

L'estate calda delle relazioni industriali nell'anno della pandemia: un altro decreto per comportamento antisindacale, ma questa volta il Giudice dà ragione al datore di lavoro

di M. A. Pollaroli - 3 Novembre 2021

A pochi giorni di distanza dal decreto per comportamento antisindacale emesso dal Tribunale di Firenze (Trib. Firenze, 20 settembre 2021, in <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2021/09/Trib.-Firenze-decreto-20-settembre-2021.pdf>, con nota di Poso, *In claris fit interpretatio? Le relazioni sindacali «pericolose» alla Gkn Driveline di Campi Bisenzio e le conseguenze sulla decisione aziendale di cessare l'attività d'impresa e avviare la procedura dei licenziamenti collettivi*, in <https://www.rivistalabor.it/in-claris-fit-interpretatio-le-relazioni-sindacali-pericolose-alla-gkn-driveline-di-campi-bisenzio-e-le-conseguenze-sulla-decisione-aziendale-di-cessare-lattivitadimpre/>), il Tribunale di Monza si è trovato a dover decidere un'analogica vicenda che ha caratterizzato l'estate calda delle relazioni industriali nell'anno della pandemia da Covid-19.

Come quella riguardante la *Gkn Driveline* di Campi Bisenzio (FI), anche la vicenda della *Gianetti Ruote* con stabilimenti in Ceriano Laghetto (MB) e Carpenedolo (BS) ha avuto ampio risalto nelle cronache estive dei quotidiani per l'acceso confronto sindacale e per l'accusa – rivelatasi poi infondata quanto alla *Gianetti*, per lo meno in questa prima fase del giudizio – di aver seriamente violato l'attività e le libertà sindacali.

Il trittico di sindacati ricorrenti richiedeva la pronuncia di illegittimità della procedura di licenziamento collettivo avviata dalla *Gianetti*, sulla base dei seguenti allegati comportamenti antisindacali: (i) violazione dell'art. 4, l. 23 luglio 1991, n. 223 per avere la Società comunicato l'intenzione di procedere ai licenziamenti collettivi prima ai lavoratori a mezzo telegramma e solo in seguito alle organizzazioni sindacali, nonché per non aver svolto alcun esame congiunto; (ii) violazione dell'art. 9 del CCNL Metalmeccanici per non aver fornito alle RSU alcuna informativa preventiva sulla volontà di chiudere uno dei due stabilimenti; (iii) aver solo formalmente iniziato la procedura su entrambi gli stabilimenti, ponendo tuttavia in ferie solo i lavoratori addetti allo stabilimento di Ceriano Laghetto che la Società intendeva chiudere; (iv) violazione del decreto di Regione Lombardia nel quale la Società si era impegnata a mantenere inalterati i livelli occupazionali per un quinquennio dalla conclusione di un progetto finanziato dalla stessa Regione.

Ora, le ultime due presunte violazioni (cfr. *supra sub* (iii) e (iv)) sono state escluse dal novero dei comportamenti antisindacali, in quanto attinenti al merito della procedura di licenziamento

collettivo, ovvero alle relazioni tra l'impresa e soggetti terzi; in buona sostanza, detti comportamenti non avrebbero violato le prerogative sindacali, essendo semmai potenziali inadempimenti nei confronti dei singoli dipendenti ovvero di Regione Lombardia e non già di posizioni giuridiche soggettive azionabili dalle organizzazioni sindacali.

Il presupposto di tale capo di decisione è il consolidato principio secondo cui il procedimento *ex art. 28 st. lav.* è volto a reprimere le condotte datoriali oggettivamente lesive delle libertà e attività sindacali, oltre che del diritto di sciopero, sicché gli interessi protetti trascendono quelli soggettivi dei singoli lavoratori e coincidono con gli interessi di un'associazione sindacale a tutela di una o più categorie di lavoratori (Cass., 4 marzo 2010, n. 5209; sul punto: M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2018, 209; F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro*, 1, *Il diritto sindacale*, UTET, 2018, 191; G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2014, 123; G. Prosperetti, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Giappichelli, 2014, 76 e segg.).

Più approfondita la disamina delle prime due violazioni contestate, in relazione alle quali il Giudice del Lavoro monzese ha comunque concluso per la carenza di antisindacalità.

Con riferimento alla prima censura (pretesa mancata preventiva informazione alle organizzazioni sindacali dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo: cfr. *supra sub (i)*), il Tribunale ha osservato che la comunicazione *ex art. 4, l. 223/1991* deve essere preventiva rispetto alla riduzione del personale, ma non a qualunque altra comunicazione ai lavoratori; nel caso di specie, la Società aveva prima comunicato ai dipendenti dello stabilimento di Ceriano Laghetto la loro collocazione in ferie, motivandola con la chiusura dello stabilimento, e successivamente aveva aperto la procedura coi sindacati. Inoltre, successivamente era stato anche svolto il relativo esame congiunto, sicché anche tale censura è stata considerata infondata.

Con riferimento poi alla seconda censura (mancata preventiva informazione circa la chiusura dello stabilimento e pretesa violazione dell'art. 9 del CCNL Metalmeccanici: cfr. *supra sub (ii)*), anche in tal caso il Giudice ha rigettato le argomentazioni delle sigle sindacali ricorrenti.

Il Tribunale di Monza, dapprima, ha ritenuto inapplicabile l'art. 4, d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, di "*attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori*", in quanto nel caso di specie non avrebbe ravvisato una realtà produttiva di livello transnazionale. Tale ragionamento non convince, dal momento che l'applicazione di tale normativa non è limitata alle imprese transnazionali (come invece previsto dal d.lgs. 22 giugno 2012, n. 113, di attuazione della Direttiva 2009/38/CE sui comitati aziendali europei, c.d. CAE), bensì a ogni impresa pubblica o privata situata in Italia, di determinate dimensioni (che impieghi almeno 50 lavoratori) e che eserciti un'attività economica anche ai fini di lucro (artt. 2 e 3, d.lgs. 25/2007).

Ciò posto, il Giudice monzese passa al tema più interessante che lo accomuna alla decisione fiorentina, ossia l'interpretazione dell'art. 9 del CCNL Metalmeccanici. Sul punto, il Tribunale di Monza ha adottato una decisione diametralmente opposta a quella del Tribunale toscano anche se, nel caso esaminato da quest'ultimo, vi sono elementi di fatto differenti che

potrebbero giustificare il diverso *decisum*, quanto meno sotto il profilo del merito dell'antisindacalità della condotta datoriale.

Il Tribunale di Monza, quivi in commento, ritiene parimenti infondato l'allegato inadempimento datoriale, in quanto sono risultati provati i diversi incontri nei quali si è svolto il confronto sindacale. In particolare, esso fa riferimento ad altro precedente proprio decreto *ex art. 28 stat. lav.*, datato 28 aprile 2021, nel quale era stato accertato il succedersi di numerose riunioni sindacali tra febbraio e dicembre 2020: il che, secondo il Tribunale di Monza, vale a dimostrare come vi fosse stato un confronto e una reale informativa ai sindacati sull'andamento dell'azienda e sui riflessi occupazionali. Particolare interessante è come in tale precedente contenzioso sindacale, le associazioni dei lavoratori avessero censurato un novero di ben sette comportamenti asseritamente antisindacali, venendone riconosciuta l'antisindacalità solo di due di questi (impedimento alla presenza di dirigenti sindacali esterni a un incontro e sanzione disciplinare illegittima a un delegato sindacale).

Per finire, il Tribunale di Monza affronta lo stesso tema considerato dal Tribunale di Firenze, già citato sopra, ossia l'interpretazione del comma 3 dell'art. 9 CCNL Metalmeccanici, che regola i rapporti tra lo stesso art. 9 e le procedure informative connesse a licenziamenti collettivi (l. 223/1991), trasferimenti d'azienda (art. 47, l. 20 dicembre 1990, n. 428) e richiesta di cassa integrazione (d.p.r. 10 giugno 2000, n. 218). Secondo la norma collettiva, tali specifiche procedure “*assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia*”. Ne consegue che il corretto avvio della procedura *ex art. 4, l. 223/1991* esclude l'ipotesi di carenza di informazione sindacale e, dunque, la possibilità di annullare l'avvio della procedura di licenziamento collettivo.

Pertanto, così limitata la portata della norma collettiva, la Società è risultata aver correttamente adempiuto ai propri obblighi di informativa sindacale, avendo altresì correttamente inviato la lettera di avvio della procedura *ex art. 1, l. 223/1991*.

Va aggiunto, in punto di diritto generale del sindacato all'informazione sugli aspetti dell'attività aziendale e lavorativa, che è pressoché consolidato in dottrina l'orientamento, secondo cui il d.lgs. 25/2007, che fissa un quadro generale relativo all'informazione e consultazione dei lavoratori (unitamente al d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74), è rimasto allo stesso livello di genericità della Direttiva, di cui costituisce attuazione, limitandosi in sostanza a rinviare alla contrattazione collettiva la definizione di sedi, tempi, modalità e contenuti dei diritti di informazione e consultazione (S. Bellomo, *Il sindacato nell'impresa*, in F. Carinci (cur.), *Il lavoro subordinato*, Tomo I, *Il diritto sindacale*, in M. Bessone (dir.), *Trattato di diritto privato*, Giappichelli, 2007, 203; M.V. Ballestrero, *op. cit.*, 205; F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *op. cit.*, 183).

Ne consegue dunque che il comma 3 dell'art. 9 cit. assume una funzione centrale nella regolazione del rapporto tra le diverse procedure informative articolate anche su fonti sovraordinate, come appunto quella prevista dall'art. 4, l. 223/1991.

Interessante il confronto con il ragionamento del Tribunale di Firenze (citato all'inizio della presente nota) che si colloca però su un binario del tutto diverso.

Innanzitutto, per quel che qui interessa, il *decisum* del Giudice del capoluogo toscano si basa su tre presupposti principali.

In primo luogo, dall'art. 9 del CCNL Metalmeccanici emergerebbe come l'obbligo di informazione gravante sul datore di lavoro non sia limitato alla comunicazione della decisione assunta, ma si estende alla fase di formazione della decisione stessa (la norma collettiva è riportata per esteso nel decreto del Tribunale di Firenze cit.). In particolare, parte datoriale sarebbe tenuta a condividere con il sindacato non solo i dati aziendali rilevanti, bensì anche ogni valutazione effettuata in ordine ai suddetti dati, tutte le volte che tale valutazione comporti una *“previsione di rischio per i livelli occupazionali”*.

In secondo luogo – e qui la fattispecie concreta fiorentina differisce da quella brianzola – un accordo di secondo livello stipulato dalla *Gkn Driveline* la avrebbe obbligata al confronto con le RSU in caso di mutamento del corrente contesto e delle condizioni di mercato, sicché vi sarebbe una vera e propria procedimentalizzazione delle decisioni in materia di occupazione e un vero e proprio obbligo di effettuare le proprie decisioni solo dopo aver adeguatamente informato il sindacato. In buona sostanza, secondo il giudice fiorentino, sia l'art. 9 cit. che l'accordo di secondo livello disciplinerebbero una vera e propria pre-condizione all'avvio della procedura di licenziamento collettivo (come nel settore bancario, per intenderci, laddove tuttavia tale pre-procedura è espressamente prevista come tale dalla contrattazione nazionale del settore).

In terzo luogo, il comma 3 dell'art. 9 cit. (che, come scritto, ritiene assorbente la procedura informativa di licenziamento collettivo) non varrebbe ad escludere l'obbligo di procedura preventiva, in quanto, da un lato, *“la collocazione della suddetta previsione rende[rebbe] evidente che l'assorbimento e la sostituzione non riguarda le informazioni relative alle ‘previsioni sulle dinamiche occupazionali [...]’”* e, dall'altro, che prevarrebbe l'obbligo di informazione specifica previsto dalla contrattazione aziendale.

Alla luce di ciò, la *Gkn* avrebbe violato le prerogative sindacali e, di conseguenza, subendo quindi la revoca dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo.

Il ragionamento del Tribunale di Firenze non sembra condivisibile, mentre lo sembra quello del Tribunale di Monza in commento.

V'è da scrivere che probabilmente sulla decisione fiorentina hanno pesato sia gli impegni assunti nella contrattazione di secondo livello, sia un certo comportamento opportunistico, che sembra trasparire dalla descrizione dei fatti, avendo il datore di lavoro dichiarato ai sindacati un numero più basso di esuberanti, salvo poi improvvisamente aprire la procedura per un numero ben più alto, senza avvertire il sindacato. Inoltre, il Giudice fiorentino ha ritenuto l'inesistenza di un vero e proprio confronto sindacale, bensì di una sorta di pretermissione del sindacato.

Tale ragionamento, però, non convince in punto di diritto perché, pur in presenza dell'accordo di secondo livello e pur in presenza dell'art. 9 del CCNL Metalmeccanici, non si ravvisano sufficienti ragioni per l'istituzione di una pre-procedura sulla falsariga di quella espressamente e puntualmente prevista dall'art. 17, CCNL Credito.

A ciò contrastano prevalentemente alcuni criteri interpretativi del testo contrattuale, che in questa sede, data la finalità della presente nota di commento, si accennano solamente (sull'interpretazione, nonché sulla sua storia, sulla teoria e sulle relative tecniche: A. Gentili, *Senso e consenso. Storia, teoria e tecnica dell'interpretazione dei contratti*, voll. I e II, Giappichelli, 2015, spec. vol. II, capp. VIII e IX).

In primo luogo, la lettera della norma contrattuale collettiva, soprattutto se paragonata a quelle che fissano procedure preventive (nel settore bancario, ad esempio), che disciplina la trasmissione di un'informazione, non già la procedimentalizzazione di alcunché (che viene invece fissata dall'art. 4, l. 223/1991). Nell'art. 17 del CCNL Credito sono definiti in maniera espressa e puntuale presupposti di avvio, tempistica e effetti della procedura preventiva. Si tenga, peraltro, conto che tale pre-procedura ha anche la funzione di procedura di "raffreddamento" e che, quindi, ha anche un ulteriore scopo ben preciso.

In secondo luogo, potrebbe essere di ausilio il criterio dell'interpretazione conservativa, in forza del quale al sintagma "*assorbono e sostituiscono*", di cui al comma 3 dell'art. 9 cit., non può che essere attribuito un significato che lo renda utile, piuttosto che inutile e ultroneo. Va da sé che l'art. 9 cit., qualora creasse una procedura preventiva nuova, renderebbe inutile il comma 3.

In terzo luogo, potrebbe valere anche il criterio di coerenza interpretativa (che costituisce una declinazione del criterio sistematico) secondo cui, in buona sostanza, tra i diversi significati del testo predilige quello (anche se più limitato) in regime di unitarietà e continuità con i significati di testi collegati, sicché ne risulta che la posizione di un obbligo di informazione viene interpretata in continuità e unitarietà con la posizione degli obblighi procedurali già previsti dall'ordinamento, non già in contrasto fissandone di nuovi, ulteriori e più gravosi, in assenza di una chiara e specifica "volontà" del contraente in tal senso.

A nostro avviso, dunque, le norme contrattuali collettive non fanno che confermare come l'avvio della procedura di licenziamento collettivo costituisca un tassello dell'adempimento dell'obbligo di informazione ivi previsto, non già un inadempimento per non aver avviato una diversa procedura in via preventiva, dilazionando ulteriormente l'avvio di quella prevista dalla l. 223/1991.

Resta il fatto che, nel caso di specie sottoposto al giudizio della Corte fiorentina, il datore di lavoro sembra piuttosto aver violato norme e principi in tema di correttezza e buona fede nella comunicazione delle informazioni richieste e nella conduzione delle trattative sindacali (nel provvedimento, come anche dalle cronache giornalistiche, sembra notarsi un certo comportamento omissivo opportunistico nella gestione delle informazioni al sindacato). Un illecito che riguarda, dunque, le modalità di gestione delle relazioni industriali, ma nulla ha a che fare con la procedimentalizzazione e la costituzione di una condizione prodromica all'avvio della procedura già prevista per legge.

Va osservato che, ferma restando l'impossibilità per il Giudice di sindacare le scelte di merito imprenditoriali, in applicazione delle prerogative riconosciute all'impresa sia dall'art. 41 Cost., sia dal principio sotteso all'art. 30, l. 4 novembre 2010, n. 183, è pur vero che la Società in un accordo aziendale, da un lato, abbia escluso "*allo stato attuale*" di dover ricorrere a

licenziamenti “coercitivi” e, dall’altro, si sia vincolata “*al confronto con la RSU in caso di mutamento del corrente contesto e condizioni di mercato*”.

Il rimedio corretto per tale violazione, tuttavia, pare essere vuoi la pubblicazione del provvedimento, vuoi il risarcimento degli eventuali danni, non già la revoca della procedura per via degli effetti già consolidati, nonché della diversità di funzione della procedura di licenziamento collettivo da quella di informazione e consultazione prevista dall’art. 9 cit. (come correttamente rilevato da V.A. Poso, nota cit.).

Bene dunque ha fatto il Tribunale monzese a negare la necessità di una procedura preventiva e a ristabilire il corretto campo di applicazione dell’art. 9 del CCNL Metalmeccanici.

Matteo A. Pollaroli, avvocato in Milano e dottore di ricerca in Diritto Europeo dei Contratti civili, commerciali e del lavoro nell’Università Ca’ Foscari di Venezia

Visualizza il documento: [Trib. Monza, decreto 12 ottobre 2021](#)