

Contratti collettivi e tabelle n. 12/2021

Articolo 28, St. Lav., e annullamento del licenziamento: commento a Tribunale di Firenze n. 1685/2021

di Ludovica Tavella – avvocato – socio Studio Legale Ferrarese Parotto Tavella – Avvocati del lavoro

Lo scorso 20 settembre si è conclusa la nota vicenda giudiziaria della multinazionale GKN Driveline Firenze Spa di Campi Bisenzio. Il Tribunale fiorentino, con decreto n. 1685/2021, ha accolto il ricorso ex [articolo 28](#), St. Lav., presentato dalla Fiom-Cgil, condannando la società a revocare la procedura di licenziamento collettivo di 422 dipendenti, in quanto avviata sulla base di una decisione presa senza il necessario confronto con le OO.SS..

Il giudice, infatti, ha ritenuto antisindacale la condotta della società, per aver questa impedito al sindacato di intervenire nella delicata fase di formazione della decisione di dismettere l'attività aziendale del sito produttivo in questione, violando nello specifico gli obblighi di informazione sulle condizioni aziendali che possono incidere sullo stato occupazionale, e di consultazione al fine di vagliare la possibilità di soluzioni alternative al licenziamento, previsti nel caso di specie dall'articolo 9, Ccnl Metalmeccanica industria e dall'accordo aziendale del 9 luglio 2020.

Il giudice ha ravvisato l'antisindacalità della condotta datoriale e, dunque, l'intento di delegittimare il sindacato riducendo la possibilità di reazione dello stesso, anche nelle modalità con le quali è stata attuata la disposta cessazione dell'attività aziendale, poiché lesive dei principi di buona fede e correttezza contrattuale: la società, dopo aver concordato con la Rsu una giornata di chiusura per "par collettivo" per il 9 luglio 2021, convocava il CdA per il giorno antecedente e deliberava l'immediata cessazione dell'attività, con collocazione in aspettativa retribuita di tutti i dipendenti, cosicché la comunicazione di apertura del licenziamento collettivo perveniva ai lavoratori e al sindacato a stabilimento già chiuso.

La vicenda

Verso la fine del mese di giugno 2021, la multinazionale GKN concordava con la Rsu una giornata di chiusura per il successivo 9 luglio, nella quale tutti i dipendenti sarebbero stati posti in permesso retribuito collettivo, motivata dalla riduzione di un ordine da parte di un cliente.

Tuttavia, il giorno immediatamente antecedente, l'8 luglio, la società deliberava la decisione di chiudere lo stabilimento di Campi Bisenzio, licenziando ex L. 223/1991 tutto il personale, che nel frattempo veniva posto in aspettativa retribuita.

I lavoratori e le OO.SS ricevevano, quindi, la lettera di avvio della procedura di licenziamento collettivo, così apprendendo della volontà aziendale di cessare definitivamente l'attività, nella successiva giornata del 9 luglio, a stabilimento già chiuso per "par collettivo".

Con ricorso ex [articolo 28](#), St. Lav., depositato il 30 luglio 2021, la Fiom-Cgil di Firenze conveniva in giudizio la GKN per chiedere l'accertamento dell'antisindacalità della condotta aziendale, e la conseguente rimozione dei relativi effetti, per aver:

- a) omesso le procedure di consultazione e confronto previste dagli articoli 9 e 10, Ccnl Metalmeccanica industria, nonché dallo specifico accordo sindacale siglato in data 9 luglio 2020;
- b) compiuto una serrata offensiva collocando tutti i dipendenti in ferie/permesso o aspettativa retribuita;
- c) avviato la procedura di licenziamento collettivo senza il preventivo ricorso agli ammortizzatori sociali, in violazione dell'avviso comune del 29 giugno 2021.

Il licenziamento collettivo e gli obblighi di comunicazione e consultazione ex L. 223/1991

Come noto, il licenziamento collettivo si configura, ai sensi dell'[articolo 24](#), L. 223/1991, nell'ipotesi in cui un datore di lavoro con più di 15 dipendenti intenda effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni nell'unità produttiva, ovvero in più unità produttive nell'ambito della stessa Provincia, a causa della riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività o del lavoro¹.

Per effettuare un licenziamento collettivo il datore di lavoro deve osservare una specifica procedura, disciplinata dall'[articolo 4](#), comma 2 ss., L. 223/1991, che si articola in 2 fasi, una c.d. sindacale e una c.d. amministrativa, nel corso delle quali datore di lavoro e sindacati tentano, dapprima tra loro e poi eventualmente anche con l'intervento del soggetto pubblico, di trovare soluzioni alternative al licenziamento dei lavoratori; qualora le parti non pervengano a un accordo, la procedura si conclude con l'intimazione del recesso da parte del datore di lavoro.

Pe quanto qui interessa, preme sinteticamente ricordare come la summenzionata procedura preveda in capo al datore di lavoro degli obblighi di comunicazione, informazione e consultazione.

Anzitutto, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, L. 223/1991, il datore di lavoro deve dare comunicazione scritta di avvio della procedura alle Rsa o Rsu, se presenti, e alle associazioni di categoria², nella quale

¹ Cfr. articolo 24, comma 1, L. 223/1991: "Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15 bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia (...)".

² Cfr. articolo 4, comma 2, L. 223/1991: "Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle

devono essere cristallizzate, ai sensi del successivo comma 3, le ragioni sottostanti al licenziamento collettivo. Nello specifico la comunicazione deve contenere l'indicazione:

“dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei 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; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva”³.

Copia della comunicazione deve essere inviata anche all'organo pubblico competente.

La comunicazione deve essere veritiera, corretta e completa, al fine di offrire al sindacato la possibilità di un sostanziale esame congiunto e di consentirgli di esercitare un effettivo controllo⁴.

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo, le Rsa/Rsu e le associazioni di categoria possono richiedere un esame congiunto della situazione con il datore di lavoro, al fine di esaminare le cause che hanno comportato gli esuberi e vagliare eventuali soluzioni alternative⁵.

Qualora la predetta fase sindacale si concluda senza che sia stata raggiunta un'intesa, il competente ufficio pubblico convoca le parti per un ulteriore esame⁶.

Laddove anche l'ulteriore esame in sede amministrativa dia esito negativo, il datore di lavoro può procedere ai licenziamenti collettivi nel rispetto dei criteri di scelta previsti dall'[articolo 5](#), comma 1, L.

rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato”.

³ Cfr. articolo 4, comma 3, L. 223/1991.

⁴ Cfr. Cass. n. 13031/2002: “Il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con cui dà inizio ad una procedura di licenziamento collettivo, deve compiutamente e correttamente adempiere l'obbligo di fornire le informazioni specificate dall'art. 4, comma terzo, della legge n. 223 del 1991, in maniera tale da consentire all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale, valutando anche la possibilità di misure alternative al programma di esubero. La inadeguatezza delle informazioni, che abbia potuto condizionare la conclusione dell'accordo tra impresa e organizzazioni sindacali secondo le previsioni del medesimo art. 4, determina l'inefficacia dei licenziamenti per irregolarità della procedura, a norma dell'art. 4, comma dodicesimo. (Nella specie la Suprema Corte ha confermato la sentenza d'appello che aveva ravvisato l'omessa indicazione dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi che non consentivano di porre rimedio all'eccedenza di personale, in quanto l'indicazione fornita consisteva, secondo il corretto apprezzamento del giudice di merito, nella mera ripetizione dei motivi che avevano determinato la situazione di eccedenza)”; conf. Cass. n. 5770/2003.

⁵ Cfr. articolo 4, comma 5, L. 223/1991: “Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti”.

⁶ Cfr. articolo 4, comma 7, L. 223/1991.

223/1991 (ossia, in concorso tra loro: carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico produttive e organizzative), comunicando alle OO.SS. e all'ufficio pubblico competente, nei successivi 7 giorni, l'elenco dei lavoratori licenziati⁷.

Gli obblighi di informazione e consultazione previsti dalla contrattazione collettiva: l'articolo 9, Ccnl Metalmeccanica industria

Gli obblighi di informazione e consultazione gravanti sul datore di lavoro, a tutela degli interessi collettivi dei lavoratori, sono previsti, oltre che dalla legge, anche dalla contrattazione collettiva.

Il D.Lgs. 25/2007, attuativo della Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale in materia di diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, prevede, all'[articolo 1](#), comma 2, che:

“Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi”.

Anche la contrattazione collettiva, quindi, può prevedere che le scelte gestionali d'impresa di decisivo impatto sui lavoratori, quali ad esempio l'intimazione di licenziamenti collettivi, la cessione di rami aziendali, la dismissione di attività, etc., siano condivise con le OO.SS. e obbligatoriamente oggetto di confronto con le stesse.

A questo proposito, e con specifico riferimento alla vicenda GKN qui in esame, occorre richiamare il disposto dell'articolo 9, Ccnl Metalmeccanica industria, rubricato *“Informazione e consultazione in sede aziendale”*, sul quale si fonda la pronuncia del Tribunale fiorentino.

In particolare, e per quanto qui interessa, la predetta disposizione pattizia prevede, a carico delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti, l'obbligo di fornire annualmente, su richiesta delle Rsu e delle OO.SS. territoriali, informazioni su “la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze”.

E, ancora, a prescindere da una specifica cadenza temporale e da un'esplicita richiesta dei sindacati in tal senso, la medesima disposizione prevede l'obbligo di fornire informazioni

⁷ Cfr. articolo 4, comma 9, L. 223/1991. Ai sensi del successivo comma 12: *“Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo. Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo”.*

“sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a: le sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestative; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati dell'attività imprenditoriale; le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione”.

La norma contrattuale prosegue precisando che

“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”.

L'articolo 9, Ccnl Metalmeccanica industria prevede, poi, per le aziende che occupano più di 150 dipendenti, l'ulteriore obbligo di fornire annualmente alle Rsu e alle OO.SS. territoriali, indipendentemente da una loro espressa richiesta in tal senso, informazioni sui *“livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro”.*

La violazione degli obblighi di informazione e la tutela ex articolo 28, St. Lav.

La violazione degli obblighi di informazione e consultazione previsti dalla L. 223/1991, nonché dalla contrattazione collettiva, costituisce condotta antisindacale, reprimibile mediante lo speciale procedimento d'urgenza di cui all'[articolo 28](#), St. Lav..

La predetta disposizione stabilisce, infatti, che:

“Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti”.

Diritto sindacale: procedure e casi aziendali

In base all'orientamento maggioritario, per qualificare la condotta del datore di lavoro come antisindacale è necessario che sussista solamente l'elemento oggettivo e, quindi, la concreta lesione degli interessi collettivi, risultando irrilevante l'elemento soggettivo, ossia l'intento lesivo del datore di lavoro⁸.

Al contrario, secondo una tesi minoritaria, sarebbe, invece, necessaria la sussistenza anche dell'elemento soggettivo, ossia la consapevolezza e l'intenzione del datore di lavoro di ledere i diritti sindacali⁹.

I soggetti legittimati ad agire sono gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali.

Per agire ai sensi dell'[articolo 28](#), St. Lav., è necessaria l'attualità della condotta sindacale o, perlomeno, la permanenza dei suoi effetti lesivi al momento dell'instaurazione del giudizio, trattandosi di uno strumento processuale volto a far cessare il comportamento illegittimo e a farne rimuovere i relativi effetti lesivi¹⁰.

Infatti, il giudice, qualora ritenga siano stati violati la libertà e i diritti sindacali dei lavoratori, entro 2 giorni successivi alla presentazione del ricorso ex articolo 28, St. Lav., ordina con decreto motivato e immediatamente esecutivo la cessazione della condotta illegittima e la rimozione dei relativi effetti.

La motivazione della pronuncia

Il giudice del lavoro di Firenze ha accolto il ricorso ex articolo 28, St. Lav., presentato dalla Fiom-Cgil, perché GKN ha avviato la procedura di consultazione prevista dalla L. 223/1991 senza disporre il preventivo confronto con le rappresentanze sindacali previsto dalla contrattazione collettiva e dall'accordo aziendale.

Il giudice, infatti, ha ritenuto antisindacale la condotta della società, per aver questa impedito al sindacato di interloquire nella fase di formazione della decisione di cessare definitivamente l'attività aziendale del sito produttivo di Campi Bisenzio, violando, nello specifico, gli obblighi di informazione sulle condizioni aziendali che possono incidere sullo stato occupazionale e di consultazione al fine di

⁸ Cfr. Cass. SS.UU. n. 5295/1995: "Per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro né nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), né nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero"; conf. Cass. n. 24581/2007, Cass. n. 13726/2014 e Cass. n. 3837/2016.

⁹ Cfr. Cass. n. 3298/2001; conf. n. 20078/2008.

¹⁰ Cfr. Cass. n. 11741/2005; conf. Cass. n. 23038/2010 e Cass. n. 13860/2019.

vagliare la possibilità di soluzioni alternative al licenziamento previsti, nel caso di specie, dall'articolo 9, Ccnl Metalmeccanica industria, e dallo specifico accordo aziendale sottoscritto in data 9 luglio 2020. Il giudice fiorentino prende in esame, dapprima, il dettato dell'articolo 9, Ccnl Metalmeccanica industria, richiamato poco sopra, evidenziando come dalla lettura della norma contrattuale emerga che:

“l’obbligo di informazione gravante sul datore di lavoro non è limitato alla comunicazione della decisione assunta, ma si estende alla fase di formazione della decisione stessa”¹¹.

Nello specifico, sottolinea come dalle espressioni “*andamento prevedibile dell’occupazione*”, “*previsioni di rischio per i livelli occupazionali*”, “*previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all’andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro*” si ricava, infatti, che il datore di lavoro è tenuto a condividere con il sindacato non soltanto i dati aziendali, ma anche ogni valutazione effettuata in relazione a tali dati, tutte le volte che tale valutazione comporti, come nel caso di specie, una “*previsione di rischio per i livelli occupazionali*”.

Secondo il giudice adito, tale obbligo di informazione preventiva, esteso quindi alla fase di formazione della decisione assunta, non viene meno neppure a fronte della previsione contenuta nello stesso articolo 9, Ccnl, secondo cui le procedure di informazione e consultazione ivi previste sarebbero assorbite e sostituite dalla procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/1991, e ciò in ragione della collocazione di detta previsione all’interno della norma contrattuale che rende evidente come l’assorbimento e la sostituzione non si riferiscano agli obblighi informativi gravanti in capo alle aziende con più di 150 dipendenti, quale è la GKN¹².

In ogni caso, aggiunge il giudice adito, tale obbligo di informazione preventiva risulta testualmente assunto dalla società con l’accordo aziendale firmato in data 9 luglio 2020, con il quale la società

“dopo aver escluso “allo stato attuale” “l’uso di licenziamenti coercitivi”, si è espressamente impegnata “al confronto con la Rsu in caso di mutamento del corrente contesto e condizioni di mercato” (...). In sostanza gli accordi prevedono una vera e propria procedimentalizzazione delle decisioni in materia di occupazione ed esuberi, nell’ambito della quale la convenuta si è impegnata (liberamente e volontariamente) ad effettuare le proprie scelte solo dopo aver adeguatamente informato il sindacato. (...) Il senso dell’obbligo assunto è evidentemente quello di consentire al sindacato di esercitare al meglio le proprie funzioni, ivi compresa quella di condizionare (con le ordinarie e legittime modalità di confronto ed eventualmente di contrasto) le future determinazioni e scelte gestionali dell’azienda”¹³.

¹¹ Cfr. il decreto in esame a pag. 3.

¹² In senso contrario, ancorché su fattispecie analoga, cfr. Trib. Monza, 8 ottobre 2021.

¹³ Cfr. il decreto in esame a pag. 4.

Il giudice prosegue evidenziando nel dettaglio come i fatti e la documentazione prodotta dimostrino che la società sia venuta meno agli obblighi di informazione posti a suo carico con

“evidente violazione dei diritti del sindacato, messo davanti al fatto compiuto e privato della facoltà di intervenire sull’iter di formazione della decisione datoriale, nell’ambito del democratico e costruttivo confronto che dovrebbe caratterizzare le posizioni delle parti.”¹⁴

Il giudice ha ravvisato l’antisindacalità della condotta datoriale e, dunque, l’intento di delegittimare il sindacato riducendo la possibilità di reazione dello stesso, anche nelle modalità con le quali è stata attuata la disposta cessazione dell’attività aziendale, poiché lesive dei principi di buona fede e correttezza contrattuale.

Nello specifico, si legge nel decreto, la decisione di rifiutare, senza una precisa ragione giustificativa, la prestazione lavorativa di tutti i dipendenti, il cui rapporto di lavoro prosegue per legge fino alla chiusura della procedura di licenziamento collettivo, fa ritenere che la volontà di GKN fosse proprio quella di limitare l’attività del sindacato. Anche la chiusura dello stabilimento per una giornata per “par collettivo”, rivelatasi poi di fatto programmata per il giorno successivo a quello fissato per decidere la cessazione dell’attività, fa supporre che sia stata fatta in modo tale da poter effettuare la relativa comunicazione ai lavoratori e al sindacato a stabilimento già chiuso.

Pur non essendo in alcun modo in discussione la discrezionalità del datore di lavoro nella decisione di cessare l’attività d’impresa, libertà questa peraltro garantita a livello costituzionale, tale scelta imprenditoriale deve essere attuata secondo un *iter* rispettoso dei principi di correttezza e buona fede, nonché del ruolo e delle prerogative del sindacato¹⁵.

Sulla base delle considerazioni sinora svolte, il Tribunale di Firenze, accertata l’antisindacalità della condotta, ha quindi condannato la società a rimuovere gli effetti di tale comportamento, rinnovando correttamente l’informativa omessa e revocando il procedimento *ex* L. 223/1991, iniziato sulla base di una decisione presa in assenza del confronto, necessario ancorché non vincolante, con il sindacato.

¹⁴ Cfr. il decreto in esame a pag. 4.

¹⁵ Cfr. il decreto in esame a pag. 6.