

Numero 2 / 2026

Michelangelo SALVAGNI

**Antisindacalità della disapplicazione unilaterale del CCNL  
leader TLC nell'attività di call center: alla ricerca della  
“rappresentatività comparata” per contrastare fenomeni di  
dumping contrattuale**

# Antisindacalità della disapplicazione unilaterale del CCNL leader TLC nell'attività di call center: alla ricerca della "rappresentatività comparata" per contrastare fenomeni di dumping contrattuale

Nota a Tribunale di Trani, Sezione Lavoro, 10 marzo 2026, n. 622

Michelangelo SALVAGNI

*Avvocato*

## Sommario

1. Rilievi preliminari: l'art. 28 St. lav. quale norma "camaleontica" a fattispecie aperta
2. Il caso di specie
3. L'inquadramento sostanziale dell'attività di call center che rientra nella filiera delle Telecomunicazioni
4. Il perimetro contrattuale della società: la sovrapposibilità oggettiva dei CCNL TLC e BPO che dimostra la coincidenza sostanziale delle attività disciplinate di call center.
5. Il requisito della "rappresentatività comparata" alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 156/2025
6. I criteri di misurazione della "rappresentatività comparata" applicati dal Tribunale di Trani che determinano l'illegittima disapplicazione del CCNL TLC
7. La questione del cambio di affiliazione ad una diversa Associazione sindacale: nessuna trasmigrazione automatica delle titolarità negoziali
8. Riserva di competenza "legislosindacale" e contrasto al *dumping* contrattuale
9. La proceduralizzazione del recesso: informazione vs. consultazione
10. Riflessioni conclusive

## 1. Rilievi preliminari: l'art. 28 St. lav. quale norma "camaleontica" a fattispecie aperta.

La giurisprudenza in materia di diritto sindacale sta attraversando una fase di profonda ridefinizione dei confini tra l'autonomia organizzativa dell'impresa e l'inderogabilità delle prerogative negoziali delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del nuovo modello, delineato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 156/2025 (di cui si dirà meglio infra), della "rappresentatività comparata".

In questo crocevia, si colloca la sentenza n. 622, pubblicata il 10 marzo 2026 dal Tribunale di Trani, Sezione Lavoro, che offre un valido impianto argomentativo per l'analisi dei limiti esterni alla libertà di scelta del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Preliminarmente, prima di entrare nel vivo dei rilevanti principi espressi dal giudice tranese, occorre una breve premessa metodologica sulla *ratio* dell'art. 28 St. lav., nell'ambito del quale è stato radicato il giudizio in commento.

La norma in parola appare più che mai, nonostante la sua maturità ultracinquantenne, come un mezzo moderno ed efficace che può essere utilizzato per contrastare le situazioni più eterogenee di compressione dell'interesse collettivo del Sindacato.

Già in passato, nell'immediatezza dell'emanazione della disposizione statutaria, la dottrina più autorevole aveva osservato come tale impianto normativo avesse rappresentato la "*chiave di volta*" che dà attuazione pratica alle statuizioni dello Statuto dei Lavoratori<sup>1</sup>, nonché "*il vero cardine*" che la legge ha voluto assicurare alla tutela dell'azione sindacale<sup>2</sup>.

L'art. 28 St. lav., proprio in ragione della propria connotazione ontologicamente non delimitata da specifici confini, rappresenta uno strumento "multiforme" che consente all'azione sindacale di trasformarsi, come un "camaleonte", per contrastare qualsiasi fattispecie che leda i diritti e le libertà dell'organizzazione sindacale<sup>3</sup>.

L'architettura disegnata dal legislatore statutario per la disposizione in parola è espressamente preordinata a garantire una tutela giurisdizionale rapida ed efficace a presidio del normale svolgersi dell'attività sindacale<sup>4</sup>.

Uno strumento agile che assume maggiore incisività anche in ragione della cognizione sommaria e urgente che connota la fattispecie, grazie alla quale le organizzazioni sindacali possono ottenere una giustizia veloce<sup>5</sup>.

Un rimedio che si adatta, volta per volta, ad ogni tipo di condotta datoriale che interferisca su uno qualsiasi dei beni protetti, anche quando tale compressione avvenga al di fuori dei luoghi di lavoro<sup>6</sup>.

La repressione della condotta antisindacale rappresenta, pertanto, un modello processuale speciale e, al tempo stesso sostanziale, "*ove la dimensione sostanziale si incrocia con quella rimediale*"<sup>7</sup> e che, secondo la dottrina, mostra "*quella straordinaria capacità di cogliere le nuove istanze di tutela (...) in una fase storica dove è mutato l'approccio al lavoro, sono mutati i lavori e si è spostato il baricentro degli interessi di volta in volta in campo*"<sup>8</sup>.

## 2. Il caso di specie

La pronuncia si inserisce in un dibattito dottrinale e giurisprudenziale di stringente attualità volto a sanzionare i tentativi aziendali di trasmigrazione contrattuale mossi da finalità di *dumping* normativo e retributivo.

---

<sup>1</sup> G. GHEZZI, *Statuto dei diritti dei lavoratori, voce del Novissimo Digesto*, XVIII, 1971, 418.

<sup>2</sup> A. FRENI – G. GIUGNI, *Lo Statuto dei lavoratori*, Milano, 1971, 21, concetto questo ribadito anche in G. GIUGNI, *Il nuovo assetto sindacale*, in G. Pera (a cura di), *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori. Tendenze ed orientamenti*, Milano, Franco Angeli, 1973, 57 ss.

<sup>3</sup> Sul punto, sia consentito rinviare a M. SALVAGNI, *Repressione della condotta antisindacale e astreinte ex art. 614 bis: l'art. 28 St. lav. quale strumento "camaleontico" e polivalente per assicurare l'effettività della tutela*, in *Lav. prev. oggi*, 2024, 1-2, 105 ss.

<sup>4</sup> Sulla definizione dell'art. 28 St. lav., quale meccanismo processuale agile e di notevole capacità dissuasiva e ripristinatoria, si veda C. DE MARCO, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Ed. ESI, Napoli, 2020, 151 ss.

<sup>5</sup> Per una disamina dell'evoluzione dell'art. 28 St. lav. e sul ruolo della giurisprudenza che ha consentito al procedimento della repressione della condotta antisindacale di divenire uno strumento capace di assicurare effettività alla tutela giurisdizionale di interessi collettivi, si veda R. SANLORENZO, *Giudici e processo del lavoro dallo Statuto ad oggi*, *Riv. giur. lav.*, 2020, I, 168 ss.

<sup>6</sup> In tal senso, L. RIVA SANSEVERINO, *Parere pro veritate sull'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori*, in *Orient. giur. lav.*, 1970, 371.

<sup>7</sup> M.V. BALLESTRERO, *Uno Statuto lungo cinquant'anni*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, 1, I, 23.

<sup>8</sup> M. D'ONGHIA G.A. RECCHIA, *Processo del lavoro e Sindacato: l'art. 28 St. lav. come apripista della riforma del 1973*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2023, Numero Speciale, 16.

La vicenda trae origine dall'opposizione proposta da una società di *call center* avverso il decreto n. 21015/2025, con il quale era stata accertata l'antisindacalità del recesso unilaterale dal CCNL Telecomunicazioni e della parallela e coeva applicazione del CCNL per i servizi di Business Process Outsourcing (BPO).

Nelle more del giudizio, la società opponente veniva peraltro estinta per incorporazione in una nuova compagine, evento che il Tribunale qualifica correttamente come inidoneo a determinare l'interruzione del processo, disponendone la prosecuzione *ex lege* nei confronti della società incorporante per successione a titolo universale.

In via preliminare, l'argomentazione del Giudice tranese si sofferma sul rigetto di due precise eccezioni sollevate dalle parti.

Da un lato, viene respinta l'istanza delle sigle sindacali volta all'ottenimento di una sentenza parziale limitata all'accertamento della violazione del principio di ultrattività contrattuale, attesa l'inscindibilità di tale profilo dalla valutazione complessiva della condotta datoriale.

Dall'altro, viene disattesa la tesi societaria circa la sopravvenuta cessazione della materia del contendere determinata dal formale rinnovo del CCNL Telecomunicazioni.

Sul precipuo punto, come meglio argomentato oltre, il Tribunale statuisce che l'oggetto del giudizio repressivo risiede nella verifica della lesività del comportamento datoriale nel momento in cui è stato posto in essere, con la conseguenza che l'evoluzione successiva del quadro contrattuale non è *ex se* idonea ad elidere l'offesa già consumatasi ai danni delle prerogative dell'Organizzazione sindacale.

La fisionomia dell'art. 28 Stat. Lav., quale norma a fattispecie aperta, non è strutturata su una tipizzazione analitica dei comportamenti vietati, bensì su una definizione di stampo teleologico che attribuisce rilevanza a qualsiasi atto del datore di lavoro, sia esso materiale, omissivo o negoziale, che si riveli oggettivamente idoneo a ledere i beni protetti<sup>9</sup>.

Caratteristica questa, di ampio respiro, che deve legarsi funzionalmente ad un altro assunto che connota l'istituto e correttamente evidenziato dal Tribunale di Trani: l'accertamento dell'elemento soggettivo riconducibile alle azioni del datore di lavoro, ossia l'intenzionalità del medesimo di opporsi al conflitto con uno specifico intento lesivo o *animus* antisindacale, è del tutto irrilevante al fine di qualificare la condotta antisindacale<sup>10</sup>.

Pertanto, la verifica giudiziale deve focalizzarsi sull'attualità della condotta o sulla persistenza dei suoi effetti lesivi a pregiudicare l'attività sindacale nel momento in cui la condotta viene posta in essere.

Conseguentemente, rispetto alle eccezioni della società opponente, secondo il giudice la sopravvenuta fusione societaria o *"l'evoluzione del quadro contrattuale non elide automaticamente la lesione già verificatasi, né priva di interesse la tutela richiesta dalle organizzazioni sindacali"*.

Appare infatti evidente che l'introduzione unilaterale di un nuovo regime normativo continua a dispiegare effetti di precarizzazione e destrutturazione della rappresentanza collettiva all'interno del perimetro aziendale.

In ogni caso, come affermato condivisibilmente dalla sentenza *de qua*, il dato centrale che connota la vicenda antisindacale è il recesso unilaterale dall'applicazione del contratto leader che priva i Sindacati del ruolo normativo e regolatorio loro attribuito dall'ordinamento.

<sup>9</sup> Rispetto alla qualificazione dell'art. 28 St. lav. quale norma a fattispecie aperta, si è espressa all'indomani dell'applicazione della norma statutaria la Corte cost. 5 febbraio 1974 n. 28, in *Foro it.*, 1974, I, 997 che ha affermato: *«il campo naturale di applicazione dell'articolo 28 contempla e abbraccia tutte quelle ipotesi in cui la condotta del datore di lavoro si estrinseca in una serie di atti e di comportamenti, anche se oggettivamente leciti i quali, in relazione al fine, si profilano diretti a limitare, contrastare, impedire o perseguire, con i mezzi più disparati l'esercizio dei diritti sindacali...»*

<sup>10</sup> Cass., Sez. Un., 12 giugno 1997, n. 5295, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, II, 55.

Nel tessuto motivazionale della sentenza in commento, la condotta della società, consistente appunto nel recesso unilaterale dal CCNL TLC e nella contestuale applicazione del CCNL BPO, senza un previo confronto con le OO.SS., viene censurata proprio in quanto presenta i connotati oggettivi di lesività, idonei a determinare un *vulnus* permanente sulla titolarità negoziale dei Sindacati firmatari del CCNL Telecomunicazioni e sulla loro possibilità di esercitare un'effettiva azione di rappresentanza a tutela di interessi collettivi.

### **3. L'inquadramento sostanziale dell'attività di call center che rientra nella filiera delle Telecomunicazioni**

Entrando nel merito delle argomentazioni decisorie, il primo fulcro del ragionamento del Tribunale tranese attiene all'inquadramento sostanziale dell'attività d'impresa.

La società, infatti, per giustificare l'adesione al nuovo accordo collettivo sottoscritto con la sigla sindacale CISAL, aveva eccepito che la stragrande maggioranza del proprio fatturato e della propria forza lavoro non atteneva al perimetro tradizionale delle telecomunicazioni.

In altri termini, il fulcro del business aziendale doveva ricondursi all'erogazione di servizi multicanale di *front-office*, *back-office*, *cyber security* e gestione dei dati attraverso algoritmi avanzati e intelligenza artificiale<sup>11</sup>; attività questa che doveva inquadarsi nella cornice organizzativa del Business Process Outsourcing (in breve, BPO)

Il giudice pugliese ha respinto siffatta impostazione evidenziando che la qualificazione dell'attività d'impresa "non può fondarsi esclusivamente su una descrizione meramente formale e autodefinitoria dell'oggetto sociale".

L'individuazione del corretto perimetro contrattuale esige un accertamento rigoroso delle attività effettivamente espletate nel ciclo produttivo dei committenti che, nel caso di specie, secondo le stesse allegazioni della società, rientravano appieno in servizi di customer care e supporto all'utenza<sup>12</sup>.

La decisione evidenzia sul punto che l'evoluzione tecnologica dei canali di comunicazione non muta la natura intrinseca dell'attività di *call center*; essa resta strutturalmente e funzionalmente integrata nel settore e nei servizi delle telecomunicazioni, presupponendo l'utilizzo organizzato di reti elettroniche e l'assistenza all'utenza per conto di committenti del settore.

Dunque, nel caso di specie, le attività di customer care, assistenza remota e gestione dei contatti *inbound/outbound*, integrano la nozione moderna e multicanale di "call center".

In merito, risulta interessante la ricostruzione offerta dal magistrato che si ritiene di dover segnalare con riferimento ad alcuni passaggi salienti della sentenza che consentono una migliore comprensione dei principi espressi.

In particolare, il Tribunale richiama, nella parte motiva, l'indirizzo giurisprudenziale secondo cui l'attività di call center, anche quando sia "svolta in *outsourcing* e con modalità tecnologicamente avanzate", debba necessariamente ricondursi all'interno della filiera delle telecomunicazioni<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> In sintesi, la società opponente deduceva, a fondamento della legittimità della migrazione contrattuale, che solo il 17,70% del proprio fatturato e il 14,70% del perimetro occupazionale fossero riconducibili al settore tradizionale delle Telecomunicazioni

<sup>12</sup> Si legge, nel provvedimento in commento, che dalla ricostruzione degli atti difensivi emergeva, in maniera incontestata, come l'attività aziendale "consistesse prevalentemente nello svolgimento, per conto di soggetti terzi, di: servizi di assistenza commerciale e tecnica da remoto, attività di customer care e supporto all'utenza, servizi di vendita diretta e gestione di contratti *outbound*; attività di *front-office* e *back office* funzionalmente collegate alla gestione di utenze, contratti, servizi e forniture".

<sup>13</sup> In particolare, per completezza di informazione, si riporta il passaggio della sentenza che, al riguardo, afferma: "tanto si ritiene desumibile sulla base di un'interpretazione estensiva delle pronunce di legittimità nelle quali, pur non essendovi stata una massima di principio specifica e autonoma nei termini suddetti, comunque si è considerata l'attività di call center quale servizio funzionale alle telecomunicazioni se svolta da operatori TLC in virtù di un rapporto contrattuale e, quindi, si sono applicate norme e contratti tipici del settore delle telecomunicazioni, così da

A supporto di tale assunto, la decisione *de qua* individua i seguenti cardini argomentativi sull'organizzazione aziendale che connota la fattispecie “*quale servizio funzionale alle telecomunicazioni se svolta da operatori in virtù di un rapporto contrattuale*”; esso, infatti, “*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*”.

Alla luce di tale ricostruzione sistematica del settore merceologico, il Tribunale osserva “*che l'attività di customer care, assistenza tecnica, gestione delle chiamate e dei contatti con i clienti di operatori TLC non può essere artificiosamente scissa dal settore delle telecomunicazioni solo perché svolta da un soggetto terzo o qualificata come servizio di BPO*”<sup>14</sup>.

Ciò conduce alla condivisibile conseguenza per cui “*l'etichetta “BPO”, in realtà, si limita ad indicare esclusivamente una modalità organizzativa di esternalizzazione di funzioni aziendali, ma “non è di per sé idonea a fondare un mutamento del contratto collettivo applicabile, né tantomeno a legittimare una fuoriuscita unilaterale dal perimetro contrattuale delle telecomunicazioni.*”

#### **4. Il perimetro contrattuale della società: la sovrapponibilità oggettiva dei CCNL TLC e BPO che dimostra la coincidenza sostanziale delle attività disciplinate di call center.**

In ragione di quanto sin qui esposto in merito alla riconducibilità dell'attività aziendale di call center al settore delle telecomunicazioni, il giudice tranese ha altresì evidenziato che l'espressione *Business Process Outsourcing* non assurge alla dignità di un autonomo e distinto settore merceologico, bensì fotografa una mera modalità organizzativa di esternalizzazione di funzioni aziendali.

Il Tribunale, infatti, respinge la tesi aziendale secondo cui il CCNL BPO costituirebbe il contratto naturale di questo nuovo settore produttivo.

Di contro, sempre in ragione delle risultanze in atti, si evince una “*sovrapponibilità oggettiva*” nell'ambito di applicazione tra i CCNL TLC e BPO, con riferimento all'attività di call center.

Caratteristica questa che infatti, secondo il magistrato, trova un riscontro oggettivo nelle classificazioni ufficiali fornite dall'ISTAT e dal CNEL, ove sia il CCNL Telecomunicazioni (codice K411), sia il CCNL BPO (codice H641), convergono sotto il medesimo codice ATECO 82.2 e con attribuzione nell'identico sottosettore contrattuale “*Terziario, distribuzione e servizi*”. Peraltro, la totale sovrapponibilità tra i due contratti collettivi si evince anche dalla lettura delle rispettive declaratorie e dei livelli di inquadramento del personale che riflette, in realtà, come osservato correttamente dal Tribunale, “*la coincidenza sostanziale delle attività disciplinate*”.

Del pari, la diversa collocazione dei due CCNL in distinti “macrosettori”, prosegue la sentenza sul punto, non è idonea a escludere la loro sovrapponibilità applicativa “*trattandosi di una classificazione generale, ulteriormente specificata proprio attraverso l'attribuzione di sottosettori, che nel caso di specie coincidono*”.

Il giudice conclude al riguardo evidenziando come emerga inequivocabilmente da tali evidenze che i due CCNL disciplinano “*il medesimo bacino di lavoratori*” che svolgono lo stesso tipo di attività. A ciò consegue che non è possibile ritenere che uno solo tra i due contratti collettivi possa configurare quello di settore, ciò determinando la legittima applicazione del CCNL TLC e

---

*ritenere l'attività di call center integrata nella struttura di un'impresa di telecomunicazioni e servizi tipici ad essa connessi (si vedano, in questo senso, Cass., Sent. n. 1316/2017; Ord. n. 9552\3024)*”.

<sup>14</sup> La decisione prosegue sul punto evidenziando, in maniera puntuale, come “*la nozione di Business Process Outsourcing non individua un autonomo e distinto settore produttivo, ma descrive una modalità organizzativa di esternalizzazione di funzioni aziendali, la quale può riguardare settori merceologici anche profondamente diversi tra loro*”.

l'infondatezza delle censure della società rispetto alla asserita esclusività del CCNL BPO quale unico contratto rappresentativo del settore

## 5. Il requisito della "rappresentatività comparata" alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 156/2025

Uno dei più rilevanti pilastri della pronuncia riguarda sicuramente lo scrutinio della rappresentatività comparata delle associazioni stipulanti, letto alla luce dell'articolo 39 Cost. e della recente sentenza della Corte Costituzionale n. 156/2025<sup>15</sup>.

In passato, il notorio contenzioso Fiom Cgil e FIAT aveva messo in luce come il tenore letterale dell'art. 19 St. lav. necessitava di un'integrazione con altri canoni interpretativi: la sottoscrizione non era l'unico indice per misurare la rappresentatività di un Sindacato<sup>16</sup>.

Secondo i giudici, al tempo investiti della questione, ai fini di un'effettiva rappresentanza doveva necessariamente prendersi in considerazione la partecipazione attiva alle trattative<sup>17</sup>.

Le decisioni che si erano espresse in termini di condotta antisindacale secondo la tesi prospettata dalla Fiom, avevano ritenuto inaccettabile un'interpretazione letterale dell'art. 19 St. lav., facendo leva proprio sul principio di effettiva rappresentatività, visto che tale Categoria sindacale era la sigla che contava il maggior numero di iscritti<sup>18</sup>.

Aderire ad una tesi restrittiva della rappresentanza sindacale che non avesse tenuto in debito conto tali elementi, avrebbe comportato effetti paradossali dovuti proprio dall'esclusione del soggetto che, maggiormente, rappresentava i lavoratori<sup>19</sup>.

In merito, occorre dare conto che tale impostazione ermeneutica è stata criticata da una parte della dottrina, secondo cui il tenore letterale dell'art. 19 St. lav. non fosse suscettibile di una ricostruzione non rispondente al dato testuale per cui il termine firmatario potesse significare «non firmatario», stante l'estrema chiarezza della norma<sup>20</sup>.

Altra dottrina poi, nel criticare tale soluzione, allo stesso tempo, dava tuttavia conto che la disposizione in parola non risultava più coerente rispetto all'evoluzione delle relazioni intersindacali in cui si inseriva<sup>21</sup>.

A tale *querelle* giurisprudenziale e dottrinale, ha messo un punto il Tribunale di Modena, con ordinanza del 4 giugno 2012, rimettendo la questione della legittimità costituzionale dell'art. 19 St. lav. alla Consulta.

Tale tormentata controversia si è conclusa con un allargamento delle maglie strette che avevano fino a quel momento caratterizzato la delimitazione dei requisiti per ottenere la rappresentanza

---

<sup>15</sup> Per una disamina della sentenza della Consulta 156/2025, si rimanda a N. DE MARINIS, *Corte costituzionale 30 ottobre 2025 n. 156: dalla rappresentatività effettiva alla rappresentatività presunta, il cerchio si chiude*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2026, n. 1, 2 ss. Sul punto, tra i vari commentatori, senza pretesa di esaustività, si segnalano: B. B. CARUSO, *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza n. 156/2025. Dalla supplenza arbitraria alla supplenza sistematica*, in *WP CSDLE IT*, 504/2025; A. INGRAO, *La costituzione di RSA dopo la sentenza n. 156/2025 della Corte Costituzionale*, in *Giust.Civile.com*.

<sup>16</sup> In termini, sia consentito rinviare a M. SALVAGNI, *L'art. 28 dello Statuto: strumento cardine di tutela dell'azione sindacale e l'efficacia coercitiva dell'astreinte ex art. 614 bis*, in *Il Processo del Lavoro, Cinquanta'anni dopo (1973 - 2023)*, a cura di I. PICCININI, A. PILEGGI, B. SASSANI, P. SORDI, Giappichelli, Torino 2023, 400 ss., per una ricostruzione analitica della vicenda FIOM CGIL FIAT, con riferimento ai numerosi contenziosi instaurati su tutto il territorio nazionale ex art. 28 St. Lav.

<sup>17</sup> Quale decreto ex art. 28 St. lav. che funge da «apripista» delle richieste della Fiom, si veda: Trib. Bologna, decr. 27 marzo 2012. Provvedimento seguito poi da: Trib. Bari, decr. 20 aprile 2012; Trib. Napoli, decr. 12 aprile 2012; Trib. Larino, decr. 23 aprile 2012; Trib. Lanciano, decr. 30 aprile 2012.

<sup>18</sup> Cfr. Trib. Bologna, decr. 27 marzo 2012.

<sup>19</sup> Cfr. Trib. Napoli, decr. 12 aprile 2012.

<sup>20</sup> A. VALLEBONA, *Magia per le r.s.a. Fiom-Cgil: «firmatarie» significa «non firmatarie»*, nota a Trib. Bologna 27 marzo 2012, in *Mass. giur. lav.*, 2012, 344 ss.

<sup>21</sup> G. PACCHIANA PARRAVICINI, *Il lavoro del giudice del lavoro*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2021,1, 8.

sindacale, poiché, dopo vari contenziosi giudiziari, sulla questione alla fine è stato posto il sigillo della Corte costituzionale<sup>22</sup>.

I giudici delle leggi, infatti, con sentenza additiva del 23 luglio 2013 n. 231<sup>23</sup>, hanno dichiarato l'incostituzionalità dell'articolo 19, primo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, laddove non consente la costituzione di rappresentanze sindacali anche nell'ambito di associazioni che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, hanno però partecipato alla negoziazione inerente i contratti stessi, quali rappresentanti dei lavoratori in azienda.

La Consulta ha delineato così i nuovi confini della rappresentanza, ai sensi dell'articolo 19 St. lav., per quegli organismi sindacali che, pur non avendo sottoscritto il contratto collettivo, hanno partecipato attivamente alle trattative

Tornando alla sentenza di Corte Cost. n. 156/2025, come osservato dalla dottrina, *“se nel 2013 la Corte si occupa non più del sindacato “trattante e firmante” ma di quello che tratta ma non sottoscrive, la questione del 2025 la conduce ad esaminare la fattispecie del sindacato “non trattante e non firmante”*<sup>24</sup>.

Al riguardo, è stato evidenziato che il nerbo centrale della soluzione offerta dalla sentenza del 2025 indebolisce quelle che erano *“le parti stabili del sistema”*, ossia le associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative firmatarie dei contratti di categoria, in quanto viene riesumato *“il criterio della maggiore rappresentatività (nominalmente, comparativa), sebbene di livello nazionale e (presumibilmente) categoriale e non più confederale”*<sup>25</sup>.

Invero, la questione della rappresentatività delle associazioni sindacali e datoriali firmatarie dei contratti collettivi posti a raffronto assume rilievo dirimente nella vicenda trattata dal Tribunale tranese.

La contestata condotta datoriale, infatti, si inserisce in un contesto normativo e ordinamentale nel quale la c.d. *“rappresentatività comparativa”* costituisce un nuovo parametro che funge da criterio selettivo essenziale per l'attribuzione di specifiche funzioni regolative alla contrattazione collettiva. Requisito che, come osservato, al momento appare come un'ulteriore tappa interinale in attesa dell'auspicabile intervento del legislatore<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> Cfr. M. NAPOLI, *La Corte costituzionale “legifera” sulla Fiom nelle aziende Fiat*, in *Law. dir.*, 2013, 521 ss.

<sup>23</sup> In *Foro it.*, 2013, I, 3041.

<sup>24</sup> In termini, M. DORIANO, [Anche il Sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale va ammesso alla costituzione delle RSA](#), in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2026, n. 1, 7, che prosegue il ragionamento affermando che *“sia nel 2013 che nel 2025 vi è una identica censura che stigmatizza l'esclusione dalle prerogative riconosciute dall'art. 19 St.lav. di un'associazione sindacale dotata di una ampia rappresentatività; stesso conflitto con la parte datoriale, ma diverso campo di gioco, quello delle relazioni tra confederazioni nel primo caso, quello tra confederazioni e sindacalismo autonomo nel secondo”*.

<sup>25</sup> M. FERRARESI, [La rappresentatività sindacale dopo Corte costituzionale n. 156/2025](#), in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2026, n. 1, 3.

<sup>26</sup> In termini, F.M. GIORGI, *La rappresentatività sindacale dopo Corte costituzionale n. 156/2025*, in *Law. giur.*, 2026, 3, 234 ss. il quale, con riferimento al criterio della rappresentatività comparativa, afferma che lo stesso si identifica quale nuovo parametro che, tuttavia, non ha alcuna pretesa di fungere da *“approdo definitivo dell'evoluzione”*, ma solo come una *“tappa ulteriore, meramente “interinale” di un percorso di attesa dell'auspicato intervento del legislatore”*.

## 6. I criteri di misurazione della “rappresentatività comparata” applicati dal Tribunale di Trani che determinano l’illegittima disapplicazione del CCNL TLC

Uno dei maggiori punti di interesse che caratterizza il caso di specie, è sicuramente quello inerente al tema della disapplicazione unilaterale del datore del contratto collettivo, fattispecie questa segnata in precedenza da diverse interpretazioni giurisprudenziali<sup>27</sup> e dottrinali<sup>28</sup>.

Il Tribunale, nel trattare la tematica del recesso unilaterale, affronta la vicenda mediante un approccio metodologico che ricostruisce i passaggi della rappresentatività del CCNL Telecomunicazioni.

In particolare, la decisione rileva come le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto *leader* (il CCNL Telecomunicazioni, sottoscritto dai sindacati confederali e da Asstel, quest’ultima significativamente costituita in giudizio *ad opponendum*), godano di una rappresentatività storica e consolidata, applicata ad oltre 130.000 lavoratori e 1.300 aziende.

Al contrario, la sigla CISAL, firmataria del CCNL BPO, pur legittimata in astratto all’esercizio della libertà negoziale, manifesta nel comparto specifico dei *call center* una consistenza elettorale e associativa del tutto residuale, confinata allo 0,46% dei consensi e priva di delegati RSU.

Il giudice pugliese, in tale quadro di riferimento, chiarisce che “*la nozione di rappresentatività comparata non può essere intesa in senso meramente formale, né ridotta al solo dato della stipulazione di un contratto collettivo, ma richiede una valutazione complessiva e sostanziale, fondata su una pluralità di indici quali: la diffusione territoriale dell’organizzazione; il numero degli iscritti; la partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale di settore; la stabilità e continuità dell’azione sindacale; il riconoscimento, anche di fatto, da parte delle imprese e dei lavoratori del settore*”.

A parere del Tribunale tranese, sulla base dei criteri ricognitivi sin qui esaminati, il discrimine che consente di individuare il presupposto necessario a qualificare la “rappresentatività comparata” va ricercata e ricondotta verso quelle OO.SS. firmatarie del CCNL TLC, le quali appaiono “*dotate di una rappresentatività storica e strutturata nel settore delle telecomunicazioni*”.

Assioma che poggia le proprie basi sulla pacifica circostanza che tali Sindacati hanno “*partecipato in modo continuativo alla regolazione collettiva di un comparto produttivo di rilevanza strategica, nonché alla stipulazione di accordi integrativi e applicativi relativi alle attività di call center e di assistenza outbound*.”

In sintesi, la “rappresentatività comparata” non può essere postulata in via formale sulla scorta della mera presenza di una confederazione nel CNEL, ma richiede una rigorosa misurazione di indici sostanziali ancorati al settore specifico di riferimento<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Si segnalano, a titolo esemplificativo, gli arresti più significativi della giurisprudenza di merito: Trib. Asti, 4 giugno 2021, con nota di G. PIGLIALARMÌ, *Come entrare ed uscire da un sistema contrattuale: a proposito dei rischi e delle modalità di disapplicazione del CCNL*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 2, 606; Trib. Roma 28 luglio 2016, in *Arg. dir. lav.*, 6, II, 151, con nota di M. AZZONI, *La disapplicazione unilaterale del contratto collettivo da parte del datore di lavoro: quando la condotta è antisindacale?*; Sul punto, cfr. anche Corte Appello Torino, 23 ottobre 2017, n. 777, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, 1, II, 2, con nota di M. VERZARO, *Vincoli associativi e applicazione del contratto*. Con riferimento, invece, alla giurisprudenza più risalente della Cassazione si vedano: Cass., 22 aprile 2004, n. 7706, in *Riv. it. dir. lav.*, con nota di A. BOLLANI, *Recesso unilaterale dal contratto collettivo e comportamento antisindacale nella giurisprudenza di Cassazione*, nonché Cass., 31 ottobre 2013, n. 24547, con nota di M. FORLIVESI, *Il recesso dal contratto collettivo tra diritto civile e ordinamento intersindacale*, *Riv. it. dir. lav.*, 2014, 2, II, 421.

<sup>28</sup> Sulla materia del recesso unilaterale dal contratto collettivo, senza pretesa di esaustività, tra i vari contributi si rimanda a: M. TIRABOSCHI, *Contratto collettivo di lavoro a tempo indeterminato e libertà di recesso: considerazioni a proposito di un recente mutamento di indirizzo nella nostra giurisprudenza di Cassazione*, in *Orient. giur. lav.*, 1994, 11; A. MARESCA, *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 37; G. PACCHIANA PARRAVICINI, *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2010, 10; G. CENTAMORE, *Acque agitate per la contrattazione collettiva: una rassegna di giurisprudenza su uscite ed entrate dei datori di lavoro nei sistemi contrattuali*, in *Riv. giur. lav.*, 1, 3 ss.

<sup>29</sup> Per un recente approfondimento sulla rappresentatività comparata a livello nazionale, si rinvia a M. DORIANO, *op. cit.*, in [Lavoro Diritti Europa, LDE, 2026](#), n. 1, 9. Nel contributo, l’autrice richiama i riferimenti normativi di tale criterio che è stato “*utilizzato costantemente dal legislatore a partire dall’art. 2, comma 1, lett. m), del d.lgs. n. 276 del 2003; sono citati l’art. 8, comma 1, del d.l. n. 138 del 2011, come convertito, sulla legittimazione alla contrattazione di prossimità, l’art. 51, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015*

Secondo la decisione in analisi, l'adesione a un contratto alternativo sottoscritto da soggetti minoritari non è idonea a travolgere assetti negoziali consolidati.

Né la libertà associativa del datore di lavoro può tradursi nello strumento per modificare unilateralmente il quadro contrattuale attraverso un mero mutamento di affiliazione datoriale, vanificando le tutele connesse alla rappresentatività, ciò determinando una condotta antisindacale<sup>30</sup>.

## **7. La questione del cambio di affiliazione ad una diversa Associazione sindacale: nessuna trasmigrazione automatica delle titolarità negoziali**

Il Tribunale di Trani, di fatto, "smantella" anche il tentativo della società e di Assocontact di utilizzare il cambio di affiliazione datoriale come un "grimaldello" al fine di legittimare la fuoriuscita unilaterale dal CCNL Telecomunicazioni.

La tesi difensiva dell'azienda, invero, si fondava su una sorta di automatismo: poiché essa aveva aderito ad Assocontact e, visto che Assocontact aveva stipulato il nuovo CCNL BPO, la società si riteneva automaticamente sciolta dal perimetro regolatorio di Asstel e dal relativo contratto leader.

Il magistrato non aderisce a questa impostazione, statuendo un principio cardine secondo cui la titolarità negoziale di un'associazione datoriale, e la sua legittimazione a governare un determinato settore produttivo, non dipendono in modo automatico o volatile dalle scelte individuali delle singole imprese associate.

La rappresentatività e la capacità regolatoria di un soggetto come Asstel non si misurano su una mera base quantitativa o sul conteggio istantaneo delle tessere associative, ma si fondono sulla storia delle relazioni industriali, sulla continuità della contrattazione e sul riconoscimento ordinamentale di fatto che si è consolidato nel tempo<sup>31</sup>.

Pertanto, i conflitti o le dialettiche interne tra Asstel e Assocontact appartengono alla dimensione privatistica del sistema associativo e non hanno alcuna idoneità a travolgere, sul piano esterno, la legittimazione negoziale di Asstel nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'argomentazione del Tribunale si fa ancor più stringente quando richiama i precedenti storici tra le due associazioni datoriali, applicando una sorta di principio di coerenza negoziale e istituzionale.

Il Tribunale evidenzia come la stessa Assocontact avesse formalmente riconosciuto, sin dai protocolli d'intesa del 2011 e del 2015, la centralità del CCNL Telecomunicazioni quale unico contratto di riferimento per il comparto dei call center, delegando espressamente la titolarità delle trattative ad Asstel e limitandosi a partecipare all'interno della delegazione da quest'ultima guidata.

---

*sull'integrazione pattizia della tipologia contrattuale, l'art. 11, comma 1, del d.lgs. n. 36 del 2023 sull'individuazione del contratto collettivo applicabile al personale negli appalti pubblici, l'art. 2, comma 1, lett. e), della recente legge n. 76 del 2025 in tema di diritti partecipativi dei lavoratori".*

<sup>30</sup> Siffatte argomentazioni valgono, a maggior ragione, con specifico riferimento agli accordi per le collaborazioni svolte in modalità outbound, i quali, evidenzia il Tribunale "incidono direttamente su ambiti regolati dalla legge mediante rinvio espresso alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa. In tale prospettiva, la sostituzione dell'accordo TLC con quello stipulato nell'ambito del CCNL BPO, in assenza di un accordo con le OO.SS. firmatarie del CCNL TLC, determina una compressione della funzione selettiva attribuita dall'ordinamento alla rappresentatività sindacale. Ne consegue che la scelta della (...) di aderire al CCNL BPO e ai relativi accordi, pur astrattamente lecita sul piano associativo, non può tradursi, sul piano delle relazioni sindacali, in una disapplicazione unilaterale del CCNL TLC, pena la lesione delle prerogative delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e, conseguentemente, la configurabilità di una condotta antisindacale".

<sup>31</sup> A parere del Tribunale, Asstel, per *tabulas*, è riconosciuta quale associazione storicamente rappresentativa della filiera delle telecomunicazioni, avendo notoriamente, da sempre, coordinato la disciplina dei call center e delle attività *outbound*.

Questo assetto consolidato delle relazioni sindacali, avendo retto per oltre un decennio, ha rafforzato un mutuo riconoscimento di ruoli che impedisce oggi di considerare l'applicazione del CCNL Telecomunicazioni come un fatto provvisorio o meramente derivato.

Di conseguenza, le pur legittime iniziative culturali, normative o l'indubbia capacità di aggregazione numerica manifestate da Assocontact nel settore BPO, pur collocandosi in una "dinamica evolutiva legittima sotto il profilo associativo", tuttavia, non possono determinare una traslazione automatica della titolarità negoziale, né possono sanare e "giustificare" l'unilateralità della scelta aziendale di fuoriuscire "dal perimetro del CCNL TLC in assenza di un accordo sindacale condiviso"

Il passaggio chiave, sotto il profilo assiomatico, risiede nella denuncia del rischio di un totale svuotamento del sistema della contrattazione collettiva. Osserva in merito il giudice tranese che se si ammettesse in astratto la tesi della società, si finirebbe per riconoscere, in capo a ogni singola impresa, il potere unilaterale di "scegliersi" il regolamento contrattuale e i relativi percorsi di flessibilità.

Operazione che, a quel punto, diventerebbe legittima cambiando semplicemente l'adesione all'una o all'altra associazione datoriale, secondo la maggior convenienza rispetto magari, come è avvenuto nel caso di specie, a forme contrattuali flessibili connotate da tutele meno garantiste.

Questo meccanismo disintegrerebbe le garanzie ordinamentali connesse alla rappresentatività comparata, trasformando la contrattazione collettiva nazionale in un mercato d'acquisto governato dall'arbitrio datoriale che consentirebbe a quest'ultimo di disapplicare il contratto collettivo a proprio piacimento<sup>32</sup>.

La libertà associativa della società resta incontestata nella sua dimensione interna, ma sul piano delle relazioni industriali non può tradursi nella facoltà di azzerare i diritti sindacali consolidati e l'equilibrio di settore, confermando l'assoluta antisindacalità di una migrazione contrattuale priva di un effettivo accordo di transizione con le sigle dei lavoratori<sup>33</sup>.

## 8. Riserva di competenza "legislosindacale" e contrasto al *dumping* contrattuale

Il passaggio chiave sul piano del diritto sostanziale attiene anche al rapporto tra autonomia privata e limiti legali alla flessibilità contrattata.

L'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 individua nei contratti collettivi stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative l'unica fonte (*rectius*, il luogo esclusivo) abilitata a introdurre discipline derogatorie o integrative alla legge in materia di flessibilità del mercato del lavoro.

La norma in parola affida a tali soggetti una funzione di presidio e di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché di prevenzione dei fenomeni di *dumping* contrattuale<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> In merito, cfr. Trib. Lecco, 13 maggio 2022, con nota di F. DI GIOIA, *Sul recesso (rectius disapplicazione) del contratto collettivo scaduto e non rinnovato*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 470, in tema di illegittimo recesso unilaterale del datore del CCNL.

<sup>33</sup> Al riguardo, va segnalato che, in realtà, l'ordinamento intersindacale prevede i cd. accordi di armonizzazione quale rimedio corretto ed efficace con riferimento al cambio del CCNL, per risolvere il problema dell'ultrattività del contratto collettivo e la disdetta dello stesso. Tali Accordi infatti, come osservato da G. PIGLIALARMI, *op. cit.*, 609, possono considerarsi adatti ad "accompagnare la trasmigrazione dell'impresa da un sistema contrattuale ad un altro senza che il datore lavoro incorra in una possibile ipotesi di condotta antisindacale poiché il "cambio" avviene sotto la supervisione dei soggetti titolari della contrattazione sindacale, cioè le organizzazioni sindacali". Rispetto a tale prospettazione, si veda Trib. Roma, 15 aprile 2021, n. 3612, in *Law. prev. oggi*, 2021, 7-8, 509.

<sup>34</sup> Per un recente approfondimento in tema di *dumping* contrattuale, si rinvia a M. MARAZZA, *Rappresentanza sindacale in azienda dopo Corte Cost. 156/2025. Più rappresentanze nei luoghi di lavoro, nuovi strumenti per governare il dumping contrattuale*, *Giust.Civile.com.*, 3 nov. 2025.

Detto ruolo, non può essere eluso attraverso il ricorso a contratti collettivi stipulati da soggetti privi della rappresentatività qualificata, qualora questi vengano utilizzati per introdurre discipline integrative o derogatorie rispetto al precetto legislativo in materie riservate.

In tali ipotesi, la scelta datoriale non si esaurisce nella libertà di individuazione del contratto collettivo applicabile, ma incide direttamente sulla sfera di competenza normativa che l'ordinamento riserva, in via esclusiva, alla contrattazione leader.

Questo *deficit* di rappresentatività in capo ai soggetti stipulanti si riverbera direttamente sulla legittimità dell'accesso agli istituti della flessibilità contrattata.

In particolare, l'impianto motivazionale della decisione *de qua* si sofferma sulla portata precettiva del citato art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, disposizione con cui il legislatore ha affidato il potere di introdurre, in materia di mercato del lavoro, discipline derogatorie o integrative alla legge, esclusivamente alla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Nel caso esaminato dal Tribunale di Trani, l'applicazione del CCNL BPO consentiva alla società di beneficiare di maglie notevolmente più ampie per accedere ad una disciplina della flessibilità più ampia rispetto a quella prevista dal contratto *leader*.

Ciò è avvenuto attraverso la regolamentazione, in chiave derogatoria e integrativa rispetto alla legge, di istituti quali il contratto a tempo determinato, la somministrazione di lavoro, il lavoro a tempo parziale, l'apprendistato, il lavoro a chiamata, l'orario di lavoro e la disciplina delle mansioni fissati, invece, in maniera più stringente dal contratto leader.

Siffatta condotta concreta, evidentemente, un'ipotesi macroscopica di *dumping* contrattuale e normativo. Il *dumping*, ammonisce il giudicante, non può essere valutato in modo atomistico o solo sul piano retributivo, bensì nella sua dimensione complessiva e strutturale, coincidente con l'estensione dell'area della precarietà lavorativa.

L'utilizzo di un contratto collettivo non qualificato per eludere i vincoli della contrattazione leader si traduce pertanto in una violazione della riserva di competenza normativa stabilita dalla legge, ledendo direttamente il ruolo regolatorio e di presidio attribuito dall'ordinamento ai sindacati maggiormente rappresentativi.

In sintesi, il giudice statuisce che *“la sostituzione del contratto leader con un contratto alternativo, utilizzato quale strumento per aggirare i vincoli posti dalla contrattazione qualificata, svuota di contenuto tale funzione e determina una mortificazione dell'attività sindacale, rilevante ai fini dell'art. 28 Stat. Lav. Ne consegue che la disapplicazione del CCNL TLC e l'applicazione del CCNL BPO, nella misura in cui hanno consentito alla società opponente di accedere ad una flessibilità contrattuale non consentita e di introdurre un relativo assetto normativo sotto il profilo della stabilità dei rapporti di lavoro, integrano una condotta antisindacale per violazione della competenza normativa riservata alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.”*

## **9. La proceduralizzazione del recesso: informazione vs. consultazione**

Infine, la sentenza affronta il tema della proceduralizzazione delle relazioni industriali, censurando severamente le modalità con cui la migrazione contrattuale è stata attuata, valorizzando in tal senso il canone di leale cooperazione.

La società opponente invocava, quale esimente di una condotta antisindacale, l'invio di una formale comunicazione a mezzo pec datata 29 aprile 2024, volta a informare le segreterie sindacali e le RSU della volontà di mutare il CCNL.

In termini, occorre evidenziare che il ricorso *ex art. 28 St. lav.* è soventemente utilizzato dalle OO.SS. proprio con riferimento alla fattispecie della violazione degli obblighi di informazione e consultazione<sup>35</sup>.

Casi tipici in cui l'antisindacalità della condotta è stata accertata laddove il contratto collettivo, o specifici accordi sindacali, prevedessero un coinvolgimento attivo del Sindacato con riferimento a decisioni aziendali che incidano sull'organizzazione del lavoro<sup>36</sup>.

Il Tribunale, richiamando l'ordinanza della Cassazione 11 novembre 2025, n. 29737<sup>37</sup>, statuisce che la mera notificazione di un provvedimento già unilateralmente assunto dall'azienda non integra affatto un confronto sindacale effettivo.

Il principio di una corretta cooperazione che governa le relazioni industriali impone una trattativa reale e aperta alla ricerca di soluzioni condivise, specialmente laddove la decisione datoriale incida radicalmente sul trattamento normativo ed economico dei lavoratori.

La mancanza di un regolare confronto con le parti sindacali risulta ancor più grave ove si consideri che l'articolo 4 del CCNL Telecomunicazioni sancisce una clausola di ultrattività pattizia che vincola le imprese a mantenere inalterati gli effetti del contratto sino alla sottoscrizione del rinnovo di settore.

Lo scopo di tale disposizione è proprio quello di impedire transizioni arbitrarie in costanza di dissenso delle organizzazioni sindacali titolari del tavolo negoziale.

Nello specifico, la clausola di ultrattività di cui all'art. 4 vincola, infatti, le imprese non solo sul piano dei rapporti individuali, ma anche, e soprattutto, sul piano delle relazioni sindacali collettive, impedendo che la scadenza del contratto possa essere utilizzata come strumento per eludere il confronto sindacale e per disarticolare unilateralmente l'assetto negoziale esistente.

---

<sup>35</sup> Con riferimento al tema della violazione di obblighi di informazione e consultazione, si segnala: Trib. Firenze, decr., 23.9.2021, sul caso della delocalizzazione della società GKN di Campi Bisenzio, con nota di M. SALVAGNI, *I licenziamenti collettivi della GKN: un caso di condotta antisindacale per violazione dell'obbligo di informazione*, in *Riv. giur. lav.*, II, n. 4, *Newsletter, Approfondimenti*, n. 11/2021, 1 ss. Al riguardo, si veda anche Trib. Firenze, 26.12.23, in *Wikilabour.it*, dicembre 2023, sempre sul caso *ex GKN* (poi *Fiducia nel Futuro della Fabbrica a Firenze Spa*) che ha dichiarato la condotta antisindacale della società in un caso di omesse comunicazioni al Sindacato in base alle disposizioni della L. n. 233 del 2021 in materia di delocalizzazioni e chiusura degli stabilimenti produttivi.

<sup>36</sup> Quali esempi emblematici relativi alla condotta antisindacale per mancata ottemperanza di informazioni sindacali, previste espressamente dalla contrattazione collettiva, si vedano anche i seguenti casi: "Whirlpool", Trib. Napoli 3 novembre 2021, in *Labor* (online), 20 dicembre 2021.; "Caterpillar", Trib. Ancona 22 febbraio 2022, in *Labor*, 2022, n. 4, 495.

<sup>37</sup> Pubblicata in *Riv. giur. lav., Giurisprudenza Online*, 2025, n. 11. Tale arresto afferma che costituisce condotta antisindacale la disapplicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro prima della sua naturale scadenza, anche qualora venga sostituito da un altro accordo siglato con sindacati diversi (disdetta unilaterale illegittima). Per completezza d'informazione rispetto ai principi espressi dalla sentenza in commento, si evidenzia che la vicenda riguardava un procedimento *ex art. 28 St. lav.*, instaurato presso il Tribunale di Firenze, da un'organizzazione sindacale al fine di accertare la condotta antisindacale di una società che aveva sostituito unilateralmente la disciplina del CCNL Metalmeccanici con quella del CCNL terziario. La OO. SS. eccepiva che tale condotta, ancorché effettuata tramite un accordo di armonizzazione con le organizzazioni sindacali firmatarie del nuovo contratto, costituisse un recesso anticipato da un contratto collettivo. Il Tribunale accoglieva il ricorso e la sentenza veniva confermata anche in appello che, peraltro, rilevava che la sottoscrizione della comunicazione della avvenuta modifica con la dicitura "per ricevuta" non costituiva una volontà novativa. La Cassazione ha respinto il ricorso della società ribadendo il principio della giurisprudenza di legittimità secondo cui 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. Il vincolo contrattuale fino alla scadenza – conclude la Corte – non può essere modificato neppure in caso di sostituzione con altro contratto collettivo a meno che non vi sia il consenso delle parti collettive che originariamente lo hanno sottoscritto a nulla rilevando l'eventuale accordo di armonizzazione stipulato con una significativa pluralità di altre organizzazioni sindacali.

Comunque, deve evidenziarsi che il tema dell'ultrattività del CCNL, pur rilevante sul piano dei rapporti individuali, non assume carattere dirimente nel giudizio *ex art. 28 St. lav.*, nel quale ciò che rileva è la tutela dell'attività sindacale e dell'assetto negoziale collettivo<sup>38</sup>.

## 10. Riflessioni conclusive

In conclusione, rigettando integralmente l'opposizione e confermando il provvedimento interdittivo *ex art. 28 Stat. Lav.*, il Tribunale di Trani fissa punti saldi nell'interpretazione dei limiti all'autonomia imprenditoriale.

La libertà del datore di lavoro nella scelta del contratto applicabile non è un diritto assoluto o incondizionato, ma deve arrestarsi dinanzi ai vincoli legali e costituzionali posti a tutela della rappresentanza sindacale, anche per contrastare quel c.d. dumping contrattuale che può realizzare fenomeni di precarietà.

La pronuncia offre un chiaro schema processuale e sostanziale secondo il quale l'esternalizzazione dei processi organizzativi non può divenire il mezzo per "scardinare" l'applicazione dei contratti collettivi *leader*.

Qualunque modifica degli assetti contrattuali aziendali deve necessariamente transitare da una fase di reale e leale negoziazione con le sigle sindacali comparativamente più rappresentative del settore di effettivo esercizio.

Dall'approfondita disamina del testo della sentenza si ricavano tre coordinate fondamentali.

La prima, attiene al principio di sostanzialità dell'attività d'impresa poiché l'esternalizzazione di servizi o la loro ridenominazione sotto l'etichetta del Business Process Outsourcing (BPO) non è idonea a fondare un autonomo settore merceologico. Ciò in particolare qualora l'attività materiale rimanga sussumibile, secondo i parametri istituzionali ISTAT e CNEL, nella filiera produttiva tipica delle telecomunicazioni. I flussi organizzativi e l'impiego di tecnologie digitali avanzate non giustificano la frantumazione del perimetro contrattuale consolidato.

La seconda, stabilisce l'indisponibilità degli strumenti di flessibilità contrattata in capo a soggetti privi di rappresentatività qualificata. Le clausole integrative o derogatorie in materia di contratti precari, apprendistato, somministrazione o part-time determinano la configurabilità della condotta antisindacale se mutate da un contratto collettivo privo del requisito della maggiore rappresentatività comparata misurata rigorosamente nel settore specifico. La riserva di competenza *ex art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015* opera come limite invalicabile all'autonomia privata e argine al *dumping* sociale.

La terza, e ultima linea guida, sancisce l'inadeguatezza dell'informativa unilaterale ai fini della proceduralizzazione del recesso dal CCNL. Pertanto, il datore di lavoro che intenda legittimamente recedere da un contratto collettivo *leader*, o transitarne gli assetti verso una diversa disciplina, non può esaurire il proprio dovere di leale cooperazione nella mera notificazione via pec della scelta già assunta. La società che intenda intraprendere tale percorso ha l'onere di avviare una fase di consultazione reale, effettiva e aperta al dialogo, finalizzata al raggiungimento di un accordo transattivo sulle tutele dei lavoratori, rispettando, al contempo, i vincoli di stabilità derivanti dalle clausole di ultrattività pattizia.

---

<sup>38</sup> Sulla ulteriore problematica dell'ultrattività del contratto collettivo scaduto, si rinvia a A. TURSI, [La trappola dell'ultrattività: dal contratto collettivo a tempo determinato, scaduto e ultrattivo, non è possibile recedere? \(prime note a Cass. n. 3671 e 3672/2021\)](#), in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2021, n. 2, 12.