



Numero 1 / 2025

Linda LOREA

Vizi procedurali e violazione dei criteri di scelta nel licenziamento collettivo: importanza della “comunicazione finale” e dell’azione sindacale ex art. 28 St. Lav. nel regime Jobs Act

Vizi procedurali e violazione dei criteri di scelta nel licenziamento collettivo: importanza della “comunicazione finale” e dell’azione sindacale ex art. 28 St. Lav. nel regime Jobs Act

Linda LOREA

Ricercatrice di Diritto del lavoro nell’Università di Napoli “Federico II”

1. L’oggetto del mio intervento affronta la questione dei vizi formali e sostanziali dei licenziamenti collettivi nel dialogo tra la dottrina e la giurisprudenza per indicare la possibilità di ricorrere all’azione sindacale ex art. 28 St. Lav. non solo per la violazione delle “procedure”, ma pure per la violazione dei criteri di scelta; il che consentirebbe di ridurre la disomogeneità di trattamento che si può creare nell’ambito della stessa procedura di licenziamento collettivo tra lavoratori assunti nel regime “Fornero” e lavoratori assunti nel regime “Jobs Act”.

Affrontare tale questione nella prospettiva di “tecnica di tutela” significa, invero, misurarsi ancora una volta con il “nucleo essenziale” dell’impianto normativo dei licenziamenti collettivi che vede ancora – anche a seguito delle riforme del 2012 e del 2015 – nelle tutele procedurali il principale mezzo di garanzia dei lavoratori in quanto si consente ai sindacati di controbilanciare la scelta datoriale circa l’opportunità di ridurre il personale. Ciò sicuramente ha assunto una diversa “sfumatura” a seguito delle citate riforme, ma – in ragione della tuttora centralità della procedura di informazione e di consultazione e, quindi, della rilevanza del principio di trasparenza e correttezza a cui essa è soggetta – consente ancora al sindacato di effettuare il controllo sulla programmata riduzione del personale ed agire con propri strumenti di tutela in caso di violazione dei diritti di informazione e consultazione di cui essi sono titolari. Tale possibilità non è di poco conto e ritorna, oggi, di maggiore attenzione visto che l’attuale quadro normativo e sanzionatorio sui licenziamenti collettivi, profondamente modificato nel 2012 e nel 2015, è stato ritenuto – nonostante i rilievi critici della dottrina¹, in relazione pure alle prescrizioni europee² – conforme

¹ F. SANTONI, *La disciplina dei licenziamenti in Italia dopo le recenti riforme*, in AA.VV., *Il regime dei licenziamenti in Italia e Spagna: ordinamenti a confronto*, ESI, Napoli, 2017, 69; L. VENDITTI, *Il licenziamento collettivo riformato*, *ivi*, 391 ss.; E. BALLETTI, *Le sanzioni in tema di licenziamento illegittimo nel contratto di lavoro a tutele crescenti*, in *DML*, 2018, n. 3, 645 ss.; R. SANTUCCI, *La questione della reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato dopo la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale: un ulteriore colpo per un’emarginazione discutibile*, in *MGL*, 2019, 353 ss.; A. BELLAVISTA, *Discussendo con Carlo Cester su alcuni profili delle tutele contro i licenziamenti illegittimi dopo la sentenza n. 194 del 2018 della Corte costituzionale*, in M. TREMOLADA, A. TOPO (a cura di), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell’impresa: liber amicorum Carlo Cester*, Cacucci, Bari, 2019, 957 ss.; A. ZOPPOLI, *La Consulta interviene sul Jobs Act ma ne evita il cuore: il nuovo bilanciamento nella disciplina del licenziamento*, in *DLM*, 2019, 219 ss.

² A. GARILLI, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*. IT – 245/2015, 13 s. Per simili considerazioni si rinvia a L. LOREA, *Riduzione di personale e articolazione della disciplina del licenziamento: le tutele procedurali*, in *DML*, 2012, n. 3, 548 s.; EAD., *La disciplina sanzionatoria dei licenziamenti collettivi dopo il D.lgs. n. 23/2015 e la legge di bilancio 2018 (l. n. 205/2017)*, in *Gazzetta Forense*, 2018, n. 3, specie 447 s., che con riferimento alla tutela economica per la violazione dei criteri di scelta, valorizzava la natura endoprocedurale della comunicazione di cui all’art. 4, comma 9, l. n. 223/1991, per ritenere che la valutazione di

ai principi costituzionali e sovranazionali dal Giudice delle Leggi con la sentenza n. 7 del 2024 e, quindi, legittimo anche nel suo doppio regime di tutele per i “vecchi” e “nuovi assunti”³.

In tale contesto normativo e sanzionatorio, infatti, la posizione del singolo lavoratore è piuttosto definita e vincolata perché in caso di licenziamento illegittimo per vizi procedurali, ed anche per non corretta applicazione dei criteri di scelta nel regime Jobs Act, gli sarà riconosciuta la tutela meramente indennitaria. La situazione può, tuttavia, avere conseguenze diverse qualora si segua un orientamento della Suprema Corte che vede nella violazione dei criteri di scelta anche un vizio sostanziale della “comunicazione finale” della procedura di licenziamento collettivo⁴.

2. In proposito, basti qui sottolineare che l’art. 5, comma 3, l. n. 223/1991 (come modificato dall’art. 1, comma 46, l. n. 92/2012) fa espresso riferimento alle “procedure” sindacali “richiamate all’art. 4, comma 12”, e quindi anche alla “comunicazione finale” ai sindacati ed agli uffici pubblici, da inviarsi «entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi» (art. 4, comma 9, l. n. 223/91, come modificato dall’art. 1, comma 44, l. n. 92/2012) e non più “contestualmente”. Sicché l’omissione, ovvero l’incompletezza od insufficienza di quest’ultima comunicazione – considerata dalla prevalente giurisprudenza di legittimità come parte integrante della procedura⁵ – dovrebbe determinare l’illegittimità del recesso anche nel caso venga raggiunto l’accordo sanante della comunicazione iniziale⁶.

conformità alle prescrizioni euromunitarie doveva tenere in considerazione pure il principio di “effettività” della sanzione in base al quale l’adeguatezza delle misure di tutela si ha quando viene garantito l’effettivo adempimento degli obblighi posti dall’UE consentendo quindi di produrre l’“effetto utile” delle direttive; nel nostro caso, l’effettività dei diritti di informazione e di consultazione della direttiva sui licenziamenti collettivi.

³ Sulla sentenza della C. cost. del 22 gennaio 2024, n. 7, v. le condivisibili osservazioni di R. SANTUCCI, *Tutela indennitaria del jobs act per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori nel licenziamento collettivo e sostegno della Corte costituzionale (n. 7/2024)*, in *DML*, 2024, n. 1, 285 ss. Cfr., anche, V. FERRANTE, *Riflessioni, a margine di una sentenza di legittimità costituzionale, sulla reintegra nel licenziamento collettivo ed individuale*, in *DRI*, 2024, 194 ss.; A. MARESCA, *La legittimità costituzionale delle tutele crescenti si consolida: un pre-commento a Corte costituzionale, 22 gennaio 2024, n. 7*, in *RIDL*, 2024, n. 1, 19 ss.; V. SPEZIALE, *La sentenza della Corte costituzionale n. 7 del 2024 sulla indennità prevista dal d.lgs. n. 23/2015 nel caso di violazione dei criteri di scelta in un licenziamento collettivo*, *ivi*, 49 ss.; R. DIAMANTI, *Gli ultimi interventi della Corte costituzionale in materia di licenziamenti collettivi ed il ruolo della ragionevolezza*, *ivi*, n. 2, 157 ss.; C. PISANI, *“Non tutti i licenziamenti illegittimi sono uguali”: la verità disvelata da Corte Cost. n. 7/2024 e le sue ricadute*, in *ADL*, 2024, n. 3, 447 ss.

⁴ L. LOREA, *I licenziamenti collettivi dopo il Jobs Act: quali prospettive per i diritti fondamentali*, in *DML*, 2015, n. 3, 602 s

⁵ *Ex multis*, Cass. 28 gennaio 2009, n. 2166, in *MGL*, 2009, 465; Cass. 18 maggio 2006, n. 11660, inedita per quanto consta; Cass. 9 agosto 2004, n. 15377, in *DJ*; Cass. 8 novembre 2003, n. 16805 e Cass. 8 gennaio 2003, n. 86, in *OGL*, 2003, I, 178; Cass., S.U., 27 giugno 2000, n. 461, in *RIDL*, 2001, II, 144, con nota di M. PAPALEONI, *Le S.U. ritornano su mobilità e obblighi di comunicazione*; Cass., S.U., 11 maggio 2000, n. 302, in *RGL*, 2001, II, 119.

⁶ Con riferimento, infatti, alla comunicazione iniziale, è ben vero che il legislatore del 2012, tra le diverse modifiche, ha previsto anche la possibilità che gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 dell’art. 4, l. n. 223/91, possano essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell’ambito di un accordo concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo. Resta, tuttavia, che l’efficacia sanante dell’accordo sindacale riguarderà solo gli eventuali vizi della comunicazione iniziale espressamente indicati nell’accordo, o quantomeno che tale effetto sia chiaramente voluto, anche per *facta concludentia*, non potendo essere sanati anche quei difetti di comunicazione e di informazione rimasti nascosti nel corso dell’intera procedura. In tale senso, cfr., tra gli altri, A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Torino, 2012, 66 s.; L. ANGIELLO, *I licenziamenti collettivi nella riforma Fornero*, in *LG*, 2012, 918; F. SCARPELLI, *Sub art. 1, co. 44-*

L’importanza della “fase finale” della procedura di licenziamento collettivo è da sempre sottolineata in dottrina e giurisprudenza non solo perché si comunicano i recessi ai singoli lavoratori licenziati ed alle autorità pubbliche, ma anche e soprattutto perché deve consentire al sindacato di conoscere «con puntuale indicazione, le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta» da parte del datore e quindi controllare la correttezza dell’operazione e selezione dei lavoratori e la rispondenza agli accordi raggiunti⁷.

Si tratta, quindi, di una fase che rappresenta «una cerniera essenziale con il meccanismo sanzionatorio»⁸ e la cui rilevanza andrebbe rivalutata per il regime Jobs Act che ha modificato la sanzione per la violazione delle «procedure richiamate all’art. 4, comma 12» ed esteso la sanzione indennitaria anche per i casi di recessi illegittimi per non corretta applicazione dei criteri di scelta. L’applicazione corretta dei criteri di scelta dei licenziandi è, infatti, sempre stata decisiva per la tutela dei lavoratori eccedentari⁹.

L’obbligo di correttezza nell’applicazione dei criteri di scelta, quale limite esterno alle prerogative datoriali¹⁰, è stato indicato come mezzo di contemperamento degli opposti interessi. Ciò che veniva e viene tuttora preso in considerazione è la corrispondenza dei criteri con il contesto concreto ed attuale dell’azienda e quindi l’idoneità dei criteri individuati – convenzionali o legali – a risolvere il conflitto di interessi non solo tra datore di lavoro e lavoratori licenziabili, ma anche tra i lavoratori coinvolti nell’esubero, indirizzando le ricadute della decisione datoriale sui soggetti meno deboli.

Nella prassi, infatti, il criterio maggiormente utilizzato negli accordi è stato quello della pensionabilità, oppure della maggiore prossimità al pensionamento, coniugato con il trattamento di mobilità c.d. lunga – e, nei settori esclusi dal campo di applicazione della CIG, con l’assegno straordinario – per consentire il passaggio diretto, certamente meno problematico, dal mercato del lavoro al sistema previdenziale. Gli stessi criteri legali di cui all’art. 5, comma 1, l. n. 223/1991, non sono mai stati considerati in base ad una valutazione “astratta” della situazione aziendale resa, per altro, ben nota dal datore nella comunicazione iniziale, bensì in modo da fornire un fondamento razionale e coerente alla scelta effettuata rispetto alle ragioni addotte e soprattutto rispetto alle esigenze aziendali del momento.

46. *I licenziamenti collettivi*, in A. ALLAMPRESE, I. CORRAINI, L. FASSINA (a cura di), *Rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la legge n. 92/2012*, Ediesse, Roma, 2012, 181; L. LOREA, *Riduzione di personale e articolazione della disciplina del licenziamento: le tutele procedurali*, cit., 547 ss.; P. LAMBERTUCCI, *La disciplina dei licenziamenti collettivi nella legge 28 giugno 2012, n. 92 in materia di riforma del mercato del lavoro: prime riflessioni*, in *ADL*, 2013, n. 2, 250; P. ALBI, *La riforma Monti-Fornero e i licenziamenti collettivi*, *Commentario alla legge n. 92/2012*, a cura di M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta, Giappichelli, Torino, 2013, 312; M. MARAZZA, D. DE FEO, *I licenziamenti collettivi*, in M. PERSIANI, S. LIEBMAN (a cura di), *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, Torino, 2013, 391; G. QUADRI, *La sanatoria dei vizi della comunicazione iniziale nei licenziamenti collettivi*, in *DML*, 2016, 110.

⁷ Così, Cass. 25 marzo 2022, n. 9800, con nota di L. LOREA, *La Suprema Corte è tenuta a chiarire (ancora) l’importanza della comunicazione ex art. 4, comma 9, l. n. 223/1991 e la differenza tra “incompletezza formale” e “violazione dei criteri di scelta”*, www.rivistalabor.it, 24 maggio 2022, ed ivi altra giurisprudenza in tale senso.

⁸ A. SARTORI, *Prospettive sistematiche per i licenziamenti collettivi dopo la legge n. 92/2012*, in *RIDL*, 2014, 3, 492.

⁹ L. VENDITTI, *Licenziamento collettivo e tecniche di tutela*, Napoli, 2012, specie 144-152.

¹⁰ E. GRAGNOLI, *La riduzione del personale fra licenziamenti individuali e collettivi*, in *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell’economia*, diretto da F. Galgano, XL, Padova, 2006, 217 s., secondo cui «ai sensi dell’art. 5, il datore di lavoro non deve solo decidere con razionalità; i fini da perseguire sono estranei alla sfera di autonomia dell’impresa, costretta a cimentarsi con un bilanciato spettro di valori indicati da fonti esterne».

Il datore di lavoro nell’esercizio del suo “vincolato” potere di recesso deve spiegare, nella motivazione dell’atto, le ragioni complessive del provvedimento e, nella fase finale della procedura, dimostrare di aver agito con “ragionevolezza comparativa”¹¹.

In diverse occasioni, anche di recente¹², la Suprema Corte ha sottolineato che la “fase finale” *ex* comma 9 dell’art. 4 è finalizzata “non solo al controllo sulla effettività della scelta adottata, ma anche delle modalità di concreta applicazione dei criteri concordati».

In ciò gioca con importanza il doppio richiamo delle esigenze tecniche-produttive di cui all’art. 5, comma 1, l. n. 223/1991, su cui si è pacificamente ritenuto che il primo è un parametro generale funzionale alle finalità del licenziamento che contribuisce a delimitare l’ambito aziendale interessato dalla riduzione di organico che, come inizialmente individuato, non potrà essere variato durante l’intera procedura e costituisce così il nesso di causalità tra la motivazione adottata ed i singoli licenziamenti. Mentre il secondo rappresenta uno dei criteri di scelta di natura legale che, in via sussidiaria rispetto a quelli convenzionali ed in concorso con gli altri due, verrà utilizzato per individuare i singoli lavoratori da licenziare¹³.

Il datore di lavoro «deve provvedere a specificare, nella comunicazione *ex* art. 4, comma 9, l. n. 223 del 1991, le modalità applicative dei criteri concordati con le OO.SS., in modo che essa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire perché lui – e non altri dipendenti – sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l’illegittimità della misura espulsiva».

In proposito, poi, si chiarisce la differenza tra vizio formale e sostanziale della procedura finale. E, così, «mentre la non corrispondenza della comunicazione al modello legale di cui alla l. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9, costituisce “violazione delle procedure”, il diverso “caso di violazione dei criteri di scelta” si ha non nell’ipotesi di incompletezza formale della comunicazione di cui all’art. 4, comma 9, bensì allorché i criteri di scelta siano, ad esempio, illegittimi, perché in violazione di legge, o illegittimamente applicati, perché attuati in difformità dalle previsioni legali o collettive»¹⁴. Sulla base di tali considerazioni, la Suprema Corte ha enunciato più volte un altro principio, secondo cui «quando la comunicazione *ex* art. 4, comma 9, l. n. 223 del 1991 carente sotto il profilo formale delle indicazioni relative alle modalità di applicazione dei criteri di scelta si sia risolta nell’accertata illegittima applicazione di tali criteri di scelta vi è...annullamento del licenziamento con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di

¹¹ C. cost. 30 giugno 1994, n. 268, in *RIDL*, 1995, I, II, 238, con nota di E. MANGANIELLO, *Legge e autonomia collettiva nella disciplina dei criteri di scelta per la riduzione del personale: la Consulta introduce il controllo di ragionevolezza*. Cfr. anche Cass. 13 dicembre 2016, n. 2554, in *RIDL*, 2017, II, 130, con nota di L. VENDITTI, *Licenziamento collettivo: l’indefettibile trasparenza della selezione*.

¹² In tale senso, sebbene riferita al regime Fornero, Cass. 25 marzo 2022, n. 9800, cit.

¹³ M.L. VALLAURI, *Ambito aziendale interessato dalla riduzione del personale, individuazione dei criteri di scelta applicabili e obbligo di repêchage*, in *RIDL*, 2000, II, 793 ss. In proposito, L. LOREA, *I licenziamenti collettivi dopo il Jobs Act: quali prospettive per i diritti fondamentali*, cit., 602 s. Più di recente, M. MIRACOLINI, *I criteri di scelta nei licenziamenti economici nella giurisprudenza delle Alte Corti: problemi aperti e spunti ricostruttivi*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2024, n. 3, specie 722 ed ivi la bibliografia indicata in nt. 20.

¹⁴ Cass. 17 luglio 2018, n. 19010; Cass. 2 febbraio 2018, n. 2587; Cass. 13 giugno 2016, n. 12095, in *DJ*.

un’indennità risarcitoria in misura non superiore alle dodici mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto (*ex art. 18, comma 4, testo novellato*)¹⁵.

Detto altrimenti, l’illegittima applicazione dei criteri di scelta si traduce sia in un vizio sostanziale della procedura finale che nella violazione dei criteri di scelta e ciò ha consentito ai Giudici di legittimità di garantire ai lavoratori del regime Fornero la tutela reintegratoria per la non corretta applicazione dei criteri di scelta piuttosto che la tutela indennitaria per vizio procedurale¹⁶.

In tale prospettiva garantistica si erano poste pure le Sezioni Unite della S.C. secondo le quali l’inefficacia delle comunicazioni finali «(e del pari l’esistenza di vizi inerenti al contenuto di tale obbligo), investendo un elemento essenziale (non meramente formale o marginale) della complessa fattispecie, è causa diretta di illegittimità del provvedimento finale ... perché preclude la verifica del corretto esercizio del potere del datore e impedisce il perseguimento dello scopo che la legge si prefigge. A tale vizio procedurale può essere dato rimedio mediante il compimento dell’atto mancante o mediante la rinnovazione dell’atto viziato»¹⁷.

All’epoca tale orientamento non ha trovato l’avallo di parte della dottrina che ritenendola un’operazione eccessiva rispetto alle finalità della procedura, e talvolta anche di «ingegneria giuridica»¹⁸, rinviava al meccanismo ripristinatorio di cui all’art. 17, l. n. 223/1991, che garantiva appunto (e garantisce ancora per i lavoratori rientranti del regime Fornero) – senza dover esperire una nuova procedura e dandone previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali – la reintegrazione dei lavoratori illegittimamente licenziati con un numero di lavoratori che per corretta applicazione del/dei criterio/i di scelta avrebbero dovuto essere licenziati.

Alla luce, tuttavia, dell’ulteriore modifica del regime sanzionatorio effettuata nel 2015, tale ultima norma dovrebbe essere quantomeno riveduta – o comunque non applicata – per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 il che potrebbe riportare a nuova attenzione quest’ultimo orientamento giurisprudenziale che vedeva nella “violazione dei criteri di scelta” un vizio anche della comunicazione finale e, quindi, un vizio pure procedurale. Orientamento questo seguito anche da successiva giurisprudenza che ha riconosciuto in questi casi ai singoli lavoratori licenziati la facoltà di far valere in giudizio sia la violazione dei criteri di scelta, che i vizi della procedura¹⁹. In tale prospettiva, rilevanti conseguenze non ci sarebbero sul piano individuale in quanto in caso di illegittimità del recesso per violazione della procedura di licenziamento collettivo – e, per i soli c.d. nuovi assunti, anche di “non corretta applicazione dei criteri di scelta” – al lavoratore spetterà la semplice tutela economica. Mentre sul piano collettivo resta comunque la possibilità per il sindacato dell’azione *ex art. 28 St. Lav.* per violazione di procedura – compresa quindi la fase finale di cui al comma 9²⁰ – che integra, secondo una posizione pacifica in dottrina, gli estremi

¹⁵ Cass. 29 settembre 2016, n. 19320; Cass. n. 12095/2016, cit.

¹⁶ Così, Cass. 25 marzo 2022, n. 9800, cit.

¹⁷ Cass., S.U., 27 giugno 2000, n. 461, cit.; Cass., S.U., 11 maggio 2000, n. 302, cit.

¹⁸ M. PAPALEONI, *Le S.U. ritornano su mobilità e obblighi di comunicazione*, cit.

¹⁹ A. SARTORI, *Prospettive sistematiche per i licenziamenti collettivi dopo la legge n. 92/2012*, cit., 497, nt. 106.

²⁰ Per la valorizzazione dell’art. 28 St. Lav. come strumento di tutela a seguito della riforma del 2012 in caso di violazione delle “procedure”, L. LOREA, *Riduzione di personale e articolazione della disciplina del licenziamento*, cit., 548; P. LAMBERTUCCI, *La disciplina dei licenziamenti collettivi*, cit., 263; A. SARTORI, *Prospettive sistematiche per i licenziamenti collettivi dopo la legge n. 92/2012*, cit.

della condotta antisindacale; sicché l’ordine giudiziale di rimozione degli effetti della condotta illegittima potrebbe anche invalidare l’intera procedura – o richiedere, come visto, la ripetizione della comunicazione finale – e determinare, quindi, la reintegrazione dei lavoratori erroneamente licenziati per non corretta applicazione dei criteri di scelta²¹.

3. L’azione sindacale di cui all’art. 28 St. Lav. per la violazione delle tutele procedurali del licenziamento collettivo è stata di recente oggetto di diverse vicende giudiziarie a partire dal caso GKN del 2021 fino al caso Quattro F del 2023 riguardanti il settore metalmeccanico. Non è questa la sede per entrare nel merito di tali complesse controversie che, in tre di esse, hanno visto anche la partecipazione della società capogruppo; talvolta situata in ambito transnazionale, come nel caso GKN, sollecitando, quindi, l’interprete a valutare la fattispecie secondo il rapporto tra procedure transnazionali e nazionali di informazione e consultazione sindacale²².

La questione principale di tutti questi casi ha riguardato l’interpretazione da conferire alle norme di cui agli artt. 9 e 10 CCNL metalmeccanico 2016-2019 (divenuto quest’ultimo art. 11 nel CCNL del 2021-2024) circa il rapporto tra procedure negoziali ivi previste e quelle legali di cui alla L. 23 luglio 1991, n. 223, nonché – per campo di applicazione – in due di questi, anche di cui alla L. 30 dicembre 2021, n. 234, e viene affrontata nella prospettiva della responsabilità del datore di lavoro per il corretto espletamento di tali procedure di informazione e consultazione sindacale. Si tratta di una materia complessa in quanto tali diverse procedure (negoziali e legali) si dispongono secondo un meccanismo di articolazione tra loro impostato su due distinte “fasi” che variano in base al “momento” temporale e funzionale, ovvero alla “tematica da trattare”, vale a dire al “contenuto del diritto di informazione” di cui è titolare il sindacato: una, inerente alle “previsioni” e, quindi, alla “formazione della decisione”; ed un’altra, riguardante, invece, le “decisioni” adottate dal datore di lavoro. Procedure queste che, tra l’altro, come osservato in altra sede²³, non sono complementari tra loro e fanno salve le procedure legali di informazione e consultazione prevedendo espressamente che «Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge 23

²¹ L. LOREA, *I licenziamenti collettivi dopo il Jobs Act: quali prospettive per i diritti fondamentali*, cit., 603 s.

²² In proposito, L. LOREA, *Procedura “preventiva” di informazione sindacale di natura negoziale vs. procedura legale di licenziamento collettivo: osservazioni a partire dal caso GKN*, in *ADL*, 2022, n. 1, 116 ss. Su tali vicende giudiziarie, cfr. anche I. ALVINO, *Cessazione dell’attività d’impresa, crisi e ruolo del sindacato*, in *RIDL*, 2022, n. 4, 469 ss.; V. NUZZO, *Delocalizzazioni e chiusura di stabilimenti: i nuovi limiti all’iniziativa economica privata tra scelte legislative e prospettive possibili*, *ivi*, 517 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, nell’intervista svolta da V.A. Poso, *Le relazioni industriali «politicamente corrette» e il conflitto sindacale nella crisi aziendale, tra obblighi di informazione e consultazione preventivi e in corso di procedura, rispetto delle prerogative del sindacato e della libera iniziativa economica*, in www.giustiziansieme.it, 2022; A. GIULIANI, *Teleologia dell’art. 28 St. Lav., eziologia tra omessa informativa ed esercizio dei poteri datoriali, centralità del bene giuridico protetto: la ricerca dell’interesse collettivo perduto alla luce della recente giurisprudenza*, in *ADL*, 2023, n. 3, specie 492 ss.

²³ L. LOREA, *Cessazione dell’attività d’impresa e licenziamento collettivo tra tutele procedurali (negoziali e legali) e condotta antisindacale nel settore metalmeccanico: uno sguardo critico sui recenti orientamenti giurisprudenziali*, in *MGL*, 2024, n. 2, 226 ss., ed *ivi* la bibliografia citata.

luglio 1991, n. 223, dalla Legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, “assorbono e sostituiscono” le procedure di informazione e consultazione in materia».

E, così, trovandosi il datore di lavoro nella fase della “decisione” del licenziamento collettivo, talvolta presa dalla società Capogruppo, dovrebbe risultare ridondante per egli ritornare nella fase preventiva delle “previsioni” che, seppure sia preordinata, tra le altre cose, anche «ad evitare o attenuarne le conseguenze di previsioni di rischio sull’occupazione», e, quindi, a scongiurare eventualmente la “fase” sulle “decisioni”, non è necessariamente propedeutica a quest’ultima, la quale – a sua volta – in base a quest’ultima disposizione del CCNL metalmeccanici potrebbe essere espletata sia secondo le disposizioni negoziali e legali in materia, sia direttamente secondo le sole norme legali.

A tale conclusione sembra giungere il Tribunale di Firenze nel caso QuattroF (sia nella fase sommaria, che di primo grado²⁴) laddove – sebbene concluda ugualmente rilevando la condotta antisindacale per violazione anche di “tutti” gli impegni assunti in via negoziale – ritiene che «L’ordine giudiziale di porre in essere la comunicazione di cui alla L. n. 234/2021 appare sufficiente ad *elidere* gli effetti delle condotte accertate, compresa l’omessa informazione» di natura negoziale *annuale* e quella *mensile* di cui all’accordo del 19 gennaio 2022, avallando con ciò che le “procedure negoziali preventive” siano appunto sostituibili con quelle “legali”²⁵. Nell’affermare tale portata della “procedura legale” avrebbe dovuto, tuttavia, ritenere antisindacale il comportamento datoriale per la violazione di tale procedura legale, in quanto obbligatoria e propedeutica rispetto a quella di cui alla L. n. 223/1991, e non anche per le violazioni di “tutte” le procedure preventive di natura negoziale. Donde la contraddizione del giudizio finale che trova l’attacco proprio nel aver detto che la comunicazione legale “elide” gli effetti delle “violazioni accertate” perché consente «al sindacato di interloquire, esprimendo il suo parere non vincolante, anche in relazione alla concreta possibilità per il datore di lavoro di elaborare il piano per limitare le ricadute occupazionali previsto dal comma 228 dell’art 1, l. 234/2001» (p. 12, decreto) e, quindi, di agire anche qui per ridurre od evitare le ricadute occupazionali.

Riproponendo tale affermazione secondo una diversa prospettiva, sembra possibile sostenere che se il datore di lavoro avesse correttamente avviato la procedura di cui alla L. n. 234 del 2021, il suo comportamento sarebbe stato da ritenersi legittimo in quanto rispettoso delle prerogative

²⁴ In proposito, L. LOREA, *Sul caso QuattroF s.p.a.: i giudici (della fase sommaria e del merito) si pronunciano sul rapporto tra tutele procedurali legali e negoziali in materia di licenziamento collettivo*, in www.rivistalabor.it, 17 agosto 2024.

²⁵ Cfr. anche il caso Caterpillar di Jesi (Trib. Ancona, decreto, 22 febbraio 2022), nel quale, richiamando il CCNL del settore del credito ove è espressamente disposto l’obbligo di espletare le procedure negoziali preventive rispetto all’avvio della procedura legale di licenziamento collettivo, si è affermato che in mancanza di una specifica norma contrattuale dalla quale emerga in modo evidente «che le parti sociali abbiano voluto subordinare l’avvio dei licenziamenti collettivi alla conclusione delle procedure informative previste dalla contrattazione, non può ritenersi vi sia stata una procedimentalizzazione delle operazioni di licenziamento collettivo ulteriore e diversa rispetto a quanto previsto dalla legge, sicché, pur sussistendo la violazione dell’obbligo informativo, questo non potrà avere alcun effetto sulla validità della procedura avviata ai sensi della legge 223/1991». In proposito, V.A. POSO, *Per i licenziamenti collettivi della Caterpillar di Jesi, intimati in violazione di adeguate informazioni e consultazioni preventive, il Tribunale di Ancona riconosce la sussistenza del comportamento antisindacale, limitandosi, però, a pronunciare una condanna risarcitoria*, in www.rivistalabor.it, 28 febbraio 2022; A. DI STASI, *Art. 28 Stat. lav., tutela ripristinatoria e risarcimento del danno. A proposito di un recente (dis)orientamento della giurisprudenza di merito*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2022, 7.

sindacali di “evitare o limitare ricadute occupazionali” in base all’impianto normativo definito dalle fonti contrattuali²⁶.

In conclusione, la possibilità per il sindacato dell’azione *ex art. 28 St. Lav.* assume una diversa connotazione nella disciplina del licenziamento collettivo “modificata” dalle ultime riforme e, consentendo la repressione di eventuali comportamenti datoriali che contrastino con la massima trasparenza richiesta dalla legge per il corretto e leale espletamento della procedura di licenziamento collettivo in ogni sua fase, ricolloca al centro della fattispecie i diritti di informazione e consultazione sindacale e la possibilità di invalidare la procedura legale per vizi formali e sostanziali.

²⁶ Cfr. L. LOREA, *Cessazione dell’attività d’impresa e licenziamento collettivo tra tutele procedurali (negoziali e legali)*, cit., 246 ss.