

rilevante numero di lavoratori presso sedi di lavoro lontane, senza previamente informare e consultare le organizzazioni sindacali.

La ██████████, premesso che il trasferimento collettivo comunicato dalla società ai propri dipendenti, costituiva una misura equivalente al licenziamento collettivo, rilevava che la misura organizzativa era stata attuata senza in alcun modo avviare le procedure di informazione e consultazione previste dall'art. 4 e 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223. Evidenziata la nozione eurounitaria di "licenziamento" adottata dalla direttiva 98/59/CE ai fini delle procedure di consultazione, esponeva che la resistente, sottraendosi di fatto al previsto confronto con le organizzazioni sindacali, aveva disposto in occasione della fine di un appalto il trasferimento di tutti i lavoratori impiegati, al fine di indurli a rassegnare le dimissioni che erano state peraltro agevolate e consigliate. La prevedibile cessazione del rapporto di lavoro derivante dalla misura collettiva, che aveva interessato oltre 50 lavoratori, imponeva il previo avvio di una procedura di confronto con le organizzazioni sindacali. Si censurava sia la violazione del diritto alla informativa e consultazione riconosciuto a favore della organizzazione ricorrente dal d.lgs 6 febbraio 2007 n. 25, attuativo della direttiva UE 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, sia il totale svilimento del ruolo sindacale in una misura che di fatto produceva gli stessi effetti di un licenziamento collettivo, senza il confronto previsto dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223. Il trasferimento di lavoratori presso sedi di lavoro non agevolmente raggiungibili determinava

diretti a trovare una soluzione il meno traumatica possibile per i lavoratori. Ulteriori incontri con le organizzazioni sindacali si erano svolti il 24.01.2023 e il 21.02.2023.

La convenuta non dava attuazione ai trasferimenti fino al 02.03.2023 quando li rinnovava con decorrenza dal 15.03.2023.

La convenuta non aveva dissuaso i lavoratori dall'accettare il trasferimento limitandosi a riferire agli stessi che in caso di dimissioni per giusta causa o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro derivante da rinuncia al trasferimento, essi avrebbero potuto accedere alla NASpI. Tra i lavoratori che avevano inteso risolvere consensualmente il loro rapporto di lavoro alcuni risultavano in un primo momento iscritti alla ██████████.

L'associazione sindacale ricorrente lamenta la lesione delle proprie prerogative in relazione a tre diversi parametri normativi.

Preliminarmente al loro esame è necessario chiarire i profili della vicenda controversi in fatto. Dalla documentazione prodotta da entrambe le parti è possibile ricostruire con sufficiente chiarezza i passaggi fondamentali che hanno portato la resistente a comunicare ai dipendenti i trasferimenti e i tempi e le modalità con le quali l'organizzazione sindacale ricorrente ne ha appreso la notizia.

Il contratto di appalto in relazione al quale i dipendenti trasferiti erano stati assunti a tempo indeterminato dalla ██████████ inizialmente con scadenza 01.08.2022, veniva prorogato al 01.08.2023, su richiesta dell'Asur. In data

oggettive ripercussioni sulle loro condizioni lavorative, concretamente verificatesi, in ragione delle dimissioni di “massa” di quasi la totalità dei lavoratori coinvolti dai provvedimenti e dei procedimenti disciplinari avviati dalla convenuta nei confronti dei lavoratori che non avevano ritenuto di trasferirsi. La ricorrente concludeva chiedendo l'accertamento dell'antisindacalità delle condotte evidenziate, con richiesta di adozione di adeguati provvedimenti atti a rimuovere gli effetti prodotti dall'illegittimo comportamento aziendale e l'applicazione della astreinte inibitoria di cui all'art. 614 bis c.p.c..

Si costituiva la resistente deducendo che il contratto di appalto concluso con ASUR il 10.06.2021 e scadenza al 01.08.2022, su richiesta della committente era stato prorogato di un anno. Tuttavia, a causa del mutato contesto normativo, la committente in data 06.12.2022 comunicava che sarebbe receduta dal contratto con decorrenza 09.01.2023, termine poi prorogato, su richiesta della convenuta al 15.01.2023. Non corrispondeva al vero che [redacted] avesse comunicato i trasferimenti in data 06.12.2023 come pure che la convenuta avesse negato il ruolo del sindacato. La convenuta aveva aderito alla richiesta di incontro proposta dalla [redacted] il 10.01.2023 e, pur non partecipando all'incontro del 18.01.2023, aveva sempre mantenuto contatti stretti con i rappresentanti sindacali, con i quali aveva interloquito direttamente in data 12.01.2023. I trasferimenti erano stati comunicati ai lavoratori in data 12.01.2023 rappresentandoli come meramente “eventuali” proprio in ragione dei contatti in corso tra la ricorrente, la società e l'ASUR,

06.12.2022 la committente, in ragione della nuova situazione normativa ed epidemiologica (l'appalto riguardava il presidio di strutture sanitarie attivato in occasione della pandemia Covid-19), comunicava a GSA che sarebbe receduta dall'appalto dal 09.01.2023. GSA cercava di contrastare la decisione dell'ASUR (v. note GSA del 14.12 e 27.12.2022), ottenendo soltanto la proroga al 15.01.2023 della cessazione dell'appalto.

La prima traccia di coinvolgimento dei sindacati è costituita dalla nota del 10.01.2023 con la quale Filcams chiede un incontro sulla questione ad Asur e GSA, che subito aderisce alla richiesta. Vi aderisce anche l'ASUR, che nella nota del 11.01.2023, riepiloga la vicenda nei termini indicati, aggiungendo che era in corso un sondaggio tra i direttori delle strutture che dovevano dare riscontro entro il 12.01.2023, "*ragion per cui l'amministrazione non aveva ancora assunta alcuna definitiva decisione*".

La F. [REDACTED] in momenti diversi.

Incontra la resistente il 12.01.2023, ottenendo conferma della volontà di disporre i trasferimenti dei dipendenti impiegati nell'appalto, in difetto di novità. Filcams, Tenuto conto che [REDACTED] non ha ancora assunto "*alcuna definitiva decisione*", chiede di incontrarla il 16/17/18 gennaio (nota Filcams del 12.01.2023). [REDACTED] il 13.01.2023 fissa la data del 18 gennaio per incontrare la [REDACTED].

Nel frattempo, in data 12.01.2023, [REDACTED] recapita ai dipendenti impiegati nell'appalto le lettere di trasferimento in Toscana, a far data dal successivo 6

febbraio. Dalla missiva si desume che la comunicazione scritta era stata anticipata ai lavoratori “per le vie brevi”.

In data 18.01.2023 Filcams incontrava l’ASUR. Ulteriore incontro tra [redacted] e [redacted] da remoto, si svolgeva il 24.01.2023. Il 21.02.2023 tutte le parti si incontravano in Prefettura, su sollecitazione dell’organizzazione sindacale. Il 02.03.2023 [redacted] inviava ai dipendenti lettere che confermavano il trasferimento con decorrenza dal 15.03.2023.

Coì sintetizzati in fatto i termini essenziali della controversia, appare evidente la fondatezza dell’allegazione della [redacted], secondo cui ella è venuta a conoscenza della decisione di trasferire i dipendenti dopo che l’azienda li aveva decisi e non prima.

Le comunicazioni dei trasferimenti ai lavoratori e l’incontro tra [redacted] e [redacted] avvengono infatti il 12.01.2023. La ~~decisione di~~ [redacted] è ovviamente precedente, come desumibile dalla data in calce alle lettere di trasferimento che è il 09.01.2023. Anche la comunicazione ai dipendenti è verosimilmente anteriore, posto che la comunicazione scritta era stata anticipata “*per le vie brevi*”.

Ciò posto, e premesso che allo stato non vi è prova che la resistente abbia contattato i lavoratori consigliandoli di revocare le impugnazioni dei trasferimenti effettuate tramite la [redacted] occorre verificare se l’interessamento delle organizzazioni sindacali, successivo alla decisione di trasferire i dipendenti, integri la violazione di prerogative sindacali e quindi

una condotta sanzionabile a norma dell'art. 28, L. 300/1970. I riferimenti normativi dedotti da XXXXXX sono i seguenti:

1. Il d.lgs 104/2022.

Rileva l'art. 4, che novellando il d.lgs. 152/1997, inserisce l'art. 1 bis che, al comma 6, prevede che *"Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale."*

Gli "ulteriori obblighi informativi" previsti dalla norma, come risulta dalla sua rubrica, riguardano *"l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati"*. Il trasferimento in esame non implica, a quanto risulta, l'utilizzo di tali sistemi e pertanto la norma non appare rilevante per la decisione della causa.

2. Il d.lgs. 25/2007, art. 4, comma 3, lett. b), che assicura al sindacato il diritto di informazione sull'"andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto" nonché sulle "decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione

del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1". Sulle medesime materie la legge assicura il diritto di consultazione a cui il diritto di informazione è funzionale. Il caso in esame rientra all'evidenza in queste casistiche.

Tuttavia, gli artt. 2, comma 2 e 4 della legge, prevedono che sia la contrattazione collettiva nazionale, stipulata dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione. In sostanza, l'attuazione della legge è demandata alla contrattazione collettiva.

L'articolo 2 del ccnl della vigilanza privata, applicato dalla resistente, contiene, ai paragrafi A), B) e C) previsioni che assicurano alle organizzazioni sindacali la possibilità di esaminare con l'impresa "specifiche tematiche di interesse settoriale". Gli incontri però avvengono "su richiesta motivata di una delle due parti" e la resistente, come si è illustrato, non si è sottratta al confronto appena questo è stato richiesto dalla ricorrente.

L'art. 2, lettera C) prevede che formeranno oggetto di esame e confronto preventivo "le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali". Può dubitarsi che il trasferimento dei lavoratori conseguente alla cessazione dell'appalto rientri nel concetto di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale poiché

non modifica di per sé la struttura dell'impresa quanto piuttosto dei singoli rapporti di lavoro. Inoltre l'informazione "*sui contratti di appalto in scadenza*" è assicurata dall'art. 2, lett. C) di cui si è già detto.

In ogni caso, ammesso che sulla base del CCNL o della stessa fonte primaria, le OO.SS. vantassero un diritto all'informazione e confronto preventivo, si tratta di capire esattamente cosa l'informazione e il confronto debbano precedere.

Il problema si pone poiché il d.lgs. 25/2007 rinvia alla contrattazione collettiva la procedimentalizzazione di questi diritti e il CCNL in esame al riguardo è laconico.

In difetto di forme cogenti che procedimentalizzino il diritto di informazione e confronto, non è possibile ritenere inadempiente la resistente per il solo fatto di non avere informato le OO.SS. dell'*intenzione* di procedere ai trasferimenti.

La posizione soggettiva dell'organizzazione sindacale va apprezzata in un'ottica sostanziale, dovendosi valutare se le modalità di informazione e consultazione siano state o meno *sostanzialmente* complete e tempestive e quindi tali "*da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi*" (art. 1, c. 2, e art. 4 del d.lgs. 25/2007). A tale stregua, se è vero che la ricorrente è stata informata della decisione di trasferire i lavoratori dopo averla deliberata e contestualmente

alla comunicazione ai dipendenti, è altrettanto vero che l'*attuazione* della decisione è avvenuta solo nel mese di marzo 2023 e che, nelle more, la Filcams ha acquisito le informazioni rilevanti e si è in più occasioni confrontata sia con la resistente che con l'Asur. La ricorrente ha pertanto potuto esprimere il proprio parere informato, tanto da incidere sulla relativa decisione, modificandone i tempi di attuazione. I trasferimenti, inizialmente programmati da [redacted] per il 15 gennaio. Sono poi stati differiti a marzo in verosimile ragione del confronto sindacale in atto. Né può fondatamente ritenersi che il sindacato abbia subito una perdita di immagine se si considera che [redacted] nelle comunicazioni del 12.01.2023 avvertiva i lavoratori che *“le organizzazioni sindacali sono coinvolte e speriamo di riuscire grazie al loro intervento di poter garantire la soluzione per lei più agiata...”*.

Per le ragioni esposte non si ritiene che la condotta della resistente abbia violato le prerogative sindacali assicurate dal d.lgs. 25/2007.

3. Violazione dell'art. 24 della legge 223/1991.

La disposizione regola i licenziamenti collettivi e si applica quando il datore di lavoro intende procedere ad almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni. Mediante il richiamo all'art. 4, procedimentalizza in modo dettagliato il diritto di informazione e confronto delle organizzazioni sindacali. Se questa norma fosse applicabile alla fattispecie in esame la violazione delle prerogative sindacali sarebbe sicura, non avendo [redacted] effettuato la comunicazione scritta ivi prevista.

Nel caso in esame, però, [redacted] non ha licenziato nessuno.

Tuttavia [redacted] ritenendo la cessazione dei rapporti prevedibile, in ragione della distanza e dei costi connessi per i dipendenti, richiama a supporto la sentenza della Suprema Corte di Cassazione, n. 15401/2020, secondo cui *“alla luce di una corretta interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a) della Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 (concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), rientra nella nozione di «licenziamento» il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegua la cessazione del contratto di lavoro, anche su richiesta dal lavoratore medesimo (Corte di Giustizia UE 11 novembre 2015 in causa C-422/14, p.ti da 50 a 54), aggiungendo che “una tale interpretazione, conforme alla citata giurisprudenza della Corte di Giustizia, comporta il superamento della precedente dell'art. 24 I. 223/1991, anche alla luce del d.lg. 151/97 di attuazione alla Direttiva comunitaria 26 giugno 1992, n. 56, nel senso che nel numero minimo di cinque licenziamenti, ivi considerato come sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo, non potessero includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, ancorché riferibili all'iniziativa del datore di lavoro (Cass. 6 novembre 2001, n. 13714; Cass. 22 gennaio 2007, n. 1334): dovendosi*

intendere il termine licenziamento in senso tecnico, senza potere ad esso parificare qualunque altro tipo di cessazione del rapporto determinata (anche o soltanto) da una scelta del lavoratore, come nelle ipotesi di dimissioni, risoluzioni concordate, o prepensionamenti, anche ove tali forme di cessazione del rapporto fossero riconducibili alla medesima operazione di riduzione delle eccedenze della forza lavoro giustificante il ricorso ai licenziamenti (Cass. 22 febbraio 2006, n. 3866; Cass. 29 marzo 2010, n. 7519)”.

La tesi della ricorrente è che la nozione di licenziamento rilevante, ai fini della necessaria attivazione del procedimento di informazione e confronto sindacale previsto dall'art. 24, cit., non è integrata dai soli licenziamenti in senso stretto. Vi rientrerebbero anche le risoluzioni consensuali o le dimissioni conseguenti a modifiche sostanziali e peggiorative del rapporto di lavoro (come il trasferimento) disposte dal datore per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore.

Resterebbe così superato il risalente e consolidato orientamento giurisprudenziale (espresso compiutamente da Cass. 14079/2000) che escludeva dal computo del numero minimo dei licenziamenti le cessazione del rapporto di lavoro diverse dal licenziamento in senso tecnico.

Si tratta di un orientamento seguito da qualche giurisprudenza di merito (Trib. Napoli, 03.01.2022; contra, Trib. Firenze, 22.07.2021) ma non ancora consolidato (Cass. 15118/2021, pur richiamandolo adotta una nozione restrittiva di licenziamento, escludendo che lo integri la

comunicazione ex art. 7, L. 604/1966) e che non può essere seguito nel caso in esame.

La sentenza C-422/14 mantiene infatti ferma la regola per la quale *“Al fine di accertare l’esistenza di un «licenziamento collettivo», ai sensi dell’articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, che comporta l’applicazione della direttiva stessa, la condizione, prevista nel secondo comma di tale disposizione, che «i licenziamenti siano almeno cinque» dev’essere interpretata nel senso che essa non riguarda le cessazioni di contratti di lavoro assimilate a un licenziamento, bensì esclusivamente i licenziamenti in senso stretto.”* (punto 2 del dispositivo).

Il punto 3 del dispositivo, contenente la regola che equipara ai licenziamenti in senso stretto le cessazioni “indotte” dal datore di lavoro mediante modifiche sostanziali peggiorative, apparentemente in contraddizione con il punto precedente, trova logica spiegazione nella specificità della vicenda sottoposta alla Corte di Giustizia e, in particolare, nell’esistenza nell’ordinamento spagnolo di norme (artt. 41 e 50 della ley del estatuto de los trabajadores) che istituiscono un rapporto di necessaria consequenzialità, almeno potenziale, tra l’atto unilaterale del datore di lavoro che ha disposto la modifica delle condizioni di lavoro a svantaggio del dipendente e il venir meno del suo rapporto di lavoro. In queste condizioni l’eventualità della risoluzione, normativamente qualificata, non è lasciata alla discrezionale valutazione dell’interprete, come avverrebbe

applicando in modo tratatizio il principio nel nostro ordinamento, che non conosce una tale correlazione normativa.

La necessità di una correlazione qualificata, come rilevato da autorevole dottrina, si desume da talune pronunce successive della Corte di Giustizia (C-429/16), secondo cui, proprio in ragione dell'esistenza di una correlazione giuridica tra alcune modifiche delle condizioni di lavoro e la risoluzione del rapporto, allora il datore di lavoro, «al momento in cui [...] considera di procedere a siffatte modifiche», dovrà avviare la procedura di informazione e consultazione di cui all'art. 2 dir. 98/59/CE poiché è evidente che, in queste ipotesi, è in grado di prevedere che effettuerà «licenziamenti collettivi», come previsto da questa disposizione normativa. La Corte di Giustizia in tal modo precisa come, per integrare la nozione di «licenziamento» o «cessazione assimilata», sia necessario l'intervento di una effettiva cessazione del rapporto, anche solo a livello previsionale, a valle della modifica degli elementi essenziali del contratto di lavoro disposta unilateralmente dal datore di lavoro. Pertanto, in questa condivisibile prospettiva *“Nel caso in cui si tratti di una «modifica sostanziale» di un «elemento essenziale» del contratto di lavoro e il datore di lavoro, al momento della decisione unilaterale, può prevedere che da essa possa derivare una cessazione del rapporto, perché la legge stabilisce una correlazione tra la modifica in oggetto e la risoluzione indotta del contratto di lavoro, allora si tratterà di un «licenziamento» vero e proprio, a prescindere dal fatto che poi quel rapporto effettivamente*

cessi e dalla forma con cui esso cessi. In tutti gli altri casi, si potrà parlare, al più, di una «cessazione assimilata» che, si badi bene, potrà rilevare, ai fini del computo delle soglie quantitative temporali previste dalla dir. 98/59/CE, solo a patto che i «licenziamenti» veri e propri siano almeno cinque.”.

Per le ragioni esposte il ricorso è respinto.

Le spese di lite sono integralmente compensate, considerata l'esistenza di orientamenti giurisprudenziali difformi e la complessità delle questioni.

P.Q.M.

Il tribunale di Pesaro, ogni diversa istanza eccezione disattesa, respinge il ricorso e compensa le spese di lite.

Pesaro, li 03/05/2023

IL GIUDICE

Dott. Maurizio Paganelli

