



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ANCONA

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza

composta dai magistrati:

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. dr. Luigi Santini | Presidente |
| 2. dr. Angela Quitadamo | Consigliere rel. |
| 3. dr. Arianna Sbanò | Consigliere |

All'esito della camera di consiglio tenutasi ai sensi dell'art. 127 ter cpc; lette le note illustrative, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n. RG 93/2024 Ruolo Generale Lavoro

TRA

FILCAMS CGIL PESARO E URBINO, in persona del legale rappresentante, rappr.ta e difesa per procura alle liti in atti dagli Avv.ti Carlo de Marchis Gómez, Silvia Conti e Virgilio Quagliato
parte appellante

E

[REDACTED] S.p.A., in persona del legale rappresentante, rappr.ta e difesa per procura generale alle liti dagli Avv.ti Daniele Compagnone e Nicola Galluzzi
Parte appellata

Conclusioni come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 15 marzo 2024 la Filcams Cgil di Pesaro e Urbino ha impugnato la sentenza del 31 gennaio 2024 con cui il Tribunale di Pesaro, in funzione di giudice del lavoro, aveva rigettato l'opposizione al decreto con cui, all'esito del procedimento sommario, era stato respinto il ricorso proposto ex art. 28 l.n. 300/70 da essa Associazione Sindacale per conseguire l'accertamento dell'antisindacalità della condotta della [REDACTED] S.p.a. - consistita nella mancata attivazione delle procedure di informativa e consultazione con il sindacato previste dalla legge, rispetto all'intenzione di avviare una procedura di trasferimento collettivo, in tal



Chiarisce, al riguardo, il successivo quarto comma della disposizione legislativa citata 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.**”*

Aggiunge il quinto comma della medesima disposizione:

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).*

Il chiaro tenore delle disposizioni richiamate ne autorizza l’interpretazione nel senso che esse richiedono tanto all’informativa quanto alla consultazione di precedere, non già di seguire, la scelta imprenditoriale, quando questa sia di importanza tale da incidere sul complessivo assetto organizzativo aziendale. Ed infatti, il riferimento al canone dell’appropriatezza allo scopo impone di ritenere che, solo ove comunicate ed avviate 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.

Ne discende che qualsiasi clausola della Contrattazione Collettiva di settore dovrebbe prescrivere l’osservanza di particolari modalità temporali nell’avvio delle relazioni sindacali in argomento; ove difettino particolari prescrizioni sul punto, perché la normativa contrattuale collettiva superi il vaglio di liceità, è comunque necessario che la stessa venga interpretata in senso conforme alla legislazione ordinaria, come richiedente, anche solo in maniera implicita, che l’informativa o la consultazione avvengano 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; e che integri un’ipotesi di rilevanza nel senso anzidetto il mutamento della sede operativa di un’impresa fornitrice di servizi in appalto, in vista dell’acquisto di una nuova importante commessa - implicante a sua volta lo spostamento a notevole distanza del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa per la generalità dei dipendenti - non è seriamente discutibile.



Passando all'analisi degli aspetti di concreta evoluzione della vicenda dedotta in causa, emerge che le comunicazioni inviate dall'Azienda convenuta ai propri dipendenti - già consacranti un vero e proprio esercizio di *ius variandi* e non la mera prospettazione della possibilità di future ed ipotetiche modifiche della sede lavorativa, tant'è che in seno ad esse viene, altresì, disposta d'ufficio la collocazione in ferie del lavoratore, espressamente modulata sulla falsariga della concessione del preavviso - hanno preceduto qualsiasi informativa e sollecitazione finalizzata ad avviare gli incontri con le rappresentanze sindacali per discutere gli aspetti rilevanti di siffatta scelta organizzativa di elevato peso sull'intero assetto aziendale; tale circostanza, non seriamente contestata dall'impresa, rivela il contrasto tra il *modus agendi* dell'imprenditore e la *ratio* complessiva della normativa richiamata, a prescindere da qualsiasi considerazione su ciò che è accaduto **dopo** che l'Organizzazione odierna appellante, a seguito delle notizie pervenute da parte dei lavoratori interessati dal trasferimento, ha sollecitato un incontro con la convenuta.

A riprova della notevole incidenza della surriferita iniziativa datoriale rispetto all'intero assetto aziendale vi è il dato fattuale, carico di valenza sintomatica, delle dimissioni rassegnate in massa da tutti i lavoratori attinti dalle comunicazioni di trasferimento.

Sembra, pertanto, superfluo stabilire l'applicabilità al caso di specie dell'art. 4 l.n.223/1991 attuativo della direttiva 98/59/CE; in ogni caso, ritiene il Collegio che il trasferimento comunicato ai lavoratori dall'impresa appellata abbia in concreto assunto i caratteri di un'iniziativa, se non proprio finalizzata alla cessazione dei rapporti di lavoro, quantomeno oggettivamente idonea ad agevolare in misura notevole il verificarsi del fatto estintivo, ove si consideri la reazione pressoché unanime dei lavoratori interessati, come detto innanzi, tutti dimissionari.

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.

D'altro canto, sarebbe 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.



Quanto agli asseriti aspetti intrinsecamente vantaggiosi e migliorativi del trasferimento per i lavoratori, a prescindere dalla considerazione che tale assunto sembra contraddetto dalla comune scelta di costoro di dimettersi piuttosto che accettare lo spostamento della sede lavorativa, è proprio attraverso la preventiva consultazione sindacale che tali profili avrebbero dovuto essere vagliati alla stregua di oggettivi criteri di equo contemperamento dei contrapposti interessi facenti capo a ciascuna delle parti sociali, e non rimessi alla sola discrezionale valutazione della parte datoriale.

Tanto chiarito, in relazione all'ormai intervenuta estinzione dei rapporti di lavoro per effetto delle dimissioni volontarie dei dipendenti interessati dai trasferimenti, non può essere disposta la revoca di questi.

D'altro canto, va ricordato l'orientamento dei Giudici di legittimità secondo cui *In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st.lav., il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto che la lesione dell'immagine del sindacato - prodotta dal mancato avvio della procedura preventiva di consultazione prevista, in relazione al problema delle eccedenze di personale, da una disposizione collettiva - non fosse destinata ad esaurirsi in modo istantaneo o in correlazione con i licenziamenti, avendo idoneità a produrre effetti duraturi e a rendere quindi attuale la condotta antisindacale).* (Cass., sez. Lav. Ordinanza n. 13860 del 22/05/2019).

Nella specie, non meno che nel caso esaminato dalla Suprema Corte, si può ritenere che, a seguito della vicenda dedotta in causa, l'Associazione sindacale appellante abbia patito una lesione dell'immagine a causa del mancato tempestivo coinvolgimento nella soluzione della rilevante problematica di carattere organizzativo, che indubbiamente ha compromesso la conservazione del posto di lavoro da parte dei dipendenti; il pregiudizio all'effettività del ruolo dell'associazione sindacale, quale soggetto chiamato a tutelare gli interessi dei lavoratori, non si è esaurito per il solo fatto che questi ultimi abbiano rassegnato in massa le dimissioni; al contrario, la scelta collettiva dei dimissionari consacra i perduranti, negativi riflessi dell'assenza di confronto tra le parti sociali ed è sufficiente a legittimare l'ordine alla Società appellata di pubblicare l'odierna decisione per la durata di 75 giorni sul proprio sito Internet, e



di curarne la pubblicazione su almeno tre quotidiani a tiratura nazionale, stabilendo il pagamento della somma di euro 500 per ogni giorno di ritardo nel curare detta pubblicazione.

Ritiene il Collegio che tale forma di pubblicità del provvedimento giudiziale costituisca adeguata riparazione del danno all'immagine ed all'effettività del ruolo, patito dall'appellante in conseguenza della vicenda dedotta in causa, non essendo stata fornita alcuna prova di ulteriori pregiudizi di carattere patrimoniale e non patrimoniale scaturiti dalla vicenda stessa.

Le spese dell'intero giudizio seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo

P.Q.M.

La Corte così provvede: 1) accoglie l'appello per quanto di ragione e, in riforma della sentenza impugnata, dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta da  S.p.a. e consistita nell'omessa informativa e nel mancato avvio della consultazione sindacale in via preventiva rispetto al trasferimento disposto nei confronti dei propri dipendenti con comunicazioni del 12 gennaio 2023; ordina alla Società appellata di curare la diffusione dell'odierna pronuncia, entro sette giorni dalla pubblicazione, mediante divulgazione sul proprio sito Internet per 75 giorni e su almeno tre quotidiani a tiratura nazionale a scelta dell'appellante, stabilendo il versamento di euro 500,00 per ogni giorno di ritardo nell'adempimento suddetto; rigetta ogni altra richiesta; 2) condanna  S.p.a. al pagamento delle spese del doppio grado di giudizio, che liquida in favore dell'appellante in euro 2.900,00 per il primo grado ed in euro 3.500,00 per il presente grado, oltre rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15%, I.V.A. e CNPAF nella misura di legge

Ancona, 17 gennaio 2025

Il Consigliere est.

Il Presidente

