



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La dott.ssa Amalia Urzini in funzione di Giudice del lavoro del Tribunale di Napoli all'udienza del 14.05.2025 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 10935/2024 Ruolo Generale Lavoro e Previdenza.

TRA

FALBI-CONFSAL, Federazione Autonoma Lavoratori Banca d'Italia, Rappresentanza Provinciale di Napoli, in persona del Segretario Provinciale sig. Ciro Foglia.

FISAC-CGIL Federazione Italiana Sindacato Assicurazioni Credito, Rappresentanza Provinciale di Napoli, in persona del Responsabile FISAC-CGIL Regione Campania e Provincia di Napoli sig. Michele Cervone.

entrambi rappresentati e difesi, giusta procura in calce al presente atto, dall'avv. Giovanni Ercole Moscarini.

ricorrenti

E

AUTORITÀ PER LE GARANZIE NELLE COMUNICAZIONI - AGCOM, in persona del Presidente e legale rappresentante pro tempore
rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Napoli.

resistente

oggetto: opposizione a decreto ex art.28 legge 300/70

conclusioni: come in atti.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

Con ricorso depositato in data 08.05.2024 i sindacati ricorrenti hanno impugnato il decreto di rigetto dell'azione di denuncia di condotta antisindacale, emesso dal Giudice adito ex art.28 della legge 300/70 ed esposte diffusamente le ragioni a sostegno dell'azione intrapresa, hanno chiesto all'adito Tribunale "1. *Accertare e dichiarare la natura antisindacale delle condotte sopra descritte, poste in*

essere dall'Autorità con riferimento agli accordi del 06.04.2022 e del 19.01.2023, nonché al Protocollo d'intesa relativo agli istituti che disciplinano il trattamento giuridico ed economico del personale dell'AGCOM. 2. Ai fini della cessazione dei comportamenti antisindacali e della rimozione dei loro effetti, ordinare all'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni di dare piena attuazione agli accordi del 06.04.2022 e del 19.01.2023, revocando ogni atto successivo o comunque connesso adottato in violazione degli stessi ed ottemperando agli impegni negoziali ivi assunti, con particolare riferimento: a. all'attivazione immediata del nuovo sistema di previdenza integrativa previsto dall'art.1 dell'accordo del 06.04.2022; b. all'attribuzione dei livelli perequativi previsti dall'art. 2 dell'accordo del 06.04.2022 al personale entrato nei ruoli dal 2007 al 2010 all'esito di una procedura di mobilità o con la sottoscrizione di un contratto a tempo determinato poi stabilizzato; c. all'attribuzione al personale dei livelli compensati previsti dall'art. 3 dell'accordo del 06.04.2022 secondo la scansione temporale ivi prevista, e quindi con riconoscimento del primo livello a tutto il personale interessato a far data dal 1.1.2022; d. ai comandi disposti in violazione della moratoria; 3. Ordinare all'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni di riattivare il dialogo con le OO.SS. volto a: a. apportare al Regolamento per il trattamento di quiescenza e previdenza del personale dell'AGCOM le modifiche necessarie ad attivare il nuovo sistema di previdenza integrativa previsto dall'art. 1 dell'accordo del 06.04.2022; b. definire la questione dei buoni pasti per i lavoratori in regime di telelavoro in ossequio all'impegno assunto con l'accordo del 19.01.2023; c. addivenire alla riforma della disciplina relativa al personale in comando/distacco/fuori ruolo in base a quanto stabilito dall'art. 6 dell'accordo del 06.04.2022; d. recepire all'interno dell'ordinamento dell'AGCOM l'accordo sindacale del 29.11.2022 mediante il quale l'AGCM ha introdotto nel suo ordinamento un sistema di welfare aziendale. 4. Emettere ogni ulteriore statuizione ritenuta opportuna per la rimozione degli effetti delle denunciate condotte antisindacali, con vittoria di spese, diritti ed onorari del presente giudizio".

L'AGICOM, costituitosi tempestivamente, ha sostenuto la correttezza del suo operato in relazione alle condotte denunciate e ha concluso chiedendo *"il rigetto della opposizione avversaria e il rigetto di ogni domanda avversaria perché inammissibile ed infondata. Spese vinte"*.

Sono stati concessi diversi rinvii per l'eventuale conciliazione della lite; indi, all'esito delle note difensive depositate dai sindacati ricorrenti -in cui hanno modificato le domande originarie- e dell'AGCOM, la causa all'odierna udienza è stata discussa e decisa, al termine della camera di consiglio con sentenza di cui è stata data pubblica lettura.

In via preliminare, va dato atto di quanto rappresentato e documentato dai sindacati ricorrenti con le note del 05.05.2025, ossia che *"a seguito di un confronto tra le OO.SS. e la delegazione trattante dell'AGCOM, quest'ultima nel corso della seduta del consiglio del 30 aprile ha ratificato, con la delibera n. 120/25/CONS, la sottoscrizione di un accordo conciliativo su parte delle questioni oggetto del presente giudizio; si reputa raggiunta un'intesa sui seguenti punti nei termini di seguito indicati:*

- sulla violazione dell'articolo 2 dell'accordo sindacale del 06.04.2022 e sul mancato riconoscimento dei livelli stipendiali perequativi e compensativi previsti all'articolo 3 (si rinvia al riguardo al testo di seguito allegato da ultimo proposto da codeste OO.SS., All.1);*
- sul mancato avvio delle trattative per il recepimento dell'accordo AGCM sul welfare aziendale (si rinvia al riguardo al testo di seguito allegato da ultimo proposto da codeste OO.SS., All.1);*

- *sulla violazione della moratoria sul comando/distacco/fuori ruolo e sul mancato avvio delle trattative per la ridefinizione della relativa disciplina (si rinvia al riguardo al testo da Voi proposto con e-mail del 13 marzo, All.2). Il Consiglio, ad ogni buon fine auspica di siglare, già prima della fissata udienza del 14 maggio prossimo o, immediatamente dopo, l'intesa complessiva in relazione all'oggetto».*

Alla stregua di tale accordo e della delibera n. 120/2025 che ha ratificato l'accordo conciliativo intervenuto tra le parti su alcune delle questioni controverse (cfr. deposito del 13-14.05.2025), i sindacati ricorrenti hanno espressamente rappresentato che *"risulta cessata la materia del contendere sui punti III, IV, V e VII del ricorso in opposizione"* ritenendosi tacitati su tali punti dall'intesa raggiunta con la controparte. Su tali punti, pertanto, deve ritenersi quindi cessata la materia del contendere.

Sulle questioni di cui ai punti II e VI, nella comunicazione trasmessa dalla Delegazione trattante dell'AGCOM elaborata nella seduta del 30 aprile 2025 è specificato che:

«Sugli ulteriori due punti per i quali non è stata raggiunta l'intesa si rappresenta quanto segue:

- *sul mancato rispetto dell'impegno ad avviare le trattative per il riconoscimento dei buoni pasti in favore dei lavoratori in telelavoro con decorrenza 1° aprile 2023, si rinvia a quanto già comunicato in vista dell'udienza del 19 febbraio;*

- *sulla pensione integrativa, il Consiglio ritiene che non sussistano le condizioni per riconoscere da parte dell'Amministrazione l'inserimento del periodo di contratto a tempo determinato nella valutazione della pensione integrativa, non foss'altro che quel periodo è oggetto di un trattamento già concluso. Il Consiglio ha dato mandato alla DT di veicolare alle OO.SS. la proposta di attivare la pensione integrativa al netto del periodo CTD (senza prendere in considerazione la questione del tempo determinato) lasciando ogni valutazione di merito su tale periodo al Giudice. Il via alla pensione integrativa, al netto della questione del trattamento del periodo CTD su cui si è instaurato l'art. 28 in questione, consentirebbe all'Amministrazione di procedere subito con le assunzioni in base al regime declinato dall'accordo sulla Pensione Integrativa (superamento dell'IFR e applicazione del TFR alle nuove assunzioni); si auspica su tale punto un positivo riscontro vista la crescente carenza di organico delle U.O. e la necessità di una razionalizzazione dei costi del personale nuovo assunto».*

In ordine alle questioni rimaste irrisolte, occorre procedere ad una premessa di carattere generale, utile per affrontare le questioni in oggetto.

Com'è noto, l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori sanziona i comportamenti del datore di lavoro tesi *"ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero"*.

La Corte di Cassazione a Sezioni Unite n.5295 del 12.06.1997 è intervenuta su alcuni profili concernenti presupposti e caratteristiche che deve rivestire la condotta antisindacale al fine di consentire l'intervento giudiziale previsto dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Nella citata decisione si afferma, infatti, che: *"Per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro né nel caso di condotte*

tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), né nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettivo idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero".

In termini conformi risulta anche la successiva sentenza n. 9259/2007, secondo cui: *"La definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Pertanto per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale".*

I principi affermati hanno trovato conferme anche in più recenti decisioni della Sezione Lavoro della Suprema Corte come la n.13726 del 17.06.2016 secondo cui: *"La definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Ne consegue che il comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, senza che sia necessario - né, comunque, sufficiente - uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro poiché l'esigenza di una tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale"* (cfr. in termini analoghi anche Cass., Sez. Lav., n. 3837/2016).

Ciò che rileva, quindi, ai fini dell'integrazione della fattispecie in esame è la sussistenza di comportamenti del datore di lavoro che "oggettivamente" ledano gli interessi del sindacato, quale centro di riferimento di interessi collettivi che trascendono la posizione individuale del singolo lavoratore, senza che, al contempo, debba assumere rilievo l'elemento soggettivo alla base del comportamento datoriale, e in particolare la finalità che con quel determinato comportamento additato come antisindacale questi intende perseguire.

Inoltre, la mancanza di tipizzazione delle ipotesi di condotta antisindacale e la relativa definizione su base teleologica consente di attribuire natura antisindacale anche a condotte neutre purché connotate dei predetti elementi oggettivi e soggettivi.

Avuto riguardo alla presente controversia, il giudizio di opposizione che consegue all'adozione del decreto emesso dal Giudice adito ex art. 28 legge 300/70, ha natura impugnatoria, tant'è vero che non è affidato allo stesso giudice stante la sua incompatibilità a trattarlo (avendolo precedentemente conosciuto) ed è circoscritto ai motivi di doglianza. L'esito del giudizio dà luogo ad una sentenza che conferma, modifica o revoca il decreto oggetto di gravame.

Premesse tali considerazioni, è fondata la doglianza di cui al punto I dell'atto di opposizione (sostituzione del cd. "premio di risultato" in luogo dell'attuale "premio di valutazione, di cui al punto 3.5 dell'accordo), incentrata su un vizio di ultrapetizione del decreto ex art.28 in quanto il primo Giudice si è pronunciato su tale questione sebbene essa non fosse mai stata prospettata nell'ambito del giudizio, per cui va modificato sul punto il decreto impugnato in quanto violativo del principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato.

In ordine ai restanti punti II e VI, tuttora controversi, si osserva che con le censure avverso il decreto emesso dal primo Giudice vi è stata la riproposizione dei motivi di antisindacalità posti a base dell'azione. In particolare, le doglianze rispetto all'operato dell'AGCOM riguardano il mancato rispetto dell'impegno ad avviare le trattative per il riconoscimento dei buoni pasti in favore dei lavoratori in telelavoro (punto II), e la mancata attivazione del sistema di previdenza integrativo con interruzione unilaterale delle trattative (punto VI).

I sindacati ricorrenti rappresentano che le organizzazioni sindacali con rappresentanza maggioritaria nell'ambito dell'AGCOM, tra cui essi stessi, hanno sottoscritto con quest'ultima in data 06.04.2022 un accordo volto a risolvere i principali profili di conflitto inerenti al trattamento giuridico ed economico del personale. In detto accordo, Autorità e OO.SS. sono intervenute su molteplici aspetti del trattamento giuridico ed economico, prevenendo: l'avvio di un sistema di previdenza integrativa (art. 1); l'attribuzione ai dipendenti di alcuni livelli retributivi in funzione sia perequativa sia di riconoscimento di pregressa anzianità maturata con contratto a tempo determinato (art. 2); la revisione del meccanismo di progressione economica e dei premi di risultato (art. 3); la revisione della disciplina del lavoro a distanza (art. 4); la revisione della convenzione relativa all'assicurazione sanitaria per i dipendenti (art. 5); l'avvio di una procedura di mobilità straordinaria (art. 6); l'introduzione di modifiche al sistema di ordinamento delle carriere e di conferimento di incarichi al personale (art. 7).

Con riferimento al punto II, per la regolamentazione dei buoni pasti al personale esercente la sua mansione lontano dalla sede di lavoro, risulta emanato in data 19.01.2023 il regolamento attuativo dello smart working ai sensi del quale l'AGCOM avrebbe dovuto convocare un tavolo di trattativa entro il 01.03.2023 per verificare, anche in base alle disponibilità finanziarie, l'applicazione delle disposizioni in materia di riconoscimento del buono pasto al personale in regime di telelavoro alla luce del recente accordo sindacale del 29 novembre 2022 sottoscritto dall'Agcom (ovvero i

dipendenti che prestano servizio a distanza a causa di particolari condizioni fisiche o esigenze di famiglia). I sindacati ricorrenti deducono che, prima di introdurre il giudizio ex art.28 legge 300/70, hanno diffidato l'AGCOM durante la riunione del 03.07.2023 e con due ulteriori diffide inviate in data 04.10.2023 e in data 31.10.2023 a dare esecuzione all'impegno assunto in data 19.01.2023 (regolamento attuativo dello smart working). La doglianza mossa dai sindacati ricorrenti si è incentrata, in particolare, sul fatto che dopo la sottoscrizione dell'accordo del 19.01.2023, l'AGCOM ha totalmente disatteso tale impegno di trattare, protraendo la propria totale inerzia anche dopo l'invio di un'apposita diffida in data 17.02.2023 (trasmessa dalle OO.SS. 12 giorni prima della scadenza del termine ultimo per convocare il tavolo di trattativa.

Il mancato avvio delle trattative per l'applicazione delle disposizioni in materia di riconoscimento del buono pasto al personale in regime di telelavoro alla luce dell'accordo sindacale del 29 novembre 2022 sottoscritto dall'AGCOM" da effettuarsi entro il 1° marzo 2023, è incontestato.

L'AGCOM, nel confermare la previsione dell'impegno assunto dalle parti nell'accordo del 19.01.2023 di riconvocarsi a breve, entro il 1° marzo, per verificare, anche in base alle disponibilità finanziarie, l'applicazione delle disposizioni in materia di riconoscimento del buono pasto al personale in regime di telelavoro alla luce del recente accordo sindacale del 29 novembre 2022 sottoscritto dall'AGCOM, non ha addotto nulla di specifico e di validamente sostenibile a giustificazione della mancata riconvocazione dei sindacati entro il termine previsto, non potendo valere come esimente la verifica della disponibilità delle risorse in bilancio che essa afferma essere avvenuta positivamente (cfr. pag.32 della memoria difensiva della fase sommaria). Tra l'altro, l'Amministrazione ha dedotto di non ravvisare alcun elemento ostativo alla sottoscrizione di un accordo integrativo di quello del 19 gennaio 2023, già predisposto dalla parte datoriale (di cui tuttavia l'AGCOM non ha fornito riscontri documentali) e volto a riconoscere i buoni pasto (anche) al personale in regime di "telelavoro" ma risulta confermato che a tutt'oggi le parti non sono ancora addivenute alla sottoscrizione dell'accordo integrativo. A tale riguardo, la situazione di conflittualità con le sigle sindacali con riferimento ad altre materie oggetto dell'Accordo, giammai può costituire idoneo motivo per sottrarsi agli obblighi di trattativa assunti; le reiterate diffide inoltrate dai sindacati danno conto, ad onta di quanto prospettato dall'AGCOM, della rilevanza che le stesse sigle sindacali hanno dato al tema in oggetto.

La proposta dell'AGCOM in corso di causa di riconoscere il buono pasto al personale che ha prestato servizio in regime di telelavoro a decorrere dalla data di ratifica, avvenuta con delibera n. 379/24/CONS, del nuovo regolamento in materia di lavoro a distanza che elimina tale istituto, sostituendolo con quello del lavoro agile speciale, non è stata accettata dai sindacati che hanno chiesto, per definire transattivamente la questione, di riconoscere il buono pasto al personale che ha prestato servizio in regime di telelavoro a decorrere dal 1° aprile 2023 fino alla data di ratifica del

nuovo regolamento in materia di lavoro a distanza che elimina tale istituto. Il contrasto tra la proposta transattiva dei sindacati e la controproposta dell'AGCO ha fatto naufragare un accordo che sarebbe andato ben oltre l'ambito del giudizio per cui è causa.

A questo punto, è demandata al Giudicante la valutazione del tema d'indagine sulla questione controversa, nei limiti delle domande formulate.

Orbene, il perdurante inadempimento dell'AGCOM di aprire un tavolo di incontro con le sigle sindacali, in quanto non sorretto da alcuna valida giustificazione, costituisce condotta antisindacale dal momento che realizza, sul piano sia soggettivo che oggettivo, una lesione della dialettica tra i sindacati ricorrenti e la parte datoriale, dal momento che entrambi avevano previsto lo sviluppo e la realizzazione dell'accordo del 19.01.2023, entro marzo 2023 e tale data risulta ingiustificatamente inosservata con riflessi negativi anche nei confronti degli iscritti. La scadenza del termine per l'apertura delle trattative ha impedito la dialettica tra le parti e l'adozione di un accordo sul tema in oggetto, precludendo la possibilità di dare applicazione al riconoscimento dei buoni pasto ai lavoratori in telelavoro alla data ipotizzata mentre la mancata riapertura ad oggi delle trattative ha impedito un nuovo incontro tra le parti. È evidente che nei limiti del giudizio per cui è causa, all'accertamento dell'antisindacalità della condotta dell'AGCOM può solo conseguire il provvedimento richiesto al Giudicante nelle conclusioni attoree (così come formulate) e quindi va ordinato all'AGCOM di *"riattivare il dialogo con le OO.SS. ricorrenti volto a definire la questione dei buoni pasti per i lavoratori in regime di telelavoro (ovvero per i dipendenti che prestano servizio da remoto a causa di particolari condizioni fisiche o esigenze di famiglia) in ossequio all'impegno assunto con l'accordo del 19.01.2023"* (cfr. conclusioni del ricorso). Non attiene invece all'ambito del giudizio in esame, la pronuncia di merito volta a risolvere la controversa decorrenza del riconoscimento dei buoni pasto ai lavoratori in telelavoro.

Con riferimento al punto VI, i sindacati si dolgono della mancata attivazione del sistema di previdenza integrativo e dell'interruzione unilaterale delle trattative, sostenendo che, a seguito di un iniziale confronto negoziale e della condivisione di un testo comune dell'accordo attuativo delle modifiche al Regolamento per il trattamento di quiescenza e previdenza, l'AGCOM in via unilaterale e senza alcun preavviso, ha inviato un testo definitivo diverso da quello concordato nel corso dell'ultima riunione svolta, col quale ha modificato unilateralmente il disposto dei succitati commi 2 e 3 dell'Accordo del 06.04.2022, subordinando la sottoscrizione dell'accordo attuativo, all'abrogazione di un'ulteriore disposizione dell'accordo sindacale del 26.01.2009, ovvero l'art. 8, comma 5, la cui vigenza, come visto, era stata invece implicitamente confermata dall'accordo del 06.04.2022.

Essi deducono che l'Autorità avrebbe preteso che nell'accordo attuativo fosse specificato che l'anzianità di servizio utile ai fini dell'IFR dovesse essere calcolata non sulla base della data di assunzione (anche con contratto a tempo determinato), ma a partire dalla data di immissione in ruolo (assunzione a tempo indeterminato), con esclusione quindi dell'anzianità maturata durante il servizio prestato con contratto a tempo determinato.

Secondo i ricorrenti, la brusca interruzione delle trattative, che ha impedito di fatto l'entrata in vigore del nuovo sistema di previdenza integrativo, è imputabile all'AGCOM essendo incontestabilmente antisindacale subordinare la sottoscrizione di un accordo attuativo, all'accettazione forzata di una modifica dell'accordo da attuare.

L'AGCOM, in sede giudiziale, ha dato atto dell'interruzione delle trattative che ha addebitato ai sindacati, i quali, a suo dire, si sono sottratti alla discussione volta all'approvazione di un accordo attuativo, sostenendo erroneamente (i sindacati) che il loro rifiuto sarebbe dipeso da un'ulteriore modifica del regolamento del 2009 e segnatamente dell'art.8, comma 5, non concordata tra di loro.

Orbene, è documentato che con l'Accordo del 06.04.2022 le parti negoziali, all'art. 1, hanno concordato di avviare le trattative sul sistema di previdenza integrativa, sulla base dei contenuti del citato Regolamento di quiescenza e previdenza del personale del 2009, sistema che avrebbe consentito a ciascun dipendente di scegliere, al momento della cessazione del servizio, se percepire l'IFR ovvero se rinunciare ad essa in favore della percezione del trattamento di fine rapporto, unitamente al versamento di una quota di contributi per una forma di previdenza integrativa.

È pacifico oltre che documentato che il testo definitivo sottoposto ai sindacati risulta diverso da quello concordato, dal momento che la Delegazione trattante, secondo la difesa processuale dell'AGCOM (cfr. pag.16 della memoria difensiva depositata nella fase sommaria) ha ritenuto di dover eliminare l'inciso "*rideterminata dalla data di prima assunzione*" ritenendosi autorizzata dal momento che esso non era contenuto nell'art. 3 dell'accordo del 2009 (il quale si limitava a prevedere che "[i] dipendenti in servizio alla data dell'entrata in vigore del presente Regolamento che aderiscono al programma hanno diritto all'Indennità di Fine Rapporto (IFR), nei termini previsti dalle disposizioni vigenti per il personale dell'Autorità, fino a tale data, e successivamente al TFR [...]") ma anche in considerazione del fatto che l'art. 1 dell'accordo del 6 aprile 2022 non aveva espressamente previsto l'introduzione di una simile modifica/integrazione.

I sindacati ravvisano invece, in tale soppressione, l'abrogazione parziale di un'ulteriore disposizione dell'accordo sindacale del 26.01.2009, ovvero l'art. 8, comma 5, la cui vigenza, a loro dire, era stata invece implicitamente confermata dall'accordo del 06.04.2022. Il cit. comma 5 facente parte dell'art.8 rubricato "contribuzione" prevedeva il versamento, a titolo di prima contribuzione a carico dell'Autorità, della somma maturata a titolo di IFR "dalla data di prima assunzione in servizio al 31 dicembre 2008".

Orbene, va osservato che al di là della collocazione della norma è evidente che, pur trattandosi di una previsione incentivante per il dipendente, peraltro limitata nel tempo ("in servizio al 31 dicembre 2008") che lo esonera dal versamento della contribuzione in tale arco temporale, la norma individua quale *diea a quo* del calcolo, la "prima assunzione in servizio" dando un chiaro segnale di individuare la decorrenza dell'adesione alla previdenza integrativa dall'assunzione in servizio e non dall'immissione in ruolo. Nel contempo, non si rinviene nell'accordo del 06.04.2022 alcuna previsione che tale modifica abbia preso in considerazione.

La condotta dell'AGCOM può ritenersi antisindacale, a parere del Giudicante, nel momento in cui ha abbandonato il tavolo delle trattative imputando ai sindacati l'interruzione delle stesse, laddove la responsabilità dell'interruzione è da imputarsi all'adozione unilaterale di un testo attuativo diverso da quello concordato e quindi è dovuta al mancato confronto e dibattito con i sindacati in ordine ad un'ulteriore modifica al regolamento del 2009 da apportare.

L'accordo attuativo, con l'omissione dell'inciso "*rideterminata dalla data di prima assunzione*" contenuto all'art. 2, comma 2 della versione del regolamento precedente al 30 dicembre 2022, ha di fatto e sostanzialmente neutralizzato il comma 5 cit. nella parte in cui ha fissato il momento di operatività dell'agevolazione contributiva e ha generato la questione tuttora controversa, se tale modifica sia consentita e quindi la pretesa dell'AGCOM di imporla nel regolamento attuativo dell'accordo sulla previdenza sia legittimo oppure costituisca condotta antisindacale in quanto subordina la sottoscrizione di un accordo attuativo all'accettazione forzata di una modifica dell'accordo da attuare, violando i diritti e le prerogative sindacali.

Di tale questione, i sindacati si sono fatti espressione già nella missiva del 16 gennaio 2023 in cui hanno fermamente stigmatizzato la condotta della delegazione trattante che ha interrotto bruscamente le trattative, in quanto trattasi di modifica non concordata e atta ad introdurre discriminazioni tra i lavoratori con CTD e quelli di ruolo.

Ciò posto, la pronuncia da adottare va circoscritta all'ambito dell'azione ex art. 28 della legge 300/70 la quale attribuisce al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, a tutela dei diritti dei sindacati, il potere di ordinare al datore la cessazione del comportamento antisindacale e di rimuoverne gli effetti. In tema di perduranza degli effetti va detto che, come osservato dalla Suprema Corte, in tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 28, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale. L'accertamento in ordine alla attualità della condotta antisindacale e alla permanenza dei

suoi effetti costituisce un accertamento di fatto, demandato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici (cfr., ex aliis, Cass. n.23038/10). Nella specie, l'attualità della condotta antisindacale posta in essere da AGCOM può ritenersi insita nella natura stessa della condotta, consistente nella perdurante interruzione a tutt'oggi delle relazioni sindacali sul tema controverso.

Detto ciò, va dato atto che L'AGCOM nella nota del 30.04.2025, si è dichiarata disponibile ad attivare l'invocata pensione integrativa (IFR) rimettendosi espressamente al Tribunale sul profilo su cui è sorto il contrasto in essere con i sindacati ricorrenti, che ha ritardato l'attivazione dell'istituto.

In particolare, l'Autorità si è dichiarata pronta ad attivare l'IFR *"senza prendere in considerazione la questione del tempo determinato, lasciando ogni valutazione di merito su tale periodo al Giudice"*.

I sindacati in sede giudiziale hanno quindi investito il Giudicante della valutazione in ordine alla legittimità della modifica disposta dall'Amministrazione, chiedendo di pronunciarsi sul se, alla luce dell'accordo sindacale del 6 aprile 2022 e dei principi comunitari in materia, l'anzianità di servizio utile ai fini dell'IFR possa essere legittimamente calcolata a partire dalla data di immissione in ruolo (assunzione a tempo indeterminato) piuttosto che dalla data di assunzione (anche con contratto a tempo determinato), secondo quanto prospettato dall'Autorità, e quindi con esclusione dell'anzianità maturata durante il servizio reso con contratto a tempo determinato.

Orbene, in punto di diritto, il divieto di discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, costituisce principio ormai consolidato e anche in sede comunitaria si registrano costanti interventi della Corte di Giustizia volti a stigmatizzare la violazione del principio di non discriminazione tra lavoratori di cui all'art. 4 dell'Accordo Quadro attuato con Direttiva 1999/70/CE. La Corte di Giustizia ha definito la nozione di ragioni oggettive, tali da giustificare una diversità di trattamento tra assunti a termine e assunti di ruolo, nel senso che si deve trattare di *"elementi precisi e concreti (...) che possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato"* (cfr.: Corte di Giustizia sentenza Del Cerro citata, punti da 49 a 58; sentenza Gavieiro e Torres, e ribadito dall'ordinanza 9 febbraio 2012, causa C 556/11, Lorenzo Martinez cit., punti 47,48,49 e 50), aggiungendo che esse non possono consistere nel fatto che questa sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale la legge o il contratto collettivo, ma riguardano *"la sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive ed in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria"*.

La "reale necessità" di un trattamento differente tra lavoratori, così come descritta dalla Corte europea, non può certo identificarsi con l'essere un dipendente a tempo determinato, di ruolo o meno e assunto o meno con concorso, né tali peculiarità del rapporto di impiego hanno alcuna

correlazione logica con il negare la progressione retributiva in funzione dell'anzianità maturata (cfr. in questi termini: Corte di Giustizia 22 dicembre 2010, cit. punto 43).

Ciò posto, ciò che si chiede alla Scrivente esula dall'ambito del sindacato giurisdizionale nel procedimento ex art.28 dal momento che il tipo di modifica del Regolamento che, come già detto, non poteva essere disposta unilateralmente, attiene specificamente al trattamento di previdenza integrativa da assicurare al personale dipendente, per cui l'azione esercitabile dai sindacati ai sensi della L. n. 300 del 1970, con lo strumento dell'art. 28, in quanto denuncia di antisindacalità, non investe i profili di illegittimità della modifica adottata sul piano dei rapporti di lavoro e delle ripercussioni sul trattamento previdenziale dei lavoratori. Essa è infatti distinta ed autonoma rispetto alle azioni che possono esercitare i lavoratori a tutela dei propri diritti individuali eventualmente colpiti dagli stessi comportamenti antisindacali denunciati dal sindacato, essendo diversi sia la *causa petendi* sia, almeno ontologicamente, il *petitum*.

L'azione collettiva del sindacato e l'azione individuale del lavoratore, stante la diversità degli interessi tutelati, si pongono invero su un piano, sostanziale e processuale, di reciproca indifferenza, con la conseguenza che l'esperimento e l'esito di una di esse non può incidere sulle vicende e sulla sorte dell'altra (in termini, Cass. n. 16776 del 2009). Da tale diversità ontologica delle due azioni deriva che l'azione proposta dal sindacato non può avere alcuna efficacia di giudicato esterno nella diversa azione proposta dal lavoratore, a tutela di un proprio diritto soggettivo. Del resto, in giudizio, i sindacati hanno sostenuto che *"se è certamente lecito chiedere l'eventuale disponibilità della controparte contrattuale a modificare un precedente accordo (in questo caso l'ampliamento delle abrogazioni previste dall'accordo del 06.04.2022), è incontestabilmente antisindacale subordinare la sottoscrizione di un accordo attuativo all'accettazione forzata di una modifica dell'accordo da attuare"* (cfr. pag.25 del ricorso in opposizione) per cui delle modifiche del regolamento del 2009 è risultata antisindacale l'adozione unilaterale del testo attuativo -che attuativo non è stato (per le modifiche apportate)- occorrendo farne oggetto di discussione in un nuovo tavolo di incontro tra le parti.

All'esito, va dichiarata l'antisindacalità della condotta dell'AGCOM posta in essere nelle trattative finalizzate ad attivare la pensione integrativa, e consistita nell'adozione dell'accordo attuativo e, per l'effetto, revoca l'accordo attuativo e ordina ad AGCOM di procedere all'attivazione immediata del nuovo sistema di previdenza integrativa previsto dall'art.1 dell'accordo del 06.04.2022 e di riprendere il dialogo con le OO.SS. volto ad apportare al Regolamento per il trattamento di quiescenza e previdenza del personale dell'AGCOM le modifiche necessarie ad attivare il nuovo sistema di previdenza integrativa previsto dall'art. 1 dell'accordo del 06.04.2022.

Alla stregua delle suesposte considerazioni, il decreto ex art. 28 va revocato e il ricorso va accolto nei termini di cui in dispositivo.

Le spese dell'intero giudizio seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Accoglie l'opposizione per quanto di ragione e, per l'effetto, revoca il decreto ex art.28 n. 8540/2024 del 23/04/2024;

dichiara parzialmente cessata la materia del contendere, limitatamente ai punti III, IV, V e VII del ricorso in opposizione;

accoglie il punto I del ricorso in opposizione;

in accoglimento dei punti II e V e delle conclusioni formulate, dichiara l'antisindacalità della condotta dell'AGCOM che ha omissso il dialogo con le OO.SS. ricorrenti per definire la questione dei buoni pasti per i lavoratori in regime di telelavoro (ovvero per i dipendenti che prestano servizio da remoto a causa di particolari condizioni fisiche o esigenze di famiglia) in ossequio all'impegno assunto con l'accordo del 19.01.2023 e, per l'effetto, ordina all'AGCOM di riattivare il dialogo con le OO.SS. ricorrenti volto a definire la questione dei buoni pasti per i lavoratori in regime di telelavoro (ovvero per i dipendenti che prestano servizio da remoto a causa di particolari condizioni fisiche o esigenze di famiglia) in ossequio all'impegno assunto con l'accordo del 19.01.2023;

dichiara l'antisindacalità della condotta dell'AGCOM posta in essere nelle trattative finalizzate ad attivare la pensione integrativa e consistita nell'adozione dell'accordo attuativo e, per l'effetto, revoca l'accordo attuativo ed ordina ad AGCOM di procedere all'attivazione immediata del nuovo sistema di previdenza integrativa previsto dall'art.1 dell'accordo del 06.04.2022 e di riprendere il dialogo con le OO.SS. volto ad apportare al Regolamento per il trattamento di quiescenza e previdenza del personale dell'AGCOM le modifiche necessarie ad attivare il nuovo sistema di previdenza integrativa previsto dall'art. 1 dell'accordo del 06.04.2022;

condanna AGCOM al pagamento in favore dei sindacati ricorrenti delle spese di lite liquidate in € 8.744,60 di cui € 2.999,20 per la prima fase ed € 5.745,40 per il giudizio di opposizione, entrambi comprensivi di spese generali, oltre IVA e CPA.

Napoli, 14.05.2025

Il Giudice del lavoro
Dott.ssa Amalia Urzini