale di una confederazione sindacale o della sua presenza in organismi istituzionali, ma deve tenere conto, tra gli altri, della diffusione territoriale delle organizzazioni, della consistenza associativa, della partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale di settore, della continuità dell'attività negoziale, della presenza e del consenso nelle elezioni delle RSU, del numero delle imprese e dei lavoratori interessati dai contratti sottoscritti, del riconoscimento effettivo delle organizzazioni da parte dei lavoratori e delle imprese del settore.

Quanto al caso in esame, emerge chiaramente dalla documentazione in atti che le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL TLC risultano avere partecipato stabilmente alla regolazione del settore delle telecomunicazioni e delle attività di *customer care* e *call center,* attraverso la stipulazione del contratto nazionale e di una pluralità di accordi attuativi e integrativi.

In maniera speculare, dal punto di vista datoriale, è innegabile che ASSTEL risulti essere associazione rappresentativa delle imprese operanti nel settore TLC, in ragione della sua partecipazione alla stipula del CCNL di settore e di una molteplicità di accordi di settore (Accordo del 31/7/2017, Accordo del 28/10/2020, Accordo del 20/4/2022).

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

Anche nella nota del Ministero del Lavoro del 24/04/2025, in atti, si legge che *"Il livello di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori è misurato sulla base dei parametri indicati dalla giurisprudenza e dalla circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dell'11 gennaio 1995 n. 14. In base a tali parametri è stato verificato che il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione, sottoscritto il 12 novembre 2020, da ASSOTELECOMUNICAZIONI-ASSTEL e SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL e UGL TELECOMUNICAZIONI è quello, attualmente, più applicato".*

Il nuovo CCNL BPO risulta, invece, essere stato sottoscritto da organizzazioni sindacali differenti, in relazione alle quali difetta in atti qualunque elemento dal quale poter desumere l'esistenza di una comparata maggiore rappresentatività nel settore di riferimento.

Emerge chiaramente, allora, la maggiore rappresentatività comparata delle organizzazioni firmatarie del CCNL TLC nel comparto di riferimento, di tal che la sostituzione datoriale del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative con altro accordo (non stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative) integra gli estremi della condotta antisindacale.

Ed invero, ex art. 51 d.lgs. 81/2015, *"salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché i contratti aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".*

Occorre rammentare che il d.lgs. 81/2015 affida alla contrattazione collettiva (e dunque alla contrattazione collettiva "qualificata", alla quale occorre riferirsi sempre *"ai fini del presente decreto",* come visto, ex art. 51 cit.) importanti funzioni nella regolamentazione degli istituti di flessibilità del rapporto di lavoro.

È sufficiente considerare, al riguardo: - il lavoro a tempo parziale, in relazione al quale l'art. 6 attribuisce alla contrattazione collettiva la disciplina del lavoro supplementare, dello straordinario e delle clausole elastiche, consentendo di regolare le modalità di variazione della collocazione temporale e della durata della

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

prestazione lavorativa; - il lavoro intermittente, disciplinato dall'art. 13, comma 1, che rimette ai contratti collettivi l'individuazione delle esigenze che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale; - il contratto a tempo determinato, in relazione al quale è attribuito ai contratti collettivi di cui all'art. 51 un ruolo nell'individuazione delle condizioni che consentono l'apposizione di un termine di durata superiore a dodici mesi (art. 19), nonché nella disciplina dei limiti quantitativi di utilizzazione di tale tipologia contrattuale (art. 23); - la somministrazione di lavoro, in relazione alla quale l'art. 31 riconosce alla contrattazione collettiva un ruolo nella determinazione dei limiti quantitativi e nella regolamentazione delle condizioni di ricorso a tale forma di utilizzazione della prestazione lavorativa; - l'apprendistato, disciplinato dall'art. 42, che demanda alla contrattazione collettiva la regolamentazione di aspetti essenziali della disciplina del rapporto, tra cui i profili formativi e le modalità di attuazione della formazione.

La disposizione di cui all'art. 51 cit. esprime dunque una precisa scelta del Legislatore, volta a riconoscere alla contrattazione collettiva qualificata, proveniente da soggetti dotati di un'effettiva e comparativamente maggiore rappresentatività sul piano nazionale, una specifica funzione di integrazione e, nei casi previsti, di adattamento della disciplina legale dei rapporti di lavoro, al fine di assicurare che le attribuzioni normative conferite dal Legislatore all'autonomia collettiva siano esercitate da soggetti sindacali in grado di esprimere interessi collettivi effettivamente rappresentativi della categoria.

In tale prospettiva, il richiamo alla rappresentatività comparata non costituisce un elemento meramente formale, né una semplice indicazione di carattere organizzativo, ma risponde all'esigenza sostanziale di garantire l'affidabilità della fonte collettiva cui la legge attribuisce specifiche funzioni normative, in considerazione degli effetti che le relative disposizioni sono destinate a produrre sulle condizioni di lavoro.

In relazione ai richiamati istituti di flessibilità il Legislatore non si limita infatti a riconoscere alla contrattazione collettiva una generica funzione integrativa, ma le attribuisce il compito di contemperare le esigenze di flessibilità organizzativa e produttiva dell'impresa con le esigenze di tutela dei lavoratori, attraverso la determinazione di regole e condizioni che incidono direttamente sull'esercizio dei poteri datoriali e sulle modalità di svolgimento della prestazione.

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

La sostituzione del CCNL TLC con il CCNL BPO assume rilievo proprio in questa prospettiva, poiché il nuovo CCNL applicato da 3G s.p.a. viene invocato quale fonte regolatrice di istituti per i quali il Legislatore richiede il coinvolgimento della contrattazione collettiva qualificata, e contiene una disciplina della flessibilità che, in relazione ad alcuni istituti, attribuisce all'impresa strumenti organizzativi più ampi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo precedentemente applicato (cfr. par. IV).

Precisato poi che, come è pacifico tra le parti, con specifico riguardo alle attività svolte da 3G S.P.A., le modalità concrete di organizzazione dei servizi BPO involgono anche rapporti di appalto, essendo emerso che 3G S.P.A. svolge prevalentemente attività di *customer care* e *call center* per conto di committenti terzi, occorre altresì richiamare la disciplina contenuta nell'art. 29 d.lgs. 276/2003.

Il riferimento più diretto alla rappresentatività comparata è contenuto nel comma 1-bis dell'art. 29, che riconosce ai lavoratori impiegati nell'appalto e nel subappalto il diritto a un trattamento economico e normativo complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto.

Anche tale disposizione conferma, dunque, che il criterio della rappresentatività comparata costituisce un parametro sostanziale di selezione della contrattazione collettiva, cui l'ordinamento riconosce una particolare funzione di tutela, impedendo che il ricorso a forme organizzative o contrattuali diverse si traduca in un abbassamento delle garanzie economiche e normative dei lavoratori.

Essa non determina automaticamente l'inapplicabilità del CCNL BPO a qualsiasi impresa che svolga attività in *outsourcing,* ma impone di verificare il settore e l'attività effettivamente interessati e, soprattutto, la disciplina concretamente applicata ai lavoratori impiegati negli appalti, al fine di formulare le opportune valutazioni in merito al fenomeno del *dumping* contrattuale, inteso non soltanto come riduzione del trattamento economico, ma anche come ricorso a un diverso assetto normativo che consenta una maggiore flessibilità nell'utilizzo della prestazione lavorativa.

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

In conclusione, la scelta datoriale di sostituire il contratto TLC (stipulato dalle associazioni dotate di maggiore rappresentatività), costituisce violazione degli artt. 51 d.lgs. 81/2015 e 29 del d.lgs. n. 276/2003: anche sotto tale profilo, la sostituzione contrattuale integra gli estremi della condotta antisindacale.

4. Ancora sulla condotta antisindacale: la comparazione tra il CCNL TLC e il CCNL BPO in materia di orario di lavoro e flessibilità

Ai fini della verifica in concreto di quanto sino ad ora osservato, con precipuo riferimento a quanto riportato al punto precedente in tema di flessibilità contrattata, la comparazione fra i due testi contrattuali deve, dunque, involgere anche il trattamento normativo e organizzativo dei lavoratori.

Particolare rilievo in questo contesto assumono, quindi, le discipline relative all'orario di lavoro, alla distribuzione multiperiodale, al lavoro supplementare e alla flessibilità del rapporto a tempo parziale: tali istituti, lungi dal costituire aspetti marginali della disciplina collettiva, incidono infatti direttamente sulle condizioni di impiego e sulla possibilità di modulare la prestazione lavorativa in funzione delle esigenze produttive.

Procedendo all'analisi comparata dei due testi contrattuali (per quanto attiene al CCNL BPO, anche alla luce delle modifiche apportate dall'Accordo integrativo nazionale BPO del gennaio 2025) in materia di flessibilità contrattata, si rileva quanto segue.

Quanto all'orario ordinario e all'articolazione della prestazione, l'art. 26 del CCNL TLC prevede una durata normale dell'orario di lavoro pari a 40 ore settimanali, distribuite normalmente su cinque o sei giorni. La disposizione contempla la possibilità di articolazioni dell'orario non uniformi, ma collega l'individuazione delle modalità organizzative al previo esame con la RSU. Il contratto disciplina, inoltre, specifiche ipotesi di variazione della collocazione della prestazione, imponendo obblighi di preventiva comunicazione alla rappresentanza sindacale aziendale e prevedendo, per le ore non coincidenti con la collocazione ordinaria, una specifica maggiorazione.

Il CCNL BPO, all'art. 101, stabilisce anch'esso, come regola generale, una durata ordinaria di 40 ore settimanali. La disposizione contempla tuttavia anche

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

particolari profili di orario, tra cui il regime denominato “6+1+1”, caratterizzato da 48 ore ordinarie nell’ambito di un ciclo di otto giorni solari.

Già sotto tale profilo emerge, dunque, una differente impostazione nella costruzione degli schemi organizzativi dell’orario.

In ordine all’orario multiperiodale il CCNL TLC, all’art. 26, comma 3, consente, per esigenze connesse a variazioni di intensità dell’attività lavorativa, una distribuzione dell’orario mediante media plurisettimanale nell’arco del semestre. La disciplina prevede limiti massimi di 48 ore settimanali e 12 ore giornaliere, con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Il regime deve essere definito previo esame congiunto con la RSU interessata.

Il CCNL BPO, all’art. 102, prevede invece la possibilità per l’azienda, previa motivata comunicazione alla RSA, di stabilire regimi di orario ordinario diversi in particolari periodi dell’anno, superando le 40 ore settimanali sino al limite di 60 ore, con successiva corrispondente diminuzione dell’orario in altri periodi.

Il contratto BPO contempla, inoltre, il ricorso alla banca delle ore e allo straordinario con riposo compensativo quali strumenti di composizione multiperiodale dell’orario.

La differenza tra i due contratti non consiste soltanto nell’entità del limite settimanale massimo, ma anche nella diversa struttura delle relazioni sindacali che accompagnano l’attivazione di tali regimi: nel CCNL TLC il ricorso alla flessibilità multiperiodale è collegato all’esame congiunto con la RSU; nel CCNL BPO l’art. 102 fa riferimento alla sola motivata comunicazione alla RSA.

Il CCNL BPO, all’art. 39, individua poi tra le ragioni che consentono di richiedere il lavoro supplementare le esigenze di sostituzione del personale assente e di copertura dei servizi in caso di intensificazione dell’attività, e prevede che il lavoro supplementare richiesto, in presenza delle condizioni contrattualmente indicate e salvi i casi di giustificato motivo o forza maggiore, sia obbligatorio.

Il CCNL TLC prevede invece, all’art. 18, in tema di contratto di lavoro a tempo parziale, che la prestazione di lavoro supplementare è consentita, in riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative, *“con l’accordo del lavoratore”,* e

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

contempla, tra l'altro, specifiche condizioni di utilizzo e maggiorazioni retributive più elevate rispetto a quelle previste dal contratto BPO.

La differenza tra i due contratti in merito deve dunque essere apprezzata non soltanto sul piano economico, ma anche in relazione al diverso grado di disponibilità della prestazione richiesto al lavoratore, e alla possibilità per l'impresa di fronteggiare gli incrementi dei volumi di attività mediante l'estensione dell'orario dei lavoratori *part-time.*

La comparazione evidenzia che il CCNL BPO non si limita a riprodurre la disciplina del CCNL TLC, ma introduce un diverso assetto di regolazione dell'orario di lavoro e della flessibilità.

Occorre sul punto chiarire che non ogni singola disposizione del CCNL BPO è necessariamente peggiorativa rispetto a quella del CCNL TLC.

Il profilo rilevante è piuttosto quello dell'ampliamento degli strumenti di flessibilità riconosciuti all'impresa e della diversa distribuzione delle prerogative negoziali e di controllo sindacale.

Il raffronto deve quindi essere effettuato in termini complessivi, considerando non soltanto il trattamento economico, ma anche l'incidenza delle disposizioni sull'organizzazione del lavoro, sulla prevedibilità della prestazione e sulla possibilità delle rappresentanze sindacali di intervenire sulle scelte aziendali.

La sostituzione del contratto collettivo operata nel caso di specie assume dunque rilievo anche quale strumento attraverso il quale la 3G s.p.a. ha, di fatto, sottratto l'organizzazione della flessibilità alla contrattazione collettiva qualificata, proveniente da soggetti dotati di un'effettiva e comparativamente maggiore rappresentatività sul piano nazionale.

5. Sulla lesione delle prerogative negoziali delle organizzazioni sindacali - Sulla permanenza in carica delle RSU e sull'illegittimo disconoscimento delle loro prerogative

L'applicazione di un nuovo contratto collettivo, sottoscritto da organizzazioni non comparativamente più rappresentative, che ha introdotto una diversa disciplina della flessibilità e un nuovo sistema negoziale, peraltro senza confronto effettivo

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

con le organizzazioni sindacali, ha inciso sull'esercizio delle prerogative sindacali riconosciute dal contratto in precedenza applicato.

La condotta in esame, già qualificata come antisindacale, ha privato le organizzazioni già coinvolte della possibilità di partecipare alla regolazione delle condizioni di lavoro, anche con riferimento alla specifica posizione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Dalla documentazione in atti risulta che, mentre il mandato delle RSU era ancora efficace al momento del passaggio dal CCNL TLC al CCNL BPO, 3G ha ritenuto che ciò determinasse automaticamente la decadenza delle RSU, negando loro la possibilità di esercitare le prerogative sindacali – con particolare riferimento al diritto di indire assemblee retribuite in orario di lavoro.

Anche detta condotta si connota per profili di antisindacalità.

La durata e la cessazione del mandato delle RSU sono disciplinate dalle regole che ne governano la costituzione e il funzionamento, in particolare dagli accordi interconfederali e dalle relative disposizioni applicabili.

Il mutamento del CCNL non costituisce, di per sé, causa di cessazione del mandato delle rappresentanze sindacali unitarie, costituite all'esito di una procedura elettorale quale manifestazione di voto espresso dalla collettività aziendale, il cui mandato permane invero sino alla scadenza o al verificarsi di una specifica causa di cessazione prevista dalla disciplina applicabile.

Non può quindi essere rimessa alla valutazione unilaterale del datore di lavoro la decisione di considerare decadute le RSU per il solo fatto che l'impresa abbia scelto di applicare un diverso contratto collettivo.

La disdetta degli accordi aziendali da parte delle RSU costituisce, invece, una questione distinta dalla permanenza in carica delle rappresentanze.

Occorre tenere distinti due piani: da un lato, la titolarità della rappresentanza sindacale e la durata dell'incarico; dall'altro, l'efficacia e la cessazione degli accordi collettivi aziendali.

La disdetta di un accordo aziendale può produrre gli effetti previsti dalla relativa disciplina negoziale, non anche l'automatica decadenza dell'organismo che l'ha deliberata.

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

Né può riconoscersi al datore di lavoro il potere di sindacare la permanenza in carica delle RSU in ragione del contenuto delle decisioni assunte nell'esercizio delle loro prerogative.

La condotta datoriale appare particolarmente significativa laddove la dichiarazione di decadenza è intervenuta proprio dopo che le RSU si sono opposte al mutamento dell'assetto contrattuale aziendale.

In tale contesto, la disconosciuta rappresentanza non costituisce un semplice problema formale, ma incide direttamente sulla possibilità delle organizzazioni sindacali di esercitare la propria funzione di interlocuzione e negoziazione.

Ne consegue che il datore di lavoro non poteva desumere dalla disdetta degli accordi, né dalla sostituzione del CCNL, una decadenza automatica delle rappresentanze sindacali – ed invero, in ordine al principio dell'autonomia della rappresentanza rispetto alle successive vicende di appartenenza sindacale dei suoi componenti, cfr. Cass. 3545/2012, secondo cui l'elezione fonda la titolarità della carica sulla volontà dei lavoratori, non anche sulla permanenza del rapporto associativo con l'organizzazione sindacale nella cui lista il componente è stato candidato.

Anche la condotta di disconoscimento delle RSU, in presenza di un mandato ancora efficace, costituisce pertanto condotta antisindacale, di cui deve essere ordinata l'immediata cessazione.

6. Sulla richiesta risarcitoria

La domanda risarcitoria deve, invece, essere respinta, in quanto generica ed arrestata a livello di mera allegazione, in assenza di prova specifica del pregiudizio subito e del nesso di causalità tra condotta asseritamente lesiva e conseguenze che ne sarebbero derivate.

7. Sulla richiesta di condanna alle *astreintes*

Deve essere respinta anche la domanda volta ad ottenere la condanna di 3G al pagamento di una somma di denaro pari ad euro 500,00 per ogni giorno di ritardo nell'ottemperanza al provvedimento giudiziale.

L'art. 614bis c.p.c., infatti, esclude espressamente, all'ultimo comma, l'applicabilità delle misure di coercizione indiretta alle controversie di lavoro subordinato

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

pubblico o privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c.

La controversia promossa ai sensi dell'art. 28 l. 300/1970, pur essendo diretta alla tutela di un interesse collettivo e avendo quale parte ricorrente un'organizzazione sindacale, rimane funzionalmente collegata alla tutela dei rapporti di lavoro subordinato, di tal che la natura collettiva dell'interesse azionato non appare sufficiente a sottrarre la controversia all'espressa esclusione legislativa – cfr. Tribunale di Milano (decreto del 28.9.2023), che ha escluso l'applicabilità dell'art. 614bis c.p.c. nell'ambito di un procedimento del tipo di quello che occupa, ritenendo che l'esclusione normativa debba estendersi anche alle controversie collegate alla tutela del lavoro subordinato, considerando, oltretutto, la previsione di uno specifico apparato sanzionatorio previsto dall'art. 28, co. 4, l. 300/1970, che richiama l'art. 650 c.p. per l'ipotesi di mancata ottemperanza al provvedimento giudiziale.

8. Sulle spese di lite

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo, in applicazione del DM 147/2022, per cause di lavoro di valore indeterminabile a complessità media, valori medi, riconoscendo le sole fasi studio, introduttiva e decisoria, con esclusione della fase istruttoria, in ragione della natura esclusivamente documentale della controversia; ne consegue che 3G SPA e ASSOCONTACT (quale organizzazione sindacale datoriale che ha spiegato intervento adesivo in favore di 3G SPA), devono essere condannate in solido alla rifusione delle spese di lite in favore delle parti vittoriose, da individuarsi nelle parti ricorrenti di ciascuno dei due giudizi riuniti SLC CGIL MOLISE, FISTEL CISL ABRUZZO MOLISE e UILCOM UIL MOLISE OO.SS. (ricorrenti nel proc. RG 1011/25) e ASSOTELECOMUNICAZIONI – ASSTEL (ricorrente nel proc. RG. 1017/25, che ha spiegato intervento adesivo in favore delle prime nel primo giudizio).

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, in riforma del decreto n. 1352/2025 (R.G. 279/2025) emesso dal Tribunale di Campobasso in funzione di Giudice del Lavoro in data 16.07.2025, così dispone:

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18

in parziale accoglimento delle domande avanzate da SLC CGIL MOLISE, FISTEL CISL ABRUZZO MOLISE e UILCOM UIL MOLISE OO.SS. (RG 1011/25) e da ASSOTELECOMUNICAZIONI – ASSTEL (RG. 1017/25),

1) Accerta e dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta da 3G SPA, consistita nel recesso dal CCNL TLC e nella sua sostituzione con il CCNL BPO, in assenza di previo accordo con le OO.SS. ricorrenti e per l'effetto:

- vieta alla 3G S.P.A. l'applicazione del CCNL BPO in mancanza di accordo con le OO.SS. ricorrenti sul cambio di CCNL;
- ordina alla Società opposta di cessare dal disconoscere la legittimazione delle RSU sino alla loro naturale scadenza consentendo loro l'esercizio delle prerogative sindacali previste dalla legge e dagli accordi applicabili ivi compreso il diritto ad indire assemblee retribuite ferma restando la verifica delle modalità di indizione e delle condizioni previste dall'art. 20 della legge n. 300/1970 e dalla disciplina interconfederale applicabile;
- ordina alla 3G S.P.A. di pubblicare sulla propria pagina web aziendale il presente provvedimento per 30 giorni, nonché su un quotidiano di tiratura nazionale;

2) Rigetta tutto il resto;

3) Condanna 3G S.P.A. e ASSOCONTACT, in solido, alla rifusione, in favore di SLC CGIL MOLISE, FISTEL CISL ABRUZZO MOLISE e UILCOM UIL MOLISE OO.SS. e ASSOTELECOMUNICAZIONI – ASSTEL, delle spese di lite, che si liquidano in euro 9.048,00 per ciascuna parte processuale oltre rimborso forfettario 15%, IVA e CPA come per legge se dovuti, oltre spese vive documentate con distrazione in favore dei difensori ove dichiaratisi antistatari.

Campobasso, 17 novembre 2026

Il Giudice

Dott.ssa Claudia Carissimi

Firmato Da: CLAUDIA CARISSIMI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: d3fabc22d8ac762c81a98327dc87e18