

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

Comunicato Network Contact

Abbiamo letto con attenzione il comunicato diffuso dall'azienda a seguito della sentenza del Tribunale di Trani. È importante chiarire alcuni punti, perché la rappresentazione fornita rischia di essere fuorviante.

1. Il cuore della sentenza

Il Tribunale di Trani ha stabilito un principio fondamentale: il passaggio da un contratto collettivo (CCNL TLC) a un altro (CCNL BPO) non può essere deciso unilateralmente dall'azienda, ma deve avvenire tramite accordo con le Organizzazioni Sindacali firmatarie e più rappresentative. Si tratta quindi di un tema cruciale di **democrazia e rispetto delle regole**, non di un tecnicismo.

2. Condizioni economiche e normative

L'azienda afferma che il CCNL BPO sia "più favorevole" del CCNL TLC. Ma questa affermazione è tutt'altro che dimostrata. È bene ricordare che:

- il CCNL TLC garantisce tutele consolidate in un settore ad alta professionalità, con un perimetro più chiaro su diritti e inquadramenti;
- il CCNL BPO è nato in un contesto diverso, caratterizzato da minori garanzie, e ha rappresentato per molte lavoratrici e lavoratori un arretramento sul piano della stabilità contrattuale e delle prospettive di carriera.

Se davvero il BPO fosse "migliorativo", l'azienda non avrebbe avuto alcun problema a confrontarsi con le OO.SS. prima di applicarlo; ricordiamo che il Tribunale di Trani ha stabilito che è stato violato lo **Statuto dei Lavoratori art.28** che recita: ogni comportamento del datore di lavoro volto ad impedire o limitare l'attività sindacale.

È vero che il CCNL TLC è scaduto, ma è altrettanto vero che i sindacati firmatari hanno già avanzato proposte di rinnovo e che il percorso è aperto. Dire che non esistono prospettive significa semplicemente negare l'impegno delle parti sociali che da anni rappresentano le lavoratrici e i lavoratori del settore; un settore ben conosciuto dall'azienda che lo ha vissuto, con autorevolezza, per anni; nel quale ha deciso di non riconoscersi più.

Certamente nessun accenno alla restituzione delle ore di permesso tagliate, al 50%, che sono una, tra le innumerevoli, differenze a svantaggio dei dipendenti (i cari colleghi.....) oppure ad un esame congiunto, post riattivazione del CCNL TLC, con le OO.SS. in merito alle sussistenze delle eventuali condizioni per l'erogazione dell'Elemento di Garanzia Retributiva.

Non appena verrà ripristinato il CCNL TLC, verrà richiesta ex art.1 del CCNL TLC, l'incontro informativo per acquisire informazioni sul piano industriale aziendale e, se previste, le strategie per un corretto posizionamento sul mercato italiano dei CRM.

La sentenza del Tribunale di Trani riconsegna a lavoratrici e lavoratori uno strumento fondamentale: la **centralità del ruolo sindacale** e nel rappresentarli ascoltandone, con le proprie capillari strutture territoriali e di prossimità, le istanze. Non è accettabile che un'azienda decida unilateralmente quale contratto applicare, scegliendo quello ritenuto più conveniente per sé, senza alcun confronto con chi quel contratto lo vedrà applicato alla propria vita lavorativa.

Invitiamo tutte e tutti a leggere questa vicenda non come una battaglia tecnica tra contratti, ma come una questione di **dignità, rappresentanza e diritti**. È grazie all'azione sindacale che il Tribunale ha riaffermato un principio elementare: i contratti collettivi si applicano con il consenso delle parti, non per decisione unilaterale.

L'impegno della **SLC CGIL, Fistel CISL, UILCOM UIL** prosegue, sia sul piano legale che su quello della contrattazione. Non accetteremo che il confronto venga sostituito da imposizioni, né che si cancelli il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori nelle scelte che li riguardano.

Il sindacato è e resta lo strumento di tutela e di partecipazione.

Roma, 6 ottobre 2025

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL