

L'anima democratica ed europea del diritto di informazione e consultazione sindacale

di C. Musella - 15 giugno 2025

1. Anche i diritti hanno un'anima. Quella del diritto fondamentale di informazione e consultazione sindacale, oggetto della sentenza della Corte d'appello di Ancona 18.1.2025 n. 29 in commento, è certamente un'anima democratica di matrice europea.

Democratica perché tende a realizzare l'idea stessa di democrazia intesa come governo attraverso la discussione. L'esistenza di questo diritto consente ai lavoratori, attraverso il sindacato, di influire sulle decisioni strategiche delle aziende che impattano maggiormente sulla propria vita e sulla propria attività lavorativa. Se si riflette sul concetto di democrazia come sistema non limitato alle tipologie elettorali, ma come governo attraverso la discussione pubblica, («Amartya Sen, *La democrazia degli altri*, 12, Mondadori») ci si avvede che la discussione su temi politici, sociali, culturali è la vera garanzia del pluralismo e dell'effettiva partecipazione ai processi decisionali.

È ovvio che per discutere di una decisione bisogna preventivamente essere informati dei temi riguardanti la questione che sta per essere risolta, per giungere ad una consultazione preparati ed avere, quindi, la possibilità concreta di negoziare e di influire sulle risoluzioni. In tutte le situazioni in cui una istituzione o società pubblica o privata deve adottare una decisione, la capacità di influire sulla stessa attraverso informazione preventiva, partecipazione e discussione indica il grado di democrazia contenuto nella decisione stessa e quello più generale della società.

Europea perché, sin dagli anni '70, il diritto di informazione e consultazione sindacale ha assunto in sede europea la natura di diritto fondamentale. Nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 si sottolinea la promozione della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese. Nel 2009 la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è stata incorporata nell'articolo 6, paragrafo 1, del trattato sull'Unione europea. L'articolo 27 della Carta riconosce il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione. Si tratta, dunque, di un diritto fondamentale dell'Unione europea («Bronzini, *Diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa: un diritto fondamentale di matrice europea* in *Le scommesse dell'Europa, Diritti, Istituzioni, Politiche*, a cura di Bronzini, Guarriello Piccone, 2009 Ediesse, 147»).

In proposito deve sottolinearsi che anche il tema del licenziamento indiretto, di cui si occupa la sentenza in commento, riguarda, in definitiva, pur sempre la necessità di procedere alla informazione e consultazione sindacale disciplinati dalle direttive sui licenziamenti collettivi e dall'art. 4 della legge 223/91. Non è un caso che il gruppo di direttive che riguarda il diritto dei lavoratori ad essere informati sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro e il diritto a essere informati e consultati sui licenziamenti o trasferimenti di azienda sia sottoposto unitariamente alla verifica di adeguatezza da parte della Commissione europea.

Si tratta della direttiva 75/129/CEE del Consiglio sui licenziamenti collettivi, come modificata dalle direttive 92/56/CEE e 98/59/CE; della direttiva 2001/23/CE sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese; della direttiva 2002/14/CE, di cui si

occupa la sentenza in commento, che, appunto, istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Dal punto di vista dell'ordinamento interno, i diritti di informazione e consultazione sindacale sono stati visti, in passato, da qualche autore nel prisma dell'art. 46 Cost., mai attuato sino ad ora perché norma nata per legittimare una collaborazione operaia ritenuta equivoca, ma recuperato sotto la specie, appunto, di una partecipazione relativa ai processi decisionali influenti sulle condizioni di lavoro («Ghezzi, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese: il problema di una nuova lettura dell'art. 46 della costituzione* in *La democrazia industriale 1980*, 96 ss.)), per incidere dall'esterno su tali processi («Mancini *La supplenza sindacale del piano* in *Democrazia industriale e sindacato in Italia*, Roma 1977, 35 ss.)), in linea con il principio fondamentale dell'art. 3, 2° comma Cost. e con la previsione, contenuta nell'art. 41, 3° comma Cost. di un controllo sull'attività economica pubblica e privata, controllo di natura sociale oltre che pubblica o amministrativa. («Galgano, *La riforma dell'impresa, società per azioni e impresa pubblica*, in *Il governo democratico dell'economia*, Bari, 1976»).

Se queste sono tesi non più attuali, ed anzi l'art. 46 cost. viene collegato alla nuova legge 15.5.2025 n. 76 sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili delle imprese, va tuttavia rammentato che l'art. 39 Cost. concepisce la libertà sindacale, non solo come difesa della libertà dell'individuo dalla sovranità dello Stato, ma come diritto fondamentale di partecipazione dell'individuo alla sovranità dello Stato stesso; come vero e proprio strumento di democrazia («Nogler, *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Cedam 1997,123»), come si è detto nell'incipit di questo commento.

2. La sentenza della Corte d'appello di Ancona 18 gennaio 2025 n. 29, qui oggetto di commento, affronta il tema dell'informazione e consultazione sindacale, regolata dalla direttiva 2002/14/CE, trasposta nell'ordinamento interno con il D.lgs. 6.2.2007 n. 25, nonché quello del licenziamento indiretto, vale a dire l'inclusione o meno nell'ambito del licenziamento collettivo di altre forme di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, sempre ai fini della necessaria informazione e consultazione sindacale e della procedura. Il provvedimento anconetano affronta in via principale proprio il tema della informazione sindacale disciplinata dalla direttiva 2002/14/CE e dal D.lgs. 6.2.2007 n. 25, dando risposta positiva alla violazione da parte dell'azienda dell'obbligo di informazione e consultazione sindacale, lamentata dal sindacato ricorrente. Viene così ribaltata la decisione di rigetto del primo giudice.

A quel punto la condotta antisindacale oggetto della procedura ex art. 28 Statuto era già accertata.

Tuttavia, anche se con una motivazione un po' laconica, il giudice di appello risolve in senso positivo, diversamente da quanto ritenuto dal primo giudice, anche la tematica della esistenza, nel caso concreto, di un licenziamento indiretto.

Mentre il tema dell'informazione e consultazione sindacale di cui al D.lgs.25/2007 ha avuto scarsa applicazione giurisprudenziale, quello del licenziamento indiretto è un problema risalente, che recentemente sta creando un contenzioso considerevole («Paliaga, *La nozione euro-unitaria di "licenziamento indiretto" e l'ambito di applicazione della legge n. 223/1991* in *LDE 2025/1*»).

Sul licenziamento indiretto vi è stata una svolta decisiva con la sentenza della Corte di Giustizia C-422/14 («C. Giust. 11 novembre 2015, *Christian Pujante Rivera c. Gestora Clubs Dir SL e Fondo de G.S.*, Foro It., 2016, 4,1,48; Lavoro nella Giur., 2016, 3, 247, nota di Co-sio»).

In via di estrema sintesi sulla svolta, e dando la parola direttamente alla Corte europea, la terza questione pregiudiziale proposta, sulla quale secondo chi scrive, va appuntata l'attenzione, era «*Se la nozione di "cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore", di cui all'ultimo comma dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59, comprenda la cessazione contrattuale concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore che, pur derivando da un'iniziativa del lavoratore, è dovuta a una modifica di condizioni di lavoro per iniziativa del datore di lavoro a causa di una crisi aziendale e rispetto alla quale, in definitiva, è riconosciuta un'indennità di importo equivalente al licenziamento illegittimo*».

La Corte di Giustizia ha dato risposta positiva affermando che «*la direttiva 98/59 dev'essere interpretata nel senso che 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 rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva*». Attenzione agli aggettivi «sostanziale» ed «essenziali» perché costituiscono le chiavi di accesso al problema.

La Corte di cassazione, a sua volta, nella sentenza 20.7.2020 n. 15401 («V.A. Poso, *Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro che derivano da modifiche unilaterali sostanziali di condizioni essenziali del contratto di lavoro? Tu chiamale se vuoi...Licenziamenti*, in questa Rivista, 3 agosto 2020»), con una motivazione molto sintetica, ma a modesto avviso di chi scrive, che coglie il punto essenziale del problema che qui interessa, ha ripreso il ragionamento della sentenza della Corte europea ed ha affermato il seguente principio di diritto: «*Alla luce di una corretta interpretazione dell'art. 1, par. 1, 1° comma, lett. 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 del lavoratore medesimo.*» («Cassazione, 20 luglio 2020 n.15401, in LG 2021,2,163, nota di Nardelli; si veda anche Cass. 31 maggio 2021 n. 15118»). Particolarmente rilevante è fare anche qui attenzione alla «*modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro*».

La decisione della cassazione ha ribaltato un precedente orientamento consolidato («Cass. civ., 23 giugno 2006, n. 14638; Cass. civ. 24 marzo 2004, n. 5940; Cass. civ. 9 agosto 2003, n 12037; Cass. civ. 17 ottobre 2002, n 14736; Cass. civ. 6 novembre 2001, n. 13714. Cass. civ. 16 ottobre 2000, n. 13751») che richiedeva per la configurabilità di un licenziamento collettivo che i licenziamenti fossero almeno cinque, escludendo dal computo le diverse modalità di risoluzione del rapporto di lavoro. Il *revirement* viene ritenuto non del tutto motivato e non consolidato. («Limena, *I licenziamenti indiretti entrano nella fattispecie dei licen-*

ziamenti collettivi: il revirement della Cassazione, in LG 6/2021,600, ove si parla di incertezze della motivazione»). La motivazione non è incerta, è solo molto sintetica sulla scorta di una interpretazione della direttiva che competeva alla Corte europea rispetto alla quale il giudice interno è vincolato. Nessuna meraviglia desta l'adesione all'orientamento della Corte Ue che costituisce fonte del diritto euro unitario. Di fronte a quella decisione del giudice europeo, il giudice di legittimità non poteva che procedere ad una revisione del proprio precedente granitico orientamento; orientamento che dimostra come il tema del licenziamento indiretto si sia affacciato frequentemente nelle aule di giustizia, trovando fino al 2020, nel nostro ordinamento, le porte chiuse.

3. Veniamo ai fatti oggetto del provvedimento in commento.

Con il ricorso *ex art. 28 stat. lav.*, il sindacato ricorrente censura la condotta, in ipotesi, anti-sindacale attuata da una società di servizi con oltre 4.000 dipendenti presente su tutto il territorio nazionale, con filiali anche in Francia, che opera nel settore della sicurezza e nei servizi di vigilanza e guardiania per conto di committenti pubblici e privati ed applica al proprio personale il CCNL Multiservizi e il CCNL Servizi Fiduciari.

La condotta censurata consiste nell'aver illegittimamente attuato un trasferimento collettivo di un rilevante numero di lavoratori presso sedi di lavoro di Forlì e Bologna lontane da Pesaro, luogo originario della prestazione lavorativa. Il trasferimento collettivo, attuato dall'azienda a seguito della cessazione anticipata dell'appalto per i servizi di pulizia e portierato, è censurato dall'organizzazione sindacale ricorrente sia sotto il profilo della mancanza di informazione e consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali, sia perché il trasferimento collettivo si è dimostrato una misura equivalente al licenziamento collettivo con conseguente illegittimità perché posto in essere senza in alcun modo avviare le procedure di informazione e consultazione previste dall'art. 4 e 5 della legge 23 luglio 1991 n. 223.

L'organizzazione sindacale evidenzia che la direttiva 98/59CE adotta una nozione specifica di licenziamento ai fini delle procedure di informazione e consultazione e sostiene che la società, sottraendosi di fatto al previsto confronto con le organizzazioni sindacali, ha disposto, in occasione della fine di un appalto, il trasferimento a sedi lontane di tutti i lavoratori impiegati per indurli a rassegnare le dimissioni che sono state peraltro agevolate e consigliate.

Si espone, altresì, che la prevedibile cessazione del rapporto di lavoro derivante dalla misura collettiva, che ha interessato decine di lavoratori, imponeva il previo avvio di una procedura di confronto con le organizzazioni sindacali. Il sindacato agisce, dunque, in giudizio censurando l'operato aziendale sotto il profilo della violazione del diritto alla informativa e consultazione riconosciuto a favore della organizzazione ricorrente dal d.lgs. 6 febbraio 2007 n. 25, attuativo della direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Il cuore della domanda giudiziale di riconoscimento dell'antisindacalità è rappresentato, tuttavia, dalla lesione del ruolo sindacale in una misura, quella del trasferimento collettivo seguito da dimissioni di massa, che di fatto produce gli stessi effetti di un licenziamento collettivo senza il confronto previsto dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223.

4. La decisione di primo grado, sia in sede sommaria di art. 28 Statuto dei lavoratori, sia in sede di opposizione, («Tribunale Pesaro decreto 3.5.2023; sentenza Tribunale Pesaro

31.1.2024 in Giur. It, 1625 ss. con nota di Garbuio») non ha ravvisato alcuna violazione del D.lgs. 25/2007, né una ipotesi di licenziamento indiretto.

Quanto al decreto legislativo 25/2007, il giudice di prime cure ha sostenuto che la fonte primaria richiama le regole della contrattazione collettiva e, nel caso in esame, l'art. 13 del CCNL Vigilanza privata, applicabile al rapporto di lavoro in esame, riguardo ai «diritti di informazione», stabilisce quanto segue: *«Gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici. Le strutture sindacali verranno informate inoltre: – sulla consistenza degli organici; – sulle varie tipologie dei servizi; – sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie; – su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo. In tale ambito le Parti, ferma restando l'autonomia decisionale e gestionale dell'Istituto, esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra, improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali».*

Secondo il giudice di prime cure, la disciplina contenuta in tale disposizione non prevede un «diritto preventivo di informazione» avente ad oggetto l'intenzione di procedere a plurimi trasferimenti, trattandosi di materia che non rientra tra quelle specificamente menzionate come oggetto delle informazioni sindacali.

La cessazione dell'appalto, secondo la tesi accolta dalla sentenza poi riformata dalla Corte anconetana, non può qualificarsi come *«ristrutturazione aziendale di particolare rilievo»* ed in ogni caso, pur volendo far rientrare la cessazione dell'appalto in una delle materie elencate dalla disposizione del CCNL che prevede l'obbligo di informazione, tale obbligo non risulta procedimentalizzato, con la ulteriore conseguenza che, non essendo prevista espressamente la necessità di una informazione preventiva, non poteva affermarsi alcun inadempimento della società all'obbligo di informare il sindacato.

Entrambe le decisioni di primo grado, in particolare sottolineano, in diritto, la mancanza nel contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, di forme cogenti che procedimentalizzino il diritto di informazione e confronto, sicché non poteva affermarsi un inadempimento della società per il solo fatto di non avere informato le OO.SS. dell'*intenzione* di procedere ai trasferimenti. In secondo luogo, in fatto, viene considerata la circostanza che il sindacato aveva potuto esprimere il proprio parere informato, tanto da incidere sulla relativa decisione, modificandone i tempi di attuazione. Infatti, i trasferimenti, inizialmente programmati per il 15 gennaio, erano stati poi differiti a marzo, proprio in ragione della consultazione sindacale.

Sul piano della nozione di licenziamento indiretto vale a dire della equiparazione del trasferimento collettivo seguito da dimissioni di massa, al licenziamento collettivo, il primo giudice esclude la rilevanza della sentenza della Corte di Giustizia C-422/14 («C. Giust. 11 novembre 2015, cit.) ritenuta non applicabile nel caso concreto.

Secondo il Tribunale di Pesaro, la Corte europea non ha esteso la portata della nozione di licenziamento collettivo, ma ha equiparato le cessazioni indotte dal datore di lavoro ai licenziamenti soltanto sulla base dell'esistenza, nell'ordinamento del giudice a quo, vale a dire del procedimento principale spagnolo, di norme specifiche (artt. 41 e 50 della *ley del estatuto de los trabajadores*), che *«istituiscono un rapporto di necessaria consequenzialità, alme-*

no 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»; norme che nell'ordinamento italiano non si rinvencono.

Secondo il primo giudice, dunque, non è possibile procedere ad una equiparazione al licenziamento della modifica unilaterale del rapporto e dell'eventuale successiva risoluzione, in mancanza di una disposizione analoga a quella spagnola nel nostro ordinamento interno che equipari la modifica unilaterale del datore alla cessazione del rapporto.

Inoltre, il Tribunale di Pesaro ha ritenuto che la concreta fattispecie non rientrasse nella nozione estesa di licenziamento fatta propria dalla Corte europea, in quanto la decisione di procedere ai trasferimenti dei lavoratori, lungi dall'essere una decisione unilaterale del datore di lavoro, era frutto della volontà della committente che aveva risolto *ante tempus* il contratto di appalto per cui non poteva ravvisarsi una decisione aziendale di procedere a modifiche organizzative.

Il giudice ha infine ritenuto che non si potesse parlare di modifica peggiorativa sostanziale di svantaggio per i lavoratori sia perché si trattava di un trasferimento in regione limitrofa – Emilia-Romagna rispetto alle Marche –, sia perché il rapporto *part time* sarebbe diventato a tempo pieno ed i contratti a tempo determinato sarebbero diventati rapporti di lavoro a tempo indeterminato, con un vantaggio, quindi, per i lavoratori coinvolti nel trasferimento. Questo aspetto della motivazione è particolarmente rilevante perché lo spartiacque chiaro tra la possibilità di ravvisare o meno un licenziamento indiretto è lo **svantaggio** per il lavoratore derivante dal carattere **sostanziale** della modifica di uno degli elementi **essenziali** del contratto.

L'incertezza non è quindi nel principio di diritto, contenuto nella sentenza del 2015 della corte europea recepita in pieno dalla sentenza del giudice di legittimità italiano nel 2020, ma nella possibilità che le maglie dello « svantaggio derivante da modifica sostanziale di uno degli elementi essenziali » del contratto diventino troppo larghe nella multiforme interpretazione della giurisprudenza di merito, snaturando la differenza che esiste tra disciplina dei licenziamenti collettivi e quella dei trasferimenti collettivi o di altri istituti comparabili.

5. La sentenza della Corte d'appello in commento ha ritenuto che il trasferimento della sede lavorativa nelle zone di Firenze (la pronuncia del Tribunale menziona in realtà Bologna) e Forlì, per circa 30 dipendenti impiegati nell'esecuzione di detto appalto, integri un'iniziativa datoriale senza dubbio riconducibile alla categoria delle *decisioni dell'impresa suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro*, come tali richiedenti l'informazione e la consultazione sindacale, ai sensi dell'art. 4, terzo comma, lett. c) del DLGS n. 25/2007, che affida alla contrattazione collettiva il compito di fissarne le modalità. La norma del CCNL è riportata al punto 4.

5.a. Quanto al decreto legislativo 25/2007, le norme, in ossequio a quanto prescritto dalla direttiva 11 marzo 2002/14/CE, («Zoli, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il d.lgs. 6.2.2007, n. 25, RIDL 2008, I, 161 ss.*») stabiliscono regole relative alle relazioni sindacali per le imprese che, nei due anni precedenti, hanno occupato almeno 50 lavoratori subordinati rinviando essenzialmente alla contrattazione collettiva di stabilire le modalità concrete di informazione e consultazione. L'art. 4 DLGS 25/2007 prevede: «*Nel rispetto dei*

principi enunciati all'articolo 1, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i contratti collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori».

Il giudice di secondo grado, nella sentenza in commento chiarisce tuttavia, che il successivo quarto comma della disposizione legislativa citata prevede che *«L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.»* Il 5° comma della medesima disposizione prevede: *«La consultazione avviene: a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo; b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato; c) sulla base delle informazioni, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare; d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso; e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro, quale individuato dall'articolo 2, comma 1, lettera b).*

La Corte d'appello di Ancona, nella sentenza in commento, ha giustamente posto in rilievo come le disposizioni normative ora richiamate contengano un chiaro riferimento alla necessità che l'informazione e la successiva consultazione preceda e non segua la scelta imprenditoriale.

Ad avviso di chi scrive, il diritto fondamentale di informazione e consultazione sindacale, la cui natura è stata evidenziata nel punto 1 di questo commento, implica che la informazione sia preventiva per consentire ai rappresentanti sindacali di partecipare alla decisione e in tempo utile per arrivare alla consultazione preparati.

Non ha senso logico una informazione successiva, quando lo scopo dell'informazione è quello, appunto, di consentire il coinvolgimento del sindacato e la sua partecipazione ad alcune decisioni aziendali che impattano sulla vita lavorativa dei dipendenti. L'informazione preventiva è l'unica in grado di consentire una effettiva consultazione e partecipazione sindacale alla decisione aziendale. È, quindi, particolarmente condivisibile su un piano logico e giuridico, la soluzione adottata dal giudice di secondo grado che ha rovesciato la prospettiva del primo giudice della mancanza di una procedimentalizzazione nella contrattazione collettiva e, soprattutto, ha ribaltato l'affermazione della mancanza, nelle norme del decreto legislativo 25/2007, di un diritto alla informazione preventiva (*«si veda tuttavia nello stesso senso del Tribunale di Pesaro, Corte d'appello Bari 26 aprile 2025 n. 480, inedita»*).

La Corte marchigiana ha posto in evidenza come il canone *dell'appropriatezza allo scopo*, previsto dalla norma, impone di ritenere che, solo ove comunicate in via preventiva *«le informazioni e le consultazioni possano apparire utili a favorire la ricerca e l'adozione delle soluzioni migliori per contemperare i contrapposti, rilevanti interessi in gioco dei lavoratori e della parte datoriale»* (*«così sentenza Corte d'appello Ancona in commento»*).

Ancora va considerata pregevole la considerazione che la contrattazione collettiva non è libera di stabilire modalità nell'avvio delle relazioni sindacali, ma per essere legittima deve muoversi nel solco tracciato dalla legislazione (D.lgs. 25/2007) (*«in proposito si veda sui*

rapporti tra gli obblighi statali e la contrattazione collettiva, Corte di Giustizia 11.2.2010, C. 405-2008 con nota di Valente, in RIDL 2010, 727 ss.)). L'informazione e la consultazione sindacale devono avvenire entro un congruo termine anteriore rispetto al momento in cui si perfeziona la scelta organizzativa imprenditoriale, tutte le volte in cui questa comporti **una rilevante modifica del complessivo assetto aziendale**. Nel CCNL applicabile è prevista infatti l'informazione sindacale nei casi di «*ristrutturazione aziendale di particolare rilievo*», e tale deve ritenersi, in concreto, il trasferimento collettivo conseguente alla cessazione anticipata dell'appalto.

La Corte ha considerato il caso concreto, cioè il mutamento della sede operativa della impresa fornitrice del servizio in appalto, in vista dell'acquisto di una nuova importante commessa e il conseguente spostamento a notevole distanza del luogo di lavoro per la generalità dei dipendenti, un'ipotesi di **rilevante modifica del complessivo assetto aziendale**.

Anche su tale punto si deve concordare con la decisione in commento e non può essere condivisa la opinione del primo giudice che invece aveva considerato sedi contigue a Pesaro quelle di Bologna e Forlì. Il punto è che uno spostamento di svariate decine di chilometri di tutti lavoratori impiegati nell'appalto non poteva che essere considerata una rilevante modifica del complessivo assetto aziendale, come tale richiedente, secondo la fonte primaria e lo stesso contratto collettivo applicabile, una informazione tale da consentire la consultazione e la partecipazione del sindacato alla gestione della modifica organizzativa aziendale.

Del resto, se si legge il considerando 7 della direttiva 2002/14 ci si avvede che lo scopo è proprio quello di coinvolgere i lavoratori nei casi in cui sia necessaria una flessibilità nell'occupazione.

La direttiva, nel considerando 7 enuncia tra gli scopi della informazione : «*sviluppare la flessibilità dell'organizzazione del lavoro, valutando criticità e valori della flessibilizzazione nell'ottica di una seria flexicurity; promuovere la sensibilizzazione dei lavoratori alle necessità di adattamento, individuale e collettivo, per un corretto e sano sviluppo delle dinamiche dell'impresa, anche in prospettiva occupazionale; aumentare la disponibilità dei lavoratori ad impegnarsi in misure e azioni intese a rafforzare la loro individuale e personale occupabilità; promuovere il coinvolgimento dei lavoratori, sia nella conduzione attuale dell'impresa, sia nella determinazione del suo futuro*».

Come è agevole desumere dall'elencazione, gli scopi della direttiva riguardano proprio il caso in esame ove l'impresa si trovava di fronte alla necessità verosimilmente di spostare i lavoratori su altre sedi; necessità sorta per effetto della anticipata cessazione dell'appalto ove erano impiegati i lavoratori trasferiti; ma se avesse scoperto le carte informando i sindacati preventivamente della situazione avrebbe potuto giovare di una diversa collaborazione delle organizzazioni dei lavoratori e, verosimilmente, avrebbe scongiurato anche la stessa possibilità di configurare un licenziamento collettivo indiretto.

5.b. Venendo a trattare questo istituto tormentato, si deve premettere che lungi dall'aver una sistemazione chiara e definitiva, il licenziamento indiretto appare come un cantiere in costruzione; costruzione affidata alla Corte di Giustizia in mancanza, nelle direttive in materia, di una definizione di licenziamento collettivo.

Della sentenza della Corte di Giustizia 11 novembre 2015, *Christian Pujante Rivera c. Gestora Clubs Dir SL e Fondo de G.S.*,²⁰ si è già detto al punto 2. del presente commento.

Dopo il 2015, la Corte UE è intervenuta nuovamente con due sentenze gemelle del 21 settembre 2017, C 429-16 e C-149/16 («C. giust., 21.9.2017 C 429-16, in LG, 2018, 4, 337, nota di Cosio») chiarendo che nella nozione di licenziamento di cui all'art. 1, par. 1, 1° comma, lett. a), Dir. 98/59/CE rientrano modifiche «sostanziali» degli elementi «essenziali» del contratto di lavoro, per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, operata unilateralmente dal datore a svantaggio del lavoratore.

Non rientrano, invece, le ipotesi, pur unilateralmente imposte dal datore e sfavorevoli per il lavoratore, di modifiche «non sostanziali» di un elemento essenziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore o di modifiche sostanziali di un elemento «non essenziale» di detto contratto per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore.

Il caso riguardava alcuni lavoratori polacchi ai quali era stata praticata una modifica temporanea della retribuzione con una riduzione del 15%. La retribuzione è sicuramente un elemento essenziale del contratto, ma la riduzione, in quanto temporanea, non poteva ritenersi verosimilmente una modifica sostanziale di tale elemento essenziale del contratto di lavoro, anche se la Corte rimette al giudice del rinvio la valutazione concreta di tale aspetto. Ancora una volta va posta l'attenzione sulla modifica sostanziale di un elemento essenziale del contratto di lavoro come si è già ripetutamente affermato.

La giurisprudenza di merito interna dopo gli interventi della Corte di giustizia si è sostanzialmente divisa («per un esauriente panoramica degli orientamenti contrastanti della giurisprudenza di merito si veda Paliaga, *La nozione euro-unitaria op.cit.*»). E la stessa vicenda odierna in commento è la prova di queste oscillazioni tra il primo grado che ha respinto e la Corte d'appello che ha invece accolto.

La giurisprudenza della cassazione sembra, come si è detto, più orientata nel senso indicato dalla Corte d'appello di Ancona e non si condivide la tesi di oscillazioni del giudice di legittimità che sarebbe tornato sui suoi passi con la sentenza Cass., 19 novembre 2021, n. 35667, («in tal senso Garbuio, *op.cit.*, in nota 30, 1632») in quanto quella pronuncia riguarda un caso di diritto di preferenza nelle assunzioni e quindi non un caso di licenziamento indiretto.

6. La Corte d'appello di Ancona non prende, tuttavia, una posizione netta e non entra troppo nel merito delle argomentazioni che il primo giudice aveva speso per escludere la esistenza di un licenziamento indiretto. Il giudice di appello non poteva, in realtà, fermarsi alla cd. ragione più liquida dichiarando la antisindacalità del comportamento solo per violazione del decreto legislativo 25/2007 in quanto il sindacato ricorrente aveva chiesto la revoca dei trasferimenti. Si legge, tuttavia, in motivazione che appare «*superfluo stabilire l'applicabilità al caso di specie dell'art. 4 l.n.223/1991 attuativo della direttiva 98/59/CE.*»

Poggiando su tale superfluità e sulla stessa particolarità della fattispecie, la Corte d'appello di Ancona prende atto della «*ormai intervenuta estinzione dei rapporti di lavoro per effetto delle dimissioni volontarie dei dipendenti interessati dai trasferimenti*», e afferma di non poter disporre la revoca dei trasferimenti, sicché la decisione affronta il tema del licenziamento indiretto, ai soli fini della declaratoria di antisindacalità, senza entrare troppo nel cuore dei problemi, in diritto, ma limitandosi alla constatazione, in fatto, della esistenza di una

modifica sostanziale peggiorativa di un elemento essenziale del contratto quale la sede dell'attività.

In particolare, nella sentenza non viene affrontato il tema, sostenuto dal primo giudice della inapplicabilità al nostro ordinamento interno della sentenza della Corte di Giustizia C-422/14, 11 novembre 2015, Christian Pujante Rivera c. Gestora Clubs Dir SL e Fondo de G.S., per la mancanza nel nostro ordinamento di una norma di equiparazione tra la modifica unilaterale del rapporto di lavoro e la sua cessazione, esistente invece nell'ordinamento spagnolo. (« Si veda in proposito punto 4 del presente commento e Limena, *op. cit.*, 603»).

L'argomento non può condividersi, ad avviso di chi scrive, in quanto come affermato dalla Corte di Giustizia nella sentenza del 2015 ora richiamata, la nozione di licenziamento collettivo prevista nella direttiva è necessariamente uguale per tutti gli Stati membri e prescinde dalle definizioni e dalle norme degli ordinamenti nazionali. («Si veda Paliaga, *op.cit.*, 13, che ritiene auspicabile che la Corte di Giustizia venga investita sulla necessità o meno, *per qualificare una modifica sostanziale di elemento essenziale come licenziamento indiretto, di una norma interna che in qualche modo equipari al licenziamento la cessazione conseguente al rifiuto di detta modifica*»).

La sentenza della Corte d'appello non prende posizione neppure sulla sentenza della Corte di cassazione 20 luglio 2020 n. 15401 e sulla stabilità del cd *revirement*, ma afferma che il trasferimento comunicato ai lavoratori dall'impresa appellata ha *«in concreto assunto i caratteri di un'iniziativa, se non proprio finalizzata alla cessazione dei rapporti di lavoro, quanto meno oggettivamente idonea ad agevolare in misura notevole il verificarsi del fatto estintivo, ove si consideri la reazione pressoché unanime dei lavoratori interessati, tutti dimissionari*».

La Corte marchigiana ribalta la qualificazione del trasferimento come misura di vantaggio per alcuni lavoratori che avrebbero visto trasformare in *full time* il rapporto di lavoro originariamente *part time* e a tempo indeterminato il rapporto di lavoro a termine. Si afferma nella sentenza in commento che tale assunto sembra contraddetto dalla comune scelta di costoro di dimettersi piuttosto che accettare lo spostamento della sede lavorativa, e si evidenzia che proprio attraverso la preventiva consultazione sindacale tali elementi di asserito vantaggio avrebbero potuto essere vagliati per soppesarli con gli oggettivi svantaggi dovuti al trasferimento di sede senza rimettere la valutazione alla discrezione e decisione della sola parte datoriale.

Si consideri in proposito che i lavoratori trasferiti, secondo le prospettazioni del sindacato ricorrente, rientrano nell'ambito di coloro che sono stati inquadrati nel livello E della Sezione Servizi Fiduciari del CCNL Vigilanza; sezione del contratto mai rinnovata e scaduta da oltre 8 anni riconosce una retribuzione lorda oraria di 5,00/ora. È evidente che uno spostamento della sede di lavoro non poteva essere affrontata con leggerezza per i costi che essa avrebbe comportato rispetto al salario percepito. Sotto tale profilo non può condividersi la tesi del Tribunale di Pesaro che la modifica unilaterale non fosse di svantaggio per i lavoratori, a prescindere da ogni considerazione sull'allontanamento considerevole dalla propria residenza abitativa e dall'abbandono quindi del proprio ambiente familiare.

La Corte aderisce, inoltre, ad una nozione oggettiva della esistenza di un licenziamento indiretto a prescindere dalle intenzioni "fraudolente" del datore di lavoro che risultano invece

valorizzate dal primo giudice per escludere la sussistenza di una ipotesi di licenziamento indiretto.

Il Tribunale di Pesaro aveva infatti affermato che la possibilità per l'interprete di pervenire ad una riqualificazione del trasferimento collettivo in termini di licenziamento collettivo dovesse passare attraverso l'individuazione, nel caso concreto, di una fattispecie simulatoria, che si realizza quando i provvedimenti di trasferimento sottendono, in realtà, la volontà di cancellare posti di lavoro e, quindi, di licenziare i lavoratori con un giudizio di illegittimità o di illiceità dei trasferimenti (che potrebbe, in ipotesi, ricorrere nel caso in cui al trasferimento non corrispondesse una sede di destinazione reale ed effettiva, con la conseguenza che il lavoratore trasferito dovrebbe, in realtà, essere considerato un esubero).

La Corte d'appello, invece, afferma che l'oggettiva prevedibilità della decisione di risolvere il rapporto di lavoro da parte di dipendenti, cui venga comunicata una modifica *ratione loci* delle condizioni di lavoro di non scarsa importanza, rende la scelta organizzativa imprenditoriale sostanzialmente equiparabile all'esercizio del potere di recesso, quanto alla necessità di coinvolgere tempestivamente, quindi preventivamente, le rappresentanze sindacali.

Nel provvedimento in commento viene richiamata la natura del licenziamento collettivo come licenziamento economico legato, appunto, al dato oggettivo di una ristrutturazione aziendale e in proposito ritiene *«del tutto irrilevante stabilire che il trasferimento sia dipeso dalla mera volontà del datore di lavoro piuttosto che dalla cessazione dell'appalto, a fronte della quale la scelta imprenditoriale appaia necessitata, tenuto conto che anche il licenziamento per giustificato motivo oggettivo riceve legittimazione dall'inevitabilità della misura, correlata a contingenze di carattere organizzativo non diversamente gestibili, nondimeno resta tipica espressione di unilaterale volontà di recesso datoriale»*.

7. Concludendo, la sentenza appare coerente con l'anima democratica ed europea del diritto di informazione e consultazione sindacale e con la nozione euro unitaria di licenziamento collettivo che va affermandosi. La motivazione più sfumata sul licenziamento indiretto lascia presumere che quella della Corte marchigiana non sia l'ultima parola sui lavoratori di Pesaro trasferiti e dimissionari la cui domanda di revoca dei trasferimenti non è stata comunque accolta.

Il caso finirà verosimilmente davanti al giudice di legittimità e sarà deciso forse dopo altri interventi della Corte europea. La Corte di giustizia è stata nuovamente invocata dalla Corte d'appello di Napoli in una fattispecie di trasferimento collettivo. («Corte d'appello di Napoli 20.11.2024 RG 2023/1032, che sarà commentata prossimamente in questa rivista»). Nel caso pendente ora davanti alla Corte di Giustizia si trattava appunto di un trasferimento illegittimo plurimo dall'unità produttiva di Caivano Pascarola (Napoli) allo stabilimento di Sestu in Sardegna, in cui i lavoratori non si erano presentati ed erano stati quindi licenziati. Il Tribunale di Napoli, nella ordinanza 4.1.2022 ha rilevato che i trasferimenti imposti ai lavoratori configuravano una ipotesi di licenziamento indiretto plurimo che, per il numero di lavoratori coinvolti, era equiparabile ad un licenziamento collettivo e ha accolto i ricorsi ordinando la reintegra nel posto di lavoro. La Corte d'appello di Napoli, adita dalla società soccombente, ha sollevato questione pregiudiziale rimettendo gli atti alla Corte di Giustizia.

Si attendono quindi nuovi interventi delle alte Corti sull'istituto del licenziamento indiretto.

Carla Musella, già consigliere della Corte d'appello di Napoli

Visualizza il documento: [App. Ancona, 18 gennaio 2025, n. 29](#)