

## Informativa sindacale, emergenza e “lesione in concreto”: quando la forma cede il passo alla sostanza

di P. Dui - 7 febbraio 2026

### **1. Il contesto fattuale e il perimetro della controversia**

L’ordinanza della Corte di cassazione n. 789 del 14 gennaio 2026 si colloca in un crocevia particolarmente delicato del diritto sindacale: il rapporto tra obblighi di informazione e confronto previsti dalla contrattazione collettiva e la loro concreta attuazione in un contesto emergenziale senza precedenti, quale quello della prima fase della pandemia da Covid-19. La controversia nasce dall’azione ex art. 28 St. lav. promossa dalla Funzione Pubblica XX di Bergamo nei confronti dell’Agenzia di Tutela della Salute territoriale, accusata di aver omesso l’informativa e il confronto sindacale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in violazione degli artt. 4 e 5 del CCNL comparto sanità 2018, nonché dell’art. 9 dello Statuto dei lavoratori.

Il Tribunale di Bergamo aveva accolto il ricorso, ravvisando una condotta antisindacale. Di segno opposto la decisione della Corte d’appello di Brescia, che, valorizzando il contesto emergenziale e le modalità “informali” ma effettive di interlocuzione sindacale, aveva escluso la sussistenza di una reale lesione delle prerogative sindacali. La Cassazione è chiamata a pronunciarsi proprio su questo snodo: se la violazione formale delle regole di informazione e confronto sia di per sé sufficiente a integrare l’antisindacalità della condotta datoriale o se, invece, occorra una verifica sostanziale dell’effettiva lesione degli interessi collettivi tutelati.

### **2. L’art. 9 dello Statuto e la legittimazione sindacale: un confine netto**

Il primo profilo affrontato dalla Corte riguarda la legittimazione dell’organizzazione sindacale territoriale ad azionare i diritti di controllo e promozione della prevenzione previsti dall’art. 9 St. lav. La tesi della FP XX – fondata sull’elevato numero di iscritti tra i lavoratori dell’ATS – viene respinta con una motivazione che si inserisce in una linea giurisprudenziale risalente ma coerente. La Cassazione ribadisce che l’art. 9 attribuisce tali prerogative direttamente ai lavoratori e alle loro rappresentanze endoaziendali (RSA o RSU), non già alle organizzazioni sindacali esterne, se non in presenza di una specifica delega.

In questo passaggio, la Corte richiama espressamente Cass. 9 ottobre 1997, n. 9808, che riconosce la legittimazione anche al singolo lavoratore; Cass. 13 settembre 1982, n. 4874, che ammette l’intervento di tecnici incaricati dai lavoratori; e Cass. 5 dicembre 1980, n. 6339, che valorizza la possibilità di rappresentanze estemporanee tratte dall’interno della comunità di lavoro. Il filo conduttore è chiaro: la norma ha una funzione promozionale e “dal basso”, volta a incentivare il coinvolgimento diretto di chi opera concretamente nell’ambiente di lavoro, anche in deroga al consenso datoriale. Proprio per questa sua specialità, l’art. 9 non può essere esteso analogicamente alle organizzazioni sindacali territoriali, pena lo snaturamento della ratio della disposizione.

### **3. Informazione e confronto nel CCNL: forma tipica e risultati sostanziali**

Il cuore della decisione si colloca però sul terreno delle relazioni sindacali disciplinate dal CCNL. La Cassazione non nega – anzi, lo afferma espressamente – che gli artt. 3, 4 e 5 del

CCNL 21 maggio 2018 riconoscano alle organizzazioni sindacali il diritto all'informazione e al confronto in materia di salute e sicurezza. È altrettanto pacifico che, nella fase iniziale dell'emergenza pandemica, tali procedure non si siano svolte secondo le modalità tipiche previste dal contratto, con incontri formali e flussi informativi strutturati.

Ciò che la Corte rifiuta è l'automatismo tra violazione formale delle regole e antisindacalità della condotta. Riprendendo l'accertamento in fatto operato dalla Corte d'appello, la Cassazione valorizza una serie di elementi: la drammaticità e repentinità dell'emergenza Covid-19; l'assenza, in quel momento storico, di dati scientifici consolidati; l'esigenza di adottare misure immediate; la non ancora diffusa prassi dei collegamenti da remoto. In tale contesto, l'ATS aveva comunque mantenuto contatti con le organizzazioni sindacali, anche con la FP CGIL, attraverso modalità informali e dirette, come dimostrato dalla messaggistica intercorsa (anche via WhatsApp) tra il direttore generale e il segretario provinciale del sindacato.

Il punto decisivo, nel ragionamento della Corte, è che tali modalità, pur atipiche e non pienamente conformi alle forme contrattuali, avevano in concreto assicurato – nei limiti del possibile – le finalità di informazione e confronto. Ed è proprio su questo terreno che viene esclusa l'antisindacalità.

#### **4. Antisindacalità come lesione oggettiva: il criterio teleologico**

La motivazione si innesta su un principio di sistema che la Cassazione richiama con ampiezza di riferimenti. L'antisindacalità ex art. 28 St. lav. non si identifica con la mera violazione di norme legali o contrattuali, ma richiede l'accertamento di una reale e oggettiva lesione delle prerogative e della libertà sindacale. La Corte ribadisce che l'elemento soggettivo – l'intenzionalità datoriale – è irrilevante, come affermato da Cass., S.U., 12 giugno 1997, n. 5295. Ciò che conta è l'idoneità della condotta a comprimere gli interessi collettivi tutelati.

In questa prospettiva vengono richiamate Cass. 3 febbraio 2004, n. 1968 e Cass. 9 maggio 2005, n. 9589, che escludono l'antisindacalità in assenza di un concreto vulnus, nonché Cass. 18 aprile 2007, n. 9250, che qualifica la nozione di condotta antisindacale in senso teleologico, ancorandola alla lesione dei "beni" protetti e non a caratteristiche strutturali o formali del comportamento. La Corte richiama inoltre i precedenti delle Sezioni Unite (Cass., S.U., 25 ottobre 2013, n. 24148; Cass., S.U., 27 dicembre 2019, n. 34476) e Cass. 22 novembre 2023, n. 32505, per ribadire i limiti del sindacato di legittimità sugli accertamenti di fatto compiuti dal giudice di merito.

#### **5. Emergenza, relazioni sindacali e flessibilità delle forme: una lettura critica**

Il principio di diritto enunciato in chiusura dall'ordinanza sintetizza efficacemente l'approdo della Corte: la violazione di norme sull'informazione e il confronto può far presumere l'antisindacalità, ma questa viene meno se si accerta che, per giustificate contingenze, gli interessi partecipativi siano stati comunque assicurati, anche tramite forme atipiche ed estemporanee idonee a perseguirne gli scopi. È una conclusione che appare coerente con l'impostazione teleologica dell'art. 28 St. lav., ma che solleva interrogativi non secondari.

Se è vero che il diritto sindacale non può essere ridotto a un formalismo paralizzante, è altrettanto vero che l'eccessiva elasticità del criterio della "lesione in concreto" rischia di spostare l'asse della tutela su valutazioni ex post, fortemente dipendenti dal contesto e

dall'apprezzamento del giudice di merito. La sentenza, pur giustificata dall'eccezionalità della situazione pandemica, potrebbe essere letta – se decontestualizzata – come un indebolimento delle garanzie procedurali, soprattutto in settori, come quello sanitario, nei quali l'informazione sindacale in materia di sicurezza riveste un ruolo cruciale.

## 6. Considerazioni conclusive

L'ordinanza n. 789/2026 conferma un orientamento ormai stabile: l'antisindacalità non è una categoria meramente formale, ma richiede la verifica di una lesione effettiva e concreta delle prerogative sindacali. Nel farlo, la Corte offre una lettura "realistica" delle relazioni industriali in situazioni di emergenza, riconoscendo che la sostanza può, in casi limite, prevalere sulla forma. Resta però affidato alla prudenza dell'interprete il compito di evitare che l'eccezione emergenziale diventi regola, e che la flessibilità delle forme si traduca in una sistematica compressione del diritto all'informazione e al confronto, che costituisce uno dei cardini del pluralismo sindacale.

Per la negazione dell'idoneità di una mail a sostituire un incontro o una riunione, perché è l'effettivo contraddittorio a contraddistinguere l'essenza dell'attività sindacale, seppure in circostanze parzialmente diverse (la contrattazione collettiva prevedeva la modalità di un effettivo "incontro", tale da non ammettere surrogati), cfr. Cass. 14 gennaio 2026, n. 787.

In dottrina, a vario titolo, C. Musella, *L'anima democratica ed europea del diritto di informazione e consultazione sindacale*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), Aggiornamenti, 15 giugno 2025 (commento a App. Ancona 18 gennaio 2025, n. 29)

Costituisce condotta antisindacale il mancato rispetto degli obblighi informativi preventivi nei confronti di rappresentanze e associazioni sindacali previsti nelle ipotesi di rilevanti cambiamenti organizzativi (art. 9, parte prima, CCNL Metalmeccanici) e, in particolare, di licenziamento collettivo per cessazione dell'attività e chiusura dello stabilimento (art. 1, commi da 224 a 227, L. 234/2021).

La procedura di licenziamento collettivo ex L. n. 223/1991 avviata in violazione dei predetti obblighi deve quindi essere revocata dal datore di lavoro: Trib. Firenze, sez. lav., Decreto, 26 dicembre 2023, *One Legale*; conforme Trib. Trieste, sez. lav., Decreto, 23 settembre 2022, *ivi*. Sul punto specifico, v. F. Colli, F. Rotondi, nota a Trib. Foggia, sez. lav., Decreto, 30 maggio 2023, in *Lav. giur.*, 2023, 11, 1086.

La comunicazione di avvio della procedura ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991 rappresenta una cadenza essenziale per la proficua partecipazione alla gestione della crisi da parte del sindacato e per la trasparenza del processo decisionale del datore di lavoro; ne consegue che il lavoratore è legittimato a far valere l'incompletezza della comunicazione quale vizio del licenziamento e che il successivo raggiungimento di un accordo sindacale, pur essendo rilevante ai fini del giudizio retrospettivo sull'adeguatezza della comunicazione, non sana *ex se* il deficit informativo, atteso che il giudice di merito può accertare che il sindacato partecipò alla trattativa, sfociata nell'intesa, senza piena consapevolezza dei dati di fatto. Eventuali insufficienze della comunicazione di avvio della procedura, pertanto, non perdono efficacia per il solo fatto che successivamente sia stato stipulato un accordo, ma va verificato, in concreto, se e in che termini il deficit informativo abbia pregiudicato la consapevolezza del sindacato sugli elementi fattuali che hanno portato all'avvio della procedura: in

questi termini, nella valutazione di adeguatezza dell'informativa sindacala in relazione alla sua completezza: in questi termini, Trib. Santa Maria Capuavetere, sez. lav., 27 luglio 2017, n. 1642, *One Legale*.

Più in generale, per l'efficacia delle comunicazioni informali nell'ambito dello svolgimento e della cessazione del rapporto di lavoro, WhatsApp, mail, etc., v. M. Aiello, *È legittimo il licenziamento comunicato tramite whatsapp se il lavoratore ne ha effettiva conoscenza*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), Aggiornamenti, 3 settembre 2025 (commento a Trib. Napoli Nord 16 aprile 2025, n. 1758 e Trib. Catania 27 maggio 2025, n. 2261); P. Dui, *Comunicazione informale della malattia tramite WhatsApp e licenziamento per superamento del periodo di comporto*, *ivi*, Aggiornamenti, 15 novembre 2025 (commento a Cass. 7 ottobre 2025, n. 26956).

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 gennaio 2026, n. 789](#)