

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

di L. Lorea - 17 Agosto 2024

1. La fattispecie oggetto della controversia: una conferma della natura “non vincolante” delle tutele procedurali negoziali rispetto alle tutele procedurali legali

Con la sentenza in commento (T. Firenze 28 giugno 2024, n.692) si chiude – senza riformare il decreto emesso all’esito della fase sommaria (T. Firenze, decreto, 26 dicembre 2023) – l’ultimo episodio di un’articolata serie di eventi, avviati con il noto caso GKN di Firenze del 2021, su procedure di licenziamento collettivo dichiarate viziate da condotta antisindacale per violazione delle tutele procedurali in materia.

Più nello specifico, la tematica di tali casi riguarda il rapporto tra le tutele procedurali di natura negoziale previste dal CCNL Industria Metalmeccanica e quelle legali di cui alla L. 23 luglio 1991, n. 223, nonché – per campo di applicazione – in due di questi, tra cui quello qui in commento, 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.

In proposito, molto si è già commentato, con riscontri talvolta anche diversi, o addirittura opposti, rendendo con ciò la questione ancora più intricata e controversa pure perché, sotto il profilo del dato normativo, sembra possibile ritenere che le diverse vicende susseguitesesi negli ultimi due anni avrebbero potuto avere esiti meno problematici sul piano applicativo circa detto rapporto tra le diverse tutele procedurali e, di conseguenza, circa la legittimità o meno della condotta datoriale.

Per le diverse posizioni dottrinali cfr., tra gli altri, per il caso GKN di Firenze, V.A. 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*, www.rivistalabor.it, 27 settembre 2021; M. Corti, *Il coinvolgimento dei lavoratori preso sul serio: il caso GKN*, *DRI*, 2022, n. 1, 265 ss.; L. Lorea, *Procedura “preventiva” di informazione sindacale di natura negoziale vs. procedura legale di licenziamento collettivo: osservazioni a partire dal caso GKN*, *ADL*, 2022, n. 1, 116 ss.

Per il caso della Caterpillar di Jesi, 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*, 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*, *RGL*, 2022, 7; 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*, *ADL*, 2023, n. 3, specie 492 ss.

Sul rapporto tra l'art. 9 CCNL metalmeccanici e la procedura prevista dalla L. n. 234/2021, V.A. Poso, *Arriverà davvero la quiete dopo la tempesta perfetta di Trieste? Wärtsilä Italia ha dato esecuzione al decreto ex art. 28, St. lav., pronunciato dal Tribunale, rinunciando alla sua impugnazione; ha revocato la comunicazione di avvio della procedura di chiusura del sito aziendale prevista dall'art. 1, comma 224 e ss., l. 30 dicembre 2021, n. 234; e ha ripreso l'attività produttiva*, www.rivistalabor.it, 12 aprile 2023, specie pagg. 4 e 10; I. Alvinno, *Cessazione dell'attività d'impresa, crisi e ruolo del sindacato*, *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.

Quanto alla vicenda decisa dalla sentenza qui commentata, essa trae origine dalla comunicazione della società QuattroF Spa – ex GKN di Firenze – effettuata al sindacato in data 23 settembre 2023 e 28 settembre 2023 inerente alla sua disponibilità ad un incontro in quanto stava maturando l'intenzione di avviare la procedura di licenziamento collettivo di cui alla citata L. n. 223/1991 per cessazione dell'attività d'impresa.

Periodo questo che coincideva con la “prima fase” di attuazione del piano di reindustrializzazione (di cui all'Accordo Quadro del 19 gennaio del 2022) avviata nel gennaio 2022 con un primo periodo di CIGS e poi prorogata il 15 maggio 2023 con la richiesta di un secondo periodo di CIGS (autorizzato fino al 31 dicembre 2023) per estreme difficoltà economiche che impedivano di fatto l'espletamento della “seconda fase” del suddetto piano riguardante la “effettiva reindustrializzazione, con l'intervento di soggetti terzi” (pp. 6 e 9, decreto).

Per un commento al decreto QF (T. Firenze, decreto, 26 dicembre 2023), cfr., R. Maraga, *Anti-delocalizzazioni: in caso di omissione della preventiva procedura al licenziamento collettivo, si profila la condotta antisindacale*, *ilGiuslavorista*, 24 Gennaio 2024; L. Scarnano, *Il contrasto alle delocalizzazioni fra legge e contratto collettivo: a proposito di un altro decreto del tribunale di Firenze*, *RIDL*, 2024, 1, 166 ss.; L. Lorea, *Licenziamento collettivo e dimensione spazio-temporale dell'evento nei gruppi di imprese tra tutele procedurali (negoziali e legali) e condotta antisindacale: a proposito dei recenti orientamenti di giurisprudenza*, in “*Le dimensioni spaziotemporali dei lavori*”, Atti del Congresso nazionale AIDLASS – Campobasso, 25-26 maggio 2023, Piacenza, 2024, 387 ss.; Ead., *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*, *MGL*, 2024, 2, 226 ss..

Il sindacato, dapprima, rifiuta la consultazione proposta dalla datrice e, poi, lamenta l'avvio della citata procedura di licenziamento collettivo senza il rispetto della procedura prevista dall'art. 1, commi da 224 a 227, della L. n. 234/2021, ma anche delle procedure “preventive” di informazione e confronto sindacale previste dagli artt. 1, 3 e 4 del D.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, e dall'art. 9 del citato CCNL metalmeccanici, nonché degli obblighi di informazione mensile assunti con il citato Accordo Quadro «relativi all'attuazione cronoprogramma delle attività da svolgere per il completamento della reindustrializzazione».

Per tale motivo, in fase sommaria, chiedeva, tra le altre cose, di: «Revocare, annullare e dichiarare illegittima, invalida e nulla la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/1991 ordinando alla convenuta di rispettare l'accordo quadro del 19 gennaio 2022 e quindi di procedere ulteriormente a completare il piano di reindustrializ-

zazione se del caso utilizzando tutti gli ammortizzatori sociali ancora disponibili e valutando tutte le possibili ipotesi di reindustrializzazione compresa la proposta della Cooperativa costituita *ad hoc* dagli operai di QF; e di procedere, solo al termine di tale fase ulteriore, alle informative e all'esame congiunto previsti dall'art. 9, sezione prima, del CCNL e degli artt. 1, 3 e 4 del Decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, attuativo della Direttiva 2002/14/CE. E successivamente eventualmente alle comunicazioni previste dalla L. 234/2021 ed indicate in narrativa».

La società, a sua difesa, sosteneva di aver rispettato quanto previsto da contratto e di non aver osservato la procedura legale di cui alla citata L. n. 234 del 2021 in quanto non rientrava nel suo campo di applicazione sia per mancanza del requisito dimensionale richiesto dall'art. 1, comma 225, di tale ultima legge, sia per la presenza delle condizioni economiche richieste dal comma 226 che consentono l'esonero dagli obblighi di comunicazione di cui al precedente comma 224 (Secondo il citato comma 225 «La disciplina di cui ai commi da 224 a 238 si applica ai datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti»).

Il comma 226, invece, dispone che «Sono esclusi dall'ambito di applicazione dei commi da 224 a 238 i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto-legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 ottobre 2021, n. 147».

Il Giudice della fase sommaria, in parziale accoglimento del ricorso, ha accertato il possesso dei requisiti richiesti dalla L. n. 234/2021 in capo alla datrice di lavoro e la natura antisindacale delle condotte datoriali per violazione di "tutti" gli obblighi di informazione prima citati.

Tuttavia, oltre a disporre la condanna alla pubblicazione del decreto su alcuni quotidiani quale risarcimento in forma specifica, ha ordinato di effettuare "solo" la comunicazione di cui al citato art. 1, comma 224, della L. n. 234/2021 (revocando di conseguenza la procedura *ex* L. n. 223/91 che – per espressa previsione di legge – è da ritenersi invalida se non preceduta dalla comunicazione di cui al citato comma 224) in quanto tale comunicazione, nell'indicare "*le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura*" (cfr. art. 1, comma 227, L. n. 234/2021), «*appariva sufficiente ad elidere gli effetti delle condotte accertate, compresa l'omessa informazione*» di natura negoziale perché consentiva «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. 234/2021» (p. 12, decreto).

La società, in data 10 gennaio 2024, propone ricorso in opposizione a tale decreto e domanda l'integrale revoca di esso «per infondatezza di "tutte" le pretese fatte valere dal sindacato» ribadendo anche in tale sede di non essere tenuta all'osservanza della procedura legale di cui alla L. n. 234 del 2021 per mancanza del requisito dimensionale e per la presenza delle condizioni economiche richieste dal citato comma 226 di tale ultima legge che ne consentono l'esonero; ma ritiene, altresì, illegittimo il decreto per aver imposto l'osservanza di tale pro-

cedura alla data di sua emissione (26 dicembre 2023), momento in cui la società non era in possesso del requisito dimensionale richiesto dalla L. n. 234.

Il Giudice del merito, senza stravolgere l'esito della fase sommaria, accerta anche in sede di opposizione la natura antisindacale della condotta datoriale per violazione di "tutti" gli obblighi ed impegni assunti in via negoziale, ma soprattutto – richiamando sul punto quanto definito nel decreto – conferma «l'accertamento dell'attuale violazione dell'obbligo di comunicazione di cui alla procedura "antidelocalizzazione" *ex lege* 234/2021 (avviata dopo l'emissione del decreto ma poi interrotta dall'azienda) e, quindi, la natura antisindacale della (pacifica) condotta omissiva» in quanto la verifica del requisito dimensionale «è stata correttamente operata prendendo in considerazione l'orizzonte temporale a tal fine fissato dalla legge (l'anno precedente all'avvio della procedura di licenziamento collettivo)» ed anche perché la società non presentava le condizioni economiche che ne consentivano l'esonero.

2. Il quadro normativo di riferimento: la distinzione delle "fasi di informazione" in base alla "tematica da trattare" ed il rapporto tra tutele procedurali negoziali e tutele procedurali legali definito dal CCNL metalmeccanici

Già da tali brevi considerazioni è agevole cogliere la complessità della questione anche se un'attenta lettura delle disposizioni negoziali previste dal citato articolo 9 del CCNL metalmeccanici, di cui pure si lamenta la violazione, consente di individuare una differenza tra "fasi di informazione" che rende la ricostruzione del significato della disciplina (negoziale e legale) sulle tutele procedurali più chiara rispetto a quanto sia stato fatto nella decisione in epigrafe, come anche in alcune delle vicende accennate in premessa.

In tale senso cfr., il caso GKN (T. Firenze, decreto, 23 settembre 2021), cit.; il caso Gianetti FAD Wheels s.r.l. (T. Monza 29 gennaio 2022, n. 56), per la sentenza emanata in sede di opposizione al precedente decreto del 12 ottobre 2021, con nota di M.A. Pollaroli, *Parziale riforma del decreto ex art. 28, st. lav. nel caso Gianetti Ruote: il Tribunale di Monza anticipa sempre più gli obblighi informativi previsti dal contratto collettivo nazionale metalmeccanici, con la conseguenza, però, solo della condanna in futuro*, www.rivistalabor.it, 8 aprile 2022; e con nota di T. Zappia, *Inosservanza degli obblighi informativi: la condotta è antisindacale, ma non invalida la procedura di licenziamento collettivo già avviata, salvo che...*, *IUS Lavoro*, 10 maggio 2022. Il caso Wärtsilä Italia (T. Trieste, decreto, 23 settembre 2022), cit.; nonché A. Milano 6 febbraio 2023, n. 897, www.rivistalabor.it, 7 luglio 2023, per la sentenza pronunciata in sede di appello, con nota di V.A. Poso, *La Corte di Appello di Milano aggiunge due tasselli al mosaico della controversia sindacale promossa contro Gianetti Ruote, ma il caso, a differenza di altri, non è ancora chiuso. Una breve rassegna (e qualche notizia di cronaca) sullo stato dell'arte dei licenziamenti collettivi per cessazione di attività avviati prima dell'entrata in vigore della normativa contro le c.d. delocalizzazioni*.

Per una diversa e condivisibile interpretazione, cfr., invece, T. Ancona, decreto, 22 febbraio 2022, per il caso della Caterpillar di Jesi, cit.; T. Monza, decreto, 12 ottobre 2021, citato, per la fase sommaria del caso Gianetti FAD Wheels s.r.l., con nota di M.A. Pollaroli, *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*, www.rivistalabor.it, 3 novembre 2021).

Tale articolo prevede, anche nella sua attuale formulazione presente nel CCNL metalmeccanici 2021-2024, un meccanismo di articolazione tra le diverse procedure (negoziali e legali) impostato su due distinte “fasi” che variano in base al “momento” – ovvero alla “tematica da trattare”, vale a dire al “contenuto del diritto di informazione” di cui è titolare il sindacato.

Uno ordinario, da espletarsi *annualmente*, che riguarda le informazioni di “monitoraggio dell’andamento dell’occupazione” e/o su “previsioni di rischio per i livelli occupazionali” quando, quindi, non vi è ancora alcuna “decisione” definitiva su ciò che sta accadendo e, sebbene sia finalizzato ad indicare «le eventuali misure di contrasto...al fine di evitare o attenuarne le conseguenze» e, quindi, anche a scongiurare eventualmente la successiva fase sulle decisioni, non è necessariamente propedeutico a quest’ultima.

Un altro straordinario, che ha, invece, come oggetto le informazioni sulle “decisioni” prese dal datore che influiscano od abbiano effetti negativi sull’occupazione (L. Lorea, *Procedura “preventiva” di informazione sindacale di natura negoziale vs. procedura legale di licenziamento collettivo*, cit., p. 126 s., Ead., *Licenziamento collettivo e dimensione spazio-temporale dell’evento nei gruppi di imprese tra tutele procedurali (negoziali e legali) e condotta antisindacale: a proposito dei recenti orientamenti di giurisprudenza*, cit., 394 ss.; Ead., *Cessazione dell’attività d’impresa e licenziamento collettivo tra tutele procedurali (negoziali e legali) e condotta antisindacale nel settore metalmeccanico*, cit., 232 ss. In generale, su tali procedure nel CCNL dei metalmeccanici 2021-2024, M. Biasi, *La partecipazione dei lavoratori nel Ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino*, in *Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, a cura di G. Zilio Grandi, Torino, 2021, 93 ss.

Nel caso *de quo*, il sindacato lamenta anche la violazione degli impegni assunti con l’Accordo Quadro del 19 gennaio 2022 grazie al quale, come accennato, esso doveva essere informato mensilmente sull’andamento del piano di reindustrializzazione, nonché confrontarsi, su richiesta delle parti, con la datrice di lavoro e le Istituzioni locali durante la “prima fase” di tale piano – denominata “ponte”, di utilizzo della CIGS – nell’ambito di una Commissione territoriale di proposta e verifica al fine di “supervisionare l’andamento del processo che *avrebbe portato* alla reindustrializzazione...come anche proporre idee per la riconversione industriale” (p. 9, decreto; pp. 8-9, sentenza).

Quanto al citato D.lgs. n. 25 del 2007, espressamente considerato nel caso qui commentato, è bene precisare che esso (con la direttiva 2002/14/CE) – a differenza della direttiva n. 94/45/CE, e poi della direttiva 2009/38/CE, che stabiliscono un modello di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per affrontare questioni (ordinarie e straordinarie) di rilevanza transnazionale – dispone l’obbligo della procedura di informazione e consultazione per operazioni di rilevanza nazionale.

In ogni caso, come per tali ultime direttive, anche quella del 2002 ed il suo decreto di recepimento prevedono “diversi momenti” di partecipazione del sindacato che, in base alla “tematica da trattare”, deve essere informato, secondo “modalità di tempo e contenuto appropriato allo scopo”, per procedere “eventualmente” ad una consultazione (cfr. art. 4, commi 3 e 4, D.lgs. n. 25 del 2007).

Qui, infatti, la promozione del dialogo sociale per mezzo dell'informazione e della consultazione mira non soltanto a fronteggiare taluni provvedimenti che possono minacciare l'occupazione, ma anche ad incidere, con "finalità preventive", sulla situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa con la distinzione, tuttavia, delle diverse fasi che, come si evince chiaramente dal citato articolo 4 del d.lgs. n. 25/2007, non sono necessariamente collegate tra loro.

Anche il citato D.lgs. n. 25 del 2007 dispone che, tramite la contrattazione collettiva, vengano riconosciute e regolamentate le modalità di osservazione dei diritti sindacali.

Si affida, quindi, alla contrattazione collettiva il potere di definire «le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori» che anche qui devono essere osservati nel rispetto delle procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi in materia di informazione, consultazione e partecipazione, tra cui, quelle indicate al D.lgs. n. 74 del 2002, ora D.lgs. n. 113 del 2012, per le questioni di rilevanza transnazionali (cfr. artt. 4 e 8, D.lgs. n. 25 del 2007).

Sull'articolato "meccanismo di coordinamento" tra il livello transnazionale e nazionale di informazione e di consultazione sindacale e le sue criticità, A. Alaimo, *La nuova direttiva sui comitati aziendali europei: un'occasione per ripensare la partecipazione dei lavoratori in Italia?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 69/2009, 7; L. Lorea, *Riduzione di personale nei gruppi di imprese e diritti sindacali di informazione e consultazione*, DML, 2010, 167 ss.; e, più di recente, Ead., *Licenziamento collettivo, gruppi di imprese e tutele dei lavoratori*, Napoli, 2021, 105 ss..

Ciò che tali disposizioni invitano a fare è, quindi, ad interloquire con il sindacato in base alla "tematica da trattare" nei diversi momenti; ed, in caso di eventi transnazionali, a coordinare la procedura sindacale avviata con il CAE per gli eventi ordinari e/o straordinari con la procedura nazionale (di natura negoziale e legale) prevista per gli eventi ordinari o straordinari (Sul punto, L. Lorea, *Procedura "preventiva" di informazione sindacale di natura negoziale vs. procedura legale di licenziamento collettivo*, cit., 121 ss.; Ead., *Cessazione dell'attività d'impresa e licenziamento collettivo tra tutele procedurali (negoziali e legali) e condotta antisindacale nel settore metalmeccanico*, cit., 229 ss.).

Tornando alle procedure negoziali di cui al CCNL metalmeccanici, è, quindi, importante il rilievo che esse, come si diceva, anche se espletate in momenti diversi, abbiano finalità simili, ovvero garantire il coinvolgimento del sindacato nella gestione delle operazioni aziendali per evitare o ridurre le conseguenze sui livelli occupazionali, che dovrà aversi, tuttavia, secondo "contenuti di informazioni" diversi in base alla "fase" in cui si trova la vicenda.

3. Il profilo dell'antisindacalità in base a quanto disposto dallo stesso CCNL metalmeccanici

Queste considerazioni conducono al profilo dell'antisindacalità della condotta datoriale attinente, qui, al mancato rispetto delle informazioni "preventive" di natura negoziale, quali, in particolare, quelle inerenti alle "previsioni" di cui all'art. 9 CCNL, sezione prima, e quelle previste dall'Accordo Quadro del 2022 e, quindi, del ruolo e del diritto del sindacato di "procedimentalizzare" ulteriormente i poteri del datore che, secondo i Giudici fiorentini, non doveva essere compromesso nonostante il periodo di sospensione dell'attività produttiva e la

proroga della “fase ponte” con la richiesta di un secondo periodo di CIGS per estreme difficoltà economiche che hanno impedito alla società di avviare la fase di effettiva industrializzazione.

Sorge, quindi, la necessità di ribadire la funzione delle diverse procedure di informazione e consultazione per dare un’esatta collocazione dell’istituto di cui all’art. 28 St. Lav.

Come si accennava, nonostante entrambe le procedure “preventive” di informazione e consultazione abbiano la loro importanza nell’ambito del sistema di relazioni sindacali quale momento di “partecipazione dei sindacati alla gestione dei problemi aziendali”, esse consentono il loro coinvolgimento secondo obiettivi e modalità che riproducono in maniera meno dettagliata quelli garantiti nell’ambito delle procedure legali di cui alla L. n. 223 del 1991 ed anche alla L. n. 234/2021.

La stessa procedura negoziale “sulle decisioni”, ha, infatti, a differenza delle procedure legali, una connotazione molto meno articolata ed, anzi, sembra comportare una mera informazione, anche ai fini di un esame congiunto, ma non “una comunicazione”, che consenta al sindacato un intervento “nel merito” della decisione datoriale per valutare anche «i motivi che determinano la situazione di eccedenza, i motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato, ecc.» (art. 4, comma 3, L. n. 223 del 1991). E, nella medesima prospettiva, per esaminare «le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura» (cfr. art. 1, comma 227, L. n. 234/2021) in grado, pertanto, di “procedimentalizzare” effettivamente i poteri datoriali.

Da qui, quindi, l’importanza della successiva previsione secondo cui «Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge 23 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» in quanto essa definisce il “rapporto” che esiste tra le procedure negoziali e legali conferendo alle procedure “negoziali” una forza “non vincolante” e ciò riguarderebbe, a parere di chi scrive, anche la procedura preventiva “annuale”.

Su tale rapporto tra procedure sindacali di fonte legale e di fonte collettiva, L. Lorea, *Procedura “preventiva” di informazione sindacale di natura negoziale vs. procedura legale di licenziamento collettivo*, cit., 125 ss., secondo cui, sulla base di quanto indicato dal D.lgs. n. 25 del 2007, è lo stesso CCNL metalmeccanici a definire il rapporto di “alternatività” tra le due procedure (negoziale e legale); I. Alvino, *Cessazione dell’attività d’impresa, crisi e ruolo del sindacato*, cit., 492, secondo cui «...è l’autonomia collettiva sovrana nel decidere se le seconde siano autonome e aggiuntive alle prime o se eventualmente siano da queste ultime assorbite», e così «In altri termini, il [d.lgs. n. 25/2007](#) non impedisce alle parti sociali di affermare la sufficienza delle previsioni di legge su determinate materie, tanto da concludere che, con riferimento allo specifico ambito di applicazione della procedura legale, questa assorbe le procedure della contrattazione collettiva.

Il punto se l'assorbimento operi o meno si risolve quindi, anche con riferimento a questo versante, in un problema di interpretazione del contratto collettivo».

Per una diversa posizione, 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*, cit.; V. Nuzzo, *Delocalizzazioni e chiusure di stabilimenti*, cit., in nt. 17; 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*, cit., 492 ss.

Detto altrimenti, sono le stesse disposizioni negoziali a definire il rapporto tra esse e le leggi "in materia di informazione e consultazione sindacale" nel senso della "sostituibilità e non complementarità" che dovrebbe riguardare "tutte" le procedure e ciò trova la sua giustificazione nella citata "logica del coinvolgimento sindacale" richiesta da tali disposizioni; nel senso che, qualora la cadenza "annuale" coincida con il verificarsi di eventi straordinari che inducono il datore a prendere "decisioni" – o comunque al verificarsi di tali ultimi eventi – i diritti sindacali all'informazione e consultazione ivi previsti si intendono "assolti e sostituiti" da procedure legali di informazione e consultazione in quanto, come si accennava, non solo la procedura preventiva sulle "previsioni" risulterebbe inutile, quanto poi le procedure legali garantiscono pienamente ed in maniera ancora più incisiva il coinvolgimento del sindacato nella gestione dell'evento per il raggiungimento di medesimi fini, ovvero, evitare o ridurre le conseguenze sui livelli occupazionali.

Discorso diverso sembra, invece, potersi fare con riguardo agli impegni assunti con l'Accordo Quadro per la reindustrializzazione la cui mancata osservanza è stata rapportata ad un comportamento antisindacale.

In proposito, deve segnalarsi che, sebbene la società non li abbia osservati fedelmente, ha comunque tenuto informato il sindacato sia sull'andamento del piano, sia delle difficoltà economiche della società e ciò si evince in motivazione laddove si richiamano le "tre comunicazioni" avvenute nel 2022 (dopo sette mesi dalla stipula dell'Accordo quadro ed otto/nove mesi dal passaggio della GKN alla QuattroF); i due momenti di confronto per procedere con le richieste della CIGS (p. 10, decreto); nonché, gli incontri e tavoli di confronto presso sedi istituzionali (p. 9, sentenza) che denotano comunque un coinvolgimento dei sindacati nelle vicende aziendali.

Per di più, al verificarsi dell'impossibilità di proseguire con la seconda fase del piano di reindustrializzazione, la società si è dichiarata disponibile ad un confronto con il sindacato che, come visto, è stato disatteso; il tutto senza abbandonare «la ricerca di possibili partners per la reindustrializzazione» (p. 10 e 11, decreto).

Detto altrimenti, la datrice di lavoro ha comunque tenuto informato il sindacato ed, al verificarsi dell'impossibilità di proseguire il piano di reindustrializzazione per estreme difficoltà economiche, ha osservato la disposizione negoziale di cui all'art. 9 CCNL metalmeccanici inerente alla "fase" sulle "decisioni" rispettando con ciò le prerogative del sindacato visto che, sebbene tale fase non sia preordinata ad un intervento nella vicenda simile a quello pre-

visto con le procedure legali, è comunque finalizzata a coinvolgere il sindacato nella gestione dell'evento.

Sicché, la valutazione della condotta del datore di lavoro avrebbe dovuto tenere in considerazione non il mancato rispetto della procedura e degli impegni preventivi di informazione sulle “previsioni”, bensì l'osservanza della procedura “preventiva” di informazione prevista dall'art. 9 del CCNL da attivarsi sulle “decisioni” richiesta, come si diceva, dalla società e rifiutata dal sindacato.

Sul diverso caso della Whirlpool, nel quale si considera il rapporto tra la procedura legale ex l. n. 223/1991 ed alcuni “impegni” assunti con gli Accordi Quadro del 2015 e 2018, M. Falsone, *Continua la saga dei licenziamenti collettivi sottoposti al vaglio delle giudici adite ex art. 28 st. lav.: è la volta di Whirlpool*, www.rivistalabor.it, 20 dicembre 2021.

Ritornando, quindi, al procedimento di repressione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 St. Lav., attivabile, come è noto, quando la lesione alle libertà e diritti sindacali sia attuale, non sembra che le prerogative del sindacato possano ritenersi falsate da operazioni che, come quella oggetto della presente controversia, tralascino di espletare procedure negoziali “preventive”, per avviare la procedura legale di cui all'art. 4, L. n. 223/1991 e – secondo la stessa *ratio legis* – anche quella di cui alla L. n. 234/2021, in quanto queste ultime, nell'assorbire e sostituire quelle “negoziali”, rendono, appunto, ancora pienamente praticabili, senza comprometterli, i diritti sindacali di informazione e consultazione previsti dalle fonti contrattuali

Su tale procedura, tra i diversi commenti, cfr. Roberto Cosio-Roberta Cosio, *Le delocalizzazioni nel mercato globale*, in questa *Rivista*, 2022, n. 2, 291 ss.; R. Romei, *La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva*, *RIDL*, 2022, n. 1, I, 29 ss.; I. Alvinò, *Cessazione dell'attività d'impresa, crisi e ruolo del sindacato*, cit., 469 ss.; D. Mezzacapo, *I licenziamenti per “delocalizzazione” dopo il cd. decreto aiuti ter*, *RIDL*, 2022, n. 1, I, 495 ss.; V. Nuzzo, *Delocalizzazioni e chiusura di stabilimenti: i nuovi limiti all'iniziativa economica privata tra scelte legislative e prospettive possibili*, cit., 517 ss.; A. Di Stasi, *Delocalizzazioni e obblighi informativi, condotta antisindacale e rimozione degli effetti*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, n. 1.

Sul requisito dell'attualità dell'azione lesiva del datore di lavoro, tra le altre, Cass. 6 giugno 2005, n. 11741, *De Jure*. Per una più recente ed approfondita disamina, C. De Marco, *L'Art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Napoli, 2019. In argomento, cfr., tra altri, A. Di Stasi, *Comportamento antisindacale in caso di violazione di obblighi contrattuali*, in *Dir. lav.*, 1990, p. 367 ss.; F. Lunardon, *La repressione della condotta antisindacale*, in F. Lunardon (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, in F. Carinci-M. Persiani (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, III, 2011, 647 ss.; M. Falsone, *Tecnica rimediabile e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, *Lav. dir.*, 2017, 565-587; L. Torsello, *La persistente attualità dell'art. 28 Stat. Lav.*, *VTDL*, 2017, 3, 675 ss.; M. Falsone, *La repressione della condotta antisindacale fra spiazzamenti, potenzialità inesprese ed esigenze di manutenzione*, *Lav. dir.*, 2021, 389.

A tale conclusione sembra giungere il Tribunale di Firenze nel caso qui commentato laddove, nella fase sommaria, 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".

Anche il Giudice di primo grado richiama tale conclusione e ribadisce la necessità di espletare la procedura legale *ex lege* n. 234 del 2021 (pp. 3 e 7, sentenza), ma conclude ugualmente rilevando la condotta antisindacale per violazione anche di "tutti" gli impegni assunti per via negoziale.

Nell'affermare tale portata della procedura legale avrebbero 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 la violazione di "tutte" le procedure preventive di natura negoziale; donde la contraddizione dell'esito finale che trova l'attacco proprio nel aver riconosciuto 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 sindacali di "evitare o limitare ricadute occupazionali" in base all'impianto normativo definito dalle fonti contrattuali.

In conclusione, ciò che rileva è la "fase" in cui si trova la vicenda dovendo il datore procedere con le informazioni sindacali sulla "decisione" allorché sia già nella fase della "decisione"; fase, quest'ultima, che – in base alle considerazioni fin qui svolte – potrebbe essere espletata sia secondo le disposizioni negoziali e legali in materia, sia direttamente secondo le sole norme legali.

Sembra, infatti, che la questione del rispetto delle "procedure negoziali preventive" possa assumere connotazioni tali da preservare i diritti sindacali all'informazione e consultazione secondo l'obiettivo proprio del CCNL metalmeccanici solo se tali diritti sindacali divengano obbligatori e propedeutici a quelli legali sulla falsariga, tra l'altro, di quanto già previsto nel nostro ordinamento in diversi settori – quali, per esempio, quello del Credito, Credito cooperativo, Assicurativo – ove i Contratti Collettivi propongono, come è noto e, tra l'altro, ben osservato nel citato caso della Caterpillar di Jesi, un sistema di coinvolgimento del sindacato basato su un doppio confronto obbligatorio con le parti sindacali al verificarsi di eventi che abbiano conseguenze negative sull'occupazione.

Cfr., in tale senso, art. 7, d.i. 20 giugno 2014, n. 82761 (per il personale del credito cooperativo); art. 7, d.i. 28 luglio 2014, n. 83486 (per il personale del settore del credito); art. 8, d.i. 17 gennaio 2014, n. 78459 (per il personale del settore assicurativo). In argomento, G. Sigillò Massara, *Ammortizzatori sociali di fonte collettiva e fondi di solidarietà nella riforma del welfare*, Padova, 2008; Id., *Le tutele previdenziali in costanza di rapporto di lavoro*, in A.

Vallebona, *La riforma del lavoro 2012*, Torino, 2012, 83 ss.; D. Garofalo, *La tutela della disoccupazione parziale*, in *Trattato di Diritto del Lavoro*, diretto da M. Persiani-F. Carinci, VI, *Il Mercato del Lavoro*, a cura di M. Brollo, Padova, 2012, 875 ss.; S. Renga, *Bilateralità e sostegno del reddito tra autonomia e eteronomia*, Milano, 2013; L. Venditti, *Tutele sostitutive e fondi di solidarietà dopo le riforme*, *DML*, 2015, n. 3, 537 ss. Sul punto cfr. anche L. Lorea, *Riduzione di personale e articolazione della disciplina del licenziamento: le tutele procedurali*, *DML*, 2012, n. 3, specie 532 ss.

Diversamente, come già osservato in altra sede, dato il rapporto di “sostituibilità” tra le procedure (negoziali e legali) disposto dallo stesso CCNL metalmeccanici e visti gli stringenti requisiti sostanziali delle procedure legali (disciplinate dalle LL. nn. 223/1991 e 234/2021) che, in base al loro rispettivo campo di applicazione, garantiscono ampiamente i diritti sindacali alla procedimentalizzazione dei poteri datoriali, non pare che l’inosservanza degli obblighi “preventivi” di informazione possa far valere l’antisindacalità del comportamento del datore di lavoro, specie in situazioni come quella della fattispecie *de qua*, in cui la datrice, trovandosi in estreme difficoltà economiche, ha avviato la fase (negoziale e poi legale) inerente alle “decisioni” perché non aveva più alcunché da confrontarsi “preventivamente” sulle *performances* aziendali con il sindacato.

Per una disamina di tutte le altre vicende susseguitesesi negli ultimi due anni, L. Lorea, *Licenziamento collettivo e dimensione spazio-temporale dell’evento nei gruppi di imprese tra tutele procedurali (negoziali e legali) e condotta antisindacale*, cit., 387 ss.; Ead., *Cessazione dell’attività d’impresa e licenziamento collettivo tra tutele procedurali (negoziali e legali) e condotta antisindacale nel settore metalmeccanico*, cit., 248.

Linda Lorea, professore a contratto nell’Università degli Studi di Napoli Federico II

Visualizza i documenti: [Trib. Firenze, decreto 26 dicembre 2023](#); [Trib. Firenze, 28 giugno 2024, n. 692](#)