



IL TRIBUNALE DI TRANI BLOCCA IL CAMBIO DI CCNL SENZA ACCORDO SINDACALE

A CURA DELL'[AVV. MICHELE ALFREDO CHIARIELLO](#)

INDICE

- 1 INTRODUZIONE**
- 2 IL FATTO: IL PASSAGGIO DAL CCNL TLC AL CCNL BPO E L'OPPOSIZIONE EX ART. 28 STAT. LAV.**
- 3 LE TESI DELLA SOCIETÀ DATRICE DI LAVORO**
- 4 LE RISPOSTE DEL TRIBUNALE ALLE TESI DELLA SOCIETÀ**
- 5 LA TESI CENTRALE DELLA SENTENZA**
- 6 CONCLUSIONI**

1 INTRODUZIONE

Può un datore di lavoro uscire unilateralmente dal contratto collettivo storicamente applicato, sostituendolo con un altro contratto stipulato da soggetti diversi, senza un previo accordo sindacale e senza ledere il ruolo delle organizzazioni comparativamente più rappresentative?

Il Tribunale di Trani, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 622/2026, pubblicata il 10 marzo 2026, a firma della Presidente **Dott.ssa Angela Arbore**, si è occupato della questione con un provvedimento destinato a fare scuola.-

2 IL FATTO: IL PASSAGGIO DAL CCNL TLC AL CCNL BPO E L'OPPOSIZIONE AL DECRETO EX ART. 28

La vicenda nasce dalla decisione di **Network Contacts S.r.l.**¹ di cambiare, in modo unilaterale, il contratto collettivo applicato ai propri dipendenti. **L'azienda riteneva sufficiente aver inviato una comunicazione preventiva ai sindacati**, alle RSA e alle RSU delle varie sedi interessate, da Concorezzo a Bologna, da Roma a Molfetta, fino a Taranto, Reggio Calabria e Crotone, senza un vero confronto sindacale.- In pratica, la società datrice aveva abbandonato il **CCNL Telecomunicazioni**, fino ad allora applicato ai propri dipendenti, per aderire al **CCNL dei Servizi di Business Process Outsourcing, Digital Experience e Data Management (CCNL BPO)**, ritenuto dall'azienda maggiormente coerente con il proprio modello organizzativo.- Di conseguenza, alcune associazioni sindacali² agivano in giudizio con un ricorso³ ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, norma che contrasta eventuali condotte antisindacali del datore di lavoro.- All'esito della fase sommaria, il Tribunale aveva emesso **il decreto n. 21015/2025** del 16 settembre 2025, accertando l'antisindacalità della condotta e vietando l'applicazione del CCNL BPO, in assenza di accordo con le organizzazioni sindacali ricorrenti.-

¹ Poi estinta per incorporazione in **L.U.O. s.r.l.** il **5 febbraio 2026**, senza che ciò determinasse interruzione del processo, proseguito nei confronti della incorporante per successione a titolo universale

² Vale a dire **SLC-CGIL Bari, FISTEL-CISL Puglia, UGL Telecomunicazioni Bari** e **ASSTEL**, mentre **ASSOCONTACT** è intervenuta al fianco della società datrice di lavoro.-

³ **LA PROCEDURA GIUDIZIALE EX ART. 28: DAL DECRETO URGENTE ALL'OPPOSIZIONE**

L'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori prevede una tutela giudiziale rapida e incisiva contro la condotta antisindacale. In pratica, il sindacato può proporre ricorso al giudice del lavoro quando ritiene che il datore abbia posto in essere un comportamento idoneo a impedire o limitare l'attività sindacale o il diritto di sciopero. La norma prevede una prima fase urgente e sommaria: il giudice, sentite rapidamente le parti e assunte sommarie informazioni, può emettere un **decreto motivato e immediatamente esecutivo** con cui ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione dei suoi effetti. Contro quel decreto è poi ammessa **opposizione entro quindici giorni**, e il giudizio prosegue fino alla sentenza, anch'essa immediatamente esecutiva.-

Successivamente la società aveva proposto opposizione, definita con la sentenza in commento.-

3 LA TESI DELLA SOCIETÀ DATRICE DI LAVORO

La società datrice di lavoro, affiancata da **ASSOCONTACT**, sosteneva che;

- nel frattempo **era stato rinnovato il CCNL TLC** e che i fatti successivi comportassero la cessazione della materia del contendere;
- **la propria attività non fosse più, o non fosse principalmente, riconducibile al settore delle telecomunicazioni**, sicché il CCNL BPO sarebbe stato più adeguato;
- il nuovo contratto BPO applicato fosse **migliorativo**.-

4 LE RISPOSTE DEL TRIBUNALE ALLE TESI DELLA SOCIETÀ

La Presidente Arbore ha risposto in modo netto ai punti precedenti:

- **nessuna cessazione della materia del contendere**, perché il processo non aveva mai avuto ad oggetto la sola efficacia formale del contratto scaduto e, comunque, il **CCNL TLC** era **ultrattivo**;
- l'attività concretamente svolta dalla società consisteva in servizi di **assistenza commerciale e tecnica da remoto, customer care, supporto all'utenza, vendita outbound, gestione di contatti e servizi analoghi**, cioè attività tipiche del mondo dei **call e contact center**. Il fatto che tali attività oggi si svolgano con strumenti più evoluti, piattaforme digitali, software, sistemi di analisi o persino intelligenza artificiale **non ne cambia la natura**: cambia il vestito tecnologico, **non il cuore dell'attività**;
- il processo ex art. 28 **non serve a stabilire quale contratto sia, in astratto, più conveniente o più generoso** su singole voci, ma capire se la condotta datoriale **abbia leso il ruolo del sindacato**.-

5 LA TESI CENTRALE DELLA SENTENZA

(A)

LA CONDOTTA ANTISINDACALE SI MISURA SUGLI EFFETTI OGGETTIVI

Il Tribunale richiama un principio classico, ma qui utilizzato con particolare forza: per

l'accertamento della condotta antisindacale **non occorrono dolo o colpa**. Basta che il comportamento datoriale sia **oggettivamente idoneo** a comprimere, ostacolare o svuotare l'esercizio dell'attività sindacale, oppure a ledere le prerogative delle organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative** nel settore di riferimento (paradossalmente anche se su singole voci, come nel caso di specie, il nuovo CCNL fosse migliorativo).-

Applicando questo criterio al caso concreto, la sentenza ritiene che il **recesso unilaterale dal CCNL TLC** e la contestuale applicazione del **CCNL BPO, senza previo confronto né accordo** con le OO.SS. firmatarie del contratto storicamente applicato, abbiano inciso direttamente su tre piani:

- **la titolarità negoziale** delle organizzazioni firmatarie del CCNL TLC;
- **la funzione regolativa e di garanzia** affidata alla contrattazione comparativamente più rappresentativa;
- **la concreta possibilità per il sindacato di esercitare una vera azione di rappresentanza e tutela collettiva**.-

(B)

IL CCNL STORICO È QUELLO TLC E IL BPO NON È, DI PER SÉ, UN SETTORE PRODUTTIVO AUTONOMO

Nel settore delle telecomunicazioni e dei call center, il **CCNL TLC è il contratto storicamente applicato** e firmato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Il **CCNL BPO**, invece, **non può imporsi automaticamente** solo perché esiste o perché si presenta come contratto "dedicato".- Anzi, la sentenza aggiunge un passaggio molto interessante: il **BPO non è, di per sé, un settore produttivo autonomo**, ma piuttosto **una modalità organizzativa trasversale**. Per questo non basta usare quell'etichetta per spostarsi, quasi per magia, fuori dal perimetro TLC.-

(C)

CAMBIARE CONTRATTO NON È COME INVIARE UNA SEMPLICE COMUNICAZIONE

Questo è forse il punto più pratico della sentenza.-

La società aveva sostenuto, in sostanza, di aver comunque informato i sindacati del cambio di contratto. Ma per il Tribunale **questo non basta.-**

Una cosa è comunicare una decisione già presa. Altra cosa è aprire un vero confronto sindacale.-

E qui il giudice afferma che la migrazione dal CCNL TLC al CCNL BPO è avvenuta in modo unilaterale, ritenendo, da parte datoriale, sufficiente una comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali, alle RSA e alle RSU. Ma una simile comunicazione, anche se formalmente corretta, **non equivale a una trattativa reale.-**

In sostanza, il Tribunale dice: non puoi presentare come “*dialogo*” ciò che, in realtà, è stato solo un “*annuncio*”.- E se quel cambio incide su **inquadramenti, flessibilità, collaborazioni outbound** e, più in generale, sull'**equilibrio del sistema contrattuale**, allora la mancanza di un effettivo confronto pesa eccome.-

(D)

IL RISCHIO DI DUMPING CONTRATTUALE

Secondo il giudice, il passaggio dal CCNL TLC al CCNL BPO ha dato alla società **maggiori margini di flessibilità**, soprattutto su termine e somministrazione. Ed è qui che emerge il rischio di **dumping contrattuale**: usare un contratto più conveniente per **ridurre vincoli** e ottenere un **vantaggio competitivo** rispetto alle altre imprese che applicano il contratto leader di settore.-



CONCLUSIONI

Alla fine il Tribunale di Trani **rigetta l'opposizione** e **conferma il decreto emesso nella fase sommaria**. In sostanza, conferma che il cambio di contratto, così come realizzato, **integra una condotta antisindacale.-**

La sentenza, letta senza giri di parole, dice questo: **un'azienda non può spostarsi unilateralmente** da un contratto collettivo leader di settore a un altro contratto, se quel passaggio finisce per **comprimere il ruolo delle organizzazioni sindacali**

comparativamente più rappresentative e alterare l'equilibrio delle relazioni industriali.-

In conclusione, il contratto collettivo non è un vestito che l'impresa può cambiare da sola quando ne trova uno più comodo.-