

*Condotta antisindacale e licenziamenti collettivi*

Trib. Rossano, sez. I, sentenza 27 marzo 2013 (est. Ambrogio Colombo)

**Condotta antisindacale – Licenziamenti collettivi – Caratteristiche**

*La definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 St. Lav. non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Pertanto, per integrarne gli estremi, è sufficiente che il comportamento datoriale 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, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale. In particolare, nell'ambito della procedura di cui alla l. n. 223/1991 (art. 24 che richiama testualmente le norme dettate in materia di mobilità, artt. 4 e 5), saranno antisindacali, dunque, quelle condotte suscettibili di conculcare gli interessi collettivi ai quali le oo. ss. sovrintendono. Più nel dettaglio, nella procedura in esame è agevole rilevare la natura collettiva e meta-individuale dell'interesse di cui i sindacati si fanno portatori. Essi sono destinatari, in primo luogo, della comunicazione preventiva a seguito della quale possono richiedere un esame congiunto della situazione essendo ad esse riconosciuta la legittimazione a "sedersi al tavolo delle trattative" con i rappresentanti dell'impresa al fine di valutare la sussistenza dei presupposti della paventata riduzione del personale e per studiare e suggerire eventuali soluzioni alternative per far fronte all'esigenza di riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro nel tentativo di evitare il ricorso alla riduzione del personale o di contenere il numero dei licenziamenti che restano l'extrema ratio, dovendo anche, eventualmente, in tale contesto, esaminarsi la possibilità di far ricorso a misure sociali di accompagnamento finalizzate a favorire la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori.*

*(Massima a cura di Giuseppe Buffone – Riproduzione riservata)*

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 21.05.2012 la CGIL Funzione Pubblica Comprensorio del Pollino-Sibari-Tirreno, ricorreva ai sensi dell'art. 28 l. n. 300/1970 (di seguito St. Lav.) onde sentir dichiarare l'antisindacalità della condotta posta in essere dalla Cooperativa XXXX in occasione dell'attuazione della procedura di licenziamento collettivo posta in essere, con conseguente condanna alla cessazione dell'illegittimo comportamento e rimozione degli atti e relativi effetti.

Si costituiva innanzi la Giudice del Lavoro del Tribunale di Rossano (di seguito G.d.L.) la cooperativa, la quale, eccependo l'infondatezza dell'avverso ricorso, concludeva per il relativo rigetto.

Con decreto emesso il 21.07.2013 il G.d.L., rilevata la natura antisindacale della condotta dell'odierna ricorrente, ne ordinava la rimozione degli effetti disponendo la reintegra dei lavoratori licenziati all'esito della procedura di cui alla l. n. 223/1991.

Avverso tale provvedimento proponeva opposizione la XXXX sostenendo la non condivisibilità delle conclusioni alle quali era pervenuto il primo Giudice deducendo, in primo luogo, la nullità del decreto opposto non essendo stati rispettati i termini prescritti dall'art. 28 St. Lav. Nel merito, poi, deduceva l'erroneità del decreto eccependo: la perfetta completezza ed esaustività delle informazioni fornite alle organizzazioni sindacali (di seguito oo. ss.) nel corso della procedura; l'insussistenza del rilevato difetto di contestualità tra il recesso individuale e l'invio dell'elenco dei lavoratori posti in mobilità, essendo intercorsi, tra la prima (22.02.2012) e la seconda (27.02.2012) solo tre giorni feriali (il 22.02.2012 era un mercoledì; il 27.02.2012 era un lunedì) evidenziando, inoltre, che il difetto di contestualità non è tale da ledere il decoro o l'immagine del sindacato; il corretto assolvimento degli obblighi di cui agli artt. 4 e 5 l. n. 223/1991 e la corretta indicazione dei criteri di selezione del personale da licenziare.

Concludeva, quindi, per la declaratoria di nullità del decreto opposto per violazione dei termini di cui all'art. 28 cit.; nel merito, per la revoca dello stesso non sussistendo alcuna condotta antisindacale ascrivibile alla opponente. Il tutto con vittoria delle spese di lite.

Si costituiva la CGIL Funzione Pubblica nella struttura comprensoriale territorialmente competente, la quale, deducendo la piena correttezza del decreto, e l'infondatezza degli avversi motivi di opposizione, instava per il rigetto del ricorso con conferma del provvedimento opposto e per la condanna di controparte alla rifusione delle spese di lite, con distrazione in favore del procuratore antistatario.

Acquisita la documentazione in atti, concessi termini per note, la causa veniva rinviata all'odierna udienza per discussione ed in esito decisa come da sentenza letta in udienza assenti le parti.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Infondato è il primo motivo di opposizione.

I termini prescritti dalla procedura regolata dall'art. 28 St. Lav. non possono ritenersi perentori: a norma dell'art. 152, co. 2, c.p.c., infatti, "i termini stabiliti dalla legge sono ordinatori, tranne che la legge stessa li dichiari espressamente perentori" e tanto la disposizione che qui ci occupa non dispone. Ai sensi dell'art. 156, co. 1, c.p.c., poi, "non può essere pronunciata la nullità per inosservanza di forme di alcun atto del processo, se la nullità non è comminata dalla legge".

In mancanza di un'espressa previsione in tal senso il mancato rispetto dei termini (peraltro ordinatori) di cui all'art. 28 cit. non consente di colpire con la scure della nullità il provvedimento del Giudice che non sia di essi rispettoso.

2. Passando al merito, il primo Giudice ha riscontrato la censurata condotta antisindacale nell'incompletezza delle comunicazione preventiva del 09.01.2012, nella non contestualità tra la comunicazione ex art. 4, co. 9, l. n. 223/1991 alle oo. ss. ed il recesso individuale ai singoli lavoratori, nella mancata indicazione delle concrete modalità applicative dei criteri di selezione.

È d'uopo in limine premettere che la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 St. Lav. non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Pertanto, per integrarne gli estremi, è sufficiente che il comportamento datoriale 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, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo obiettivamente tale da limitare la libertà sindacale (cfr. Cass. n. 9250/2007).

Per quel che qui ci occupa, nell'ambito della procedura di cui alla l. n. 223/1991 (art. 24 che richiama testualmente le norme dettate in materia di mobilità, artt. 4 e 5), saranno antisindacali, dunque, quelle condotte suscettibili di conculcare gli interessi collettivi ai quali le oo. ss. sovrintendono.

Più nel dettaglio, nella procedura in esame è agevole rilevare la natura collettiva e meta-individuale dell'interesse di cui i sindacati si fanno portatori. Essi sono destinatari, in primo luogo, della comunicazione preventiva a seguito della quale possono richiedere un esame congiunto della situazione essendo ad esse riconosciuta la legittimazione a "sedersi al tavolo delle trattative" con i rappresentanti dell'impresa al fine di valutare la sussistenza dei presupposti della paventata riduzione del personale e per studiare e suggerire eventuali soluzioni alternative per far fronte all'esigenza di riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro nel tentativo di evitare il ricorso alla riduzione del personale o di contenere il numero dei licenziamenti che restano l'*extrema ratio*, dovendo anche, eventualmente, in tale contesto, esaminarsi la possibilità

di far ricorso a misure sociali di accompagnamento finalizzate a favorire la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori.

Laddove non si raggiunga l'accordo, della questione viene investita la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) che esperisce (fase amministrativa) un tentativo di conciliazione tra le parti onde agevolare un eventuale intesa.

In mancanza di un accordo il datore potrà collocare in mobilità o licenziare il personale eccedente con recesso comunicato per iscritto (e nel rispetto del termine di preavviso) ai singoli lavoratori provvedendo, contestualmente, a comunicare alla Direzione Regionale del Lavoro, alle oo. ss. e alla Commissione Regionale Permanente Tripartita (che, per effetto, dell'art. 4 d.lgs. n. 469/1997 ha assorbito competenze e funzioni già della Commissione Regionale per l'Impiego) i nominativi dei lavoratori licenziati, i relativi profili professionali e le ulteriori informazioni prescritte dalla legge.

3. In sostanza, la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale è funzionale ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle oo. ss. (destinatario di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda) e, poi eventualmente all'Autorità Giudiziaria, competente nel verificare il rispetto della procedura con riferimento all'obbligo informativo, al fine di accertare l'assenza di elusioni della normativa posta a tutela del diritto dei lavoratori alla prosecuzione dell'attività lavorativa, anche attraverso il compimento di atti discriminatori.

È da rilevare, quindi, che alle oo. ss. il Legislatore ha riservato un ruolo centrale sin dalla fase preliminare. La procedura disciplinata dall'art. 4 l. n. 223 del 1991 assegna al sindacato, a fronte dell'esercizio del potere imprenditoriale di modificare in maniera incisiva dell'assetto aziendale, un ruolo di tutela dell'interesse dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro nell'ambito del più generale controllo su eventi che incidano, in maniera non marginale, sull'assetto occupazionale.

Poiché la tutela di un tale interesse è subordinata all'informazione, da parte dell'imprenditore, la comunicazione di avvio della procedura rappresenta, quindi, una cadenza essenziale per la proficua partecipazione alla cogestione della crisi da parte del sindacato e per la trasparenza del processo decisionale del datore di lavoro. Al fine di rendere effettivo e concreto il ruolo del sindacato, la comunicazione preventiva, pertanto, non può essere generica. Non a caso la menzionata legge impone al datore di lavoro un onere di dettagliate indicazioni, funzionali alla valutazione da parte sindacale dell'opportunità di chiedere l'esame congiunto della situazione e all'elaborazione ed individuazione dei possibili rimedi (informazioni riguardanti, secondo la dettagliata indicazione della legge, i motivi della situazioni di eccedenza e quelli, di carattere tecnico organizzativo e produttivo che non consentono l'adozione di misure atte a porvi rimedio evitando in tutto o in parte la dichiarazione di mobilità e/o i licenziamenti; il numero, la collocazione

aziendale e i profili personali dei lavoratori eccedenti; i tempi di attuazione del programma di mobilità; le misure programmate per fronteggiarne le conseguenze sul piano sociale).

In questo assetto normativo, in considerazione della ratio sottesa alla comunicazione preventiva, non può non ritenersi antisindacale la condotta datoriale che si estrinsechi in una procedura di mobilità o di licenziamento collettivo posta in essere in violazione dell'obbligo a carico del datore di lavoro ex art. 4 c. 3 l. cit. Tanto accade, non solo ove la comunicazione ivi prevista manchi del tutto, ma anche tutte le volte in cui essa impedisca, in concreto (per essere apparente, incompleta, non esaustiva, reticente e/o non sincera), l'effettiva e consapevole partecipazione delle oo. ss. alla procedura ed un informato controllo sull'operato aziendale.

3.1. Nella specie, il primo Giudice ha riscontrato un primo profilo di antisindacalità (cfr. pagg. 4 e 5 del decreto opposto) riconoscendo la comunicazione preventiva del 09.01.2012 generica in ordine ai motivi che non hanno consentito di adottare misure alternative non avendo la XXXX fornito informazioni complete circa i servizi complessivamente prestati omettendo di includere quelli svolti presso i Comuni di Longobucco e Crosia, finendo così per impedire alle oo. ss. la possibilità di verificare l'effettiva possibilità di reimpiego onde evitare la risoluzione del rapporto.

Al riguardo, l'opponente deduce l'erroneità della valutazione del Giudice del decreto nella misura in cui non ha tenuto in debito conto il fatto che presso Longobucco e Crosia (come anche Cropalati e Paludi) sono attivi dei centri di aggregazione giovanile che svolgono attività di assistenza sociale in favore di famiglie disagiate e minori con disabilità mentali e non anche servizi di assistenza fisica come quello attivo presso il Comune il Rossano ed interessato alla procedura di cui alla l. n. 223/1991.

Si legge nel decreto che "tale adempimento non può ritenersi sussistente, come sostenuto dalla società convenuta, per il mero richiamo, contenuto nella scheda dei lavoratori allegata nella comunicazione preventiva, ai dipendenti del centro di aggregazione giovanile di Longobucco, poiché una cosa è l'indicazione dei dipendenti e delle altre attività aziendali, altra è la motivazione del perché non vi sia possibilità di ricollocazione in tali ambiti, motivazione che, come detto, è stata del tutto omessa. Le ulteriori deduzioni di merito, svolte dalla società convenuta negli atti di giudizio circa la diversità dei servizi prestati dagli altri Comuni, sono assolutamente irrilevanti in questa sede, poiché si tratta di motivazioni che avrebbero dovuto essere fornite nel corso della procedura" (così il decreto alle pagg. 4 e 5 cit.).

Tale assunto del Giudice della prima fase non può che essere condiviso rilevandosi che nel corso dell'esame congiunto devono essere vagliate tutte le possibili strade atte a garantire il mantenimento dei livelli occupazionali e/o a limitare il numero dei lavoratori da licenziare o da collocare in mobilità. Ed invero, il datore e le oo. ss. (cfr. art. 4, co. 11, l. n. 223/1991), al fine di garantire il reimpiego di tutti o parte dei lavoratori, possono giungere ad accordi con i quali possono stabilire che, in deroga

all'art. 2103 c.c., il personale sia assegnato a mansioni diverse da quelle svolte in precedenza potendo prevedere la possibilità di adibire i lavoratori interessati a mansioni anche peggiorative e senza alcuna preclusione nell'assegnazione delle mansioni inferiori (cfr. Cass. n. 11806/2000 che ha chiarito che “ciò si spiega considerando che trattasi per un verso di un rimedio per evitare il licenziamento e per altro verso di una deroga che non vincola i lavoratori, i quali ben potrebbero rifiutare la dequalificazione, andando però incontro al rischio del licenziamento”). Nella specie, dunque, il canone della completezza della comunicazione imponeva di fare espressa menzione di tutti gli altri centri e servizi gestiti dalla XXXX: quelli attivi nel Comune di Rossano e quelli presenti in altri Comuni, e non solo quelli inerenti al servizio di assistenza fisica ai disabili, ma anche quelli relativi ad ogni altra tipologia di servizio offerto dalla cooperativa, avendo cura di chiarire ab origine, la possibilità di *repechage* anche attraverso l'adibizione a mansioni diverse e/o finanche inferiori dei lavoratori in esubero per il servizio oggetto di convenzione con il Comune di Rossano e di verificare, poi, la praticabilità di tale opzione nel contraddittorio con le oo. ss. nel corso dell'esame congiunto.

In sostanza, al di là della concreta perseguibilità di una tale soluzione, essa sarebbe dovuta essere comunque oggetto di informazione, di successiva verifica e discussione nella fase preliminare, prima, ed in quella amministrativa, poi. Ed era in quelle sedi che la cooperativa avrebbe eventualmente dovuto argomentare in merito alla possibilità o meno di utilizzare aliunde i lavoratori interessati alla procedura consentendo ai sindacati, a monte rispetto il procedimento che qui ci occupa, di interloquire su tali aspetti garantendo ad essi (non la partecipazione pur che sia, bensì) un proficuo ed informato coinvolgimento alla cogestione della crisi nel rispetto del crisma della piena trasparenza del processo decisionale datoriale.

Quello che viene in rilievo non è la concreta possibilità di *repechage*, ma il rendere ex ante edotto il sindacato della sussistenza di tali centri e dell'impossibilità di ricollocazione dei lavoratori presso gli stessi (allegando ab origine la natura volontaria del personale impiegato presso gli stessi o la necessità di peculiari titoli o professionalità non possedute dal personale impiegato per l'assistenza psicofisica).

3.2. La seconda censura mossa al decreto opposto riguarda la rilevata mancanza di contestualità tra la comunicazione del recesso individuale e quella di cui il sindacato è destinatario a norma della seconda parte del comma 9 dell'art. 4 l. n. 223/1991. Osserva, al riguardo, l'opponente che il requisito sarebbe stato comunque rispettato nella sostanza essendo intercorsi solo tre giorni lavorativi tra l'invio del recesso e la comunicazione in parola. Rileva, poi, che il decoro e l'immagine del sindacato non sarebbe comunque incisa da tale irregolarità.

Il motivo è infondato.

Sul punto giova osservare che la prima comunicazione (al singolo lavoratore) e la seconda (agli Uffici del lavoro e alle associazioni di categoria) hanno contenuto e finalità differenti ma interconnesse. In particolare, la prima comunicazione — da redigersi in forma scritta —

deve contenere solo la notizia del recesso, senza la necessità di alcuna motivazione; la «contestuale» comunicazione, invece, deve includere anche i dati relativi all'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nome, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché la puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta.

Proprio perché nessuna comunicazione dei motivi del recesso viene prescritta con riguardo al singolo lavoratore, essendo sufficiente che il recesso venga operato tramite atto scritto, solo attraverso le comunicazioni di cui all'art. 4, comma 9 è reso possibile all'interessato di conoscere in via indiretta le ragioni della sua collocazione in mobilità o del suo licenziamento (cfr., tra le altre, Cass. n. 11258/2000; Cass. n. 5718/1999). La ratio della comunicazione de quo è, dunque, quella di fungere da strumento di discovery a garanzia dei licenziati esternando e rendendo visibile e quindi controllabile dalle organizzazioni sindacali (e tramite queste dai singoli lavoratori) la correttezza del datore di lavoro in relazione alle modalità di applicazione dei criteri di scelta. La possibilità del controllo si pone, peraltro, quale indispensabile presupposto per l'esercizio del potere, spettante al singolo lavoratore, di impugnare il licenziamento.

Ed allora, le possibilità sono due: o la comunicazione non vi è stata, ovvero presenta contenuti insufficienti, ed allora il lavoratore, nel termine di decadenza stabilito dall'art. 5, potrà impugnare il recesso comunicatogli per iscritto per farne dichiarare l'inefficacia; oppure è stata fatta ritualmente e il recesso potrà essere contestato nello stesso termine solo per ottenerne l'annullamento per violazione dei criteri di scelta.

Entro queste linee di sistema va interpretata la prescrizione legislativa di contestualità tra recesso e comunicazioni ai competenti uffici del lavoro e alle organizzazioni sindacali: si può ammettere senza difficoltà che le comunicazioni possano precedere l'intimazione dei licenziamenti, assolvendo così pienamente e meglio la funzione di garanzia e controllo; cosicché è da ritenere che la legge, proprio al fine di attenuare la rigidità degli oneri posti a carico del datore di lavoro, gli consente di inviare le comunicazioni contestualmente ai recessi. Ma non è possibile ritenere che, salvo l'intervento di cause di forza maggiore, possa, senza subirne effetti pregiudizievoli, procedere ad intimare i licenziamenti ritardando il momento di invio delle comunicazioni. Appare infatti evidente che, decorrendo, in ogni caso, il termine per impugnare il recesso, secondo il chiaro dettato normativo, dalla sua comunicazione per iscritto, la mancanza delle contestuali comunicazioni attribuisce all'interessato il potere di ottenere l'accertamento dell'inefficacia del licenziamento, e la tardiva comunicazione non potrebbe eliminare la situazione di vantaggio già sorta. Del resto, dire che il lavoratore non possa subire pregiudizio dal ritardo, pur minimo, significherebbe sostenere che un termine di decadenza possa essere abbreviato dal comportamento del soggetto passivo del potere.

Queste le ragioni che sono alla base dell'orientamento assolutamente prevalente della giurisprudenza di legittimità, secondo cui il requisito

della contestualità della comunicazione del recesso alle organizzazioni sindacali e alle indicate amministrazioni pubbliche (comunicazioni sicuramente richieste a pena di inefficacia del licenziamento) non può non essere valutato - in una procedura temporalmente cadenzata in modo rigido e analitico, e con termini decisamente ristretti - nel senso di una necessaria contemporaneità la cui mancanza vale ad escludere la predetta sanzione della inefficacia del licenziamento solo se dovuta a giustificati motivi di natura oggettiva da comprovare dal datore di lavoro (cfr., da ultimo Cass. n. 7490/2011 e Cass. n. 24341/2010; v. anche, tra le tante, Cass. n. 16776/2009; Cass. n. 2168/2009; Cass. n. 1722/2009; Cass. n. 15898/2005; Cass. n. 5578/2004; Cass. n. 5718/1999; Cass. n. 2165/1997).

Non è possibile, quindi, condividere altre impostazioni che pure affiorano in alcuni precedenti della Suprema Corte, perché la proposta nozione elastica del requisito della contestualità (cfr. Cass. n. 4970/2006; Cass. n. 5942/2004; Cass. n. 13457/2000 che opinavano per un contestualità "non intesa come contemporaneità", ma come "obbligo di immediatezza", "nell'obbligatoria osservanza dei 120 giorni dalla conclusione della procedura", in guisa che "solo una comunicazione alle associazioni di categoria ed agli Uffici del lavoro "in epoca marcatamente successiva", "al fine di conferire efficacia ad un licenziamento che ne è definitivamente privo", è preclusa") "contraddice la funzione di garanzia dei licenziati da attribuire alle comunicazioni, contenenti le motivazioni individuali dell'atto di gestione del rapporto di lavoro, e si rileva incoerente con il complessivo disegno legislativo" (così Cass. n. 1722/2009 cit.). Nemmeno è possibile attingere alla c.d. riforma Fornero per acquisire elementi esegetici di segno diverso atteso che quanto ivi disposto in merito si pone proprio quale *quid novi* rispetto all'assetto previgente preordinato al superamento del diritto vivente venutosi a consolidare.

Chiarito che per contestualità di cui al comma 9 deve intendersi contemporaneità, deve rilevarsi come il mancato rispetto di questo canone spiega effetti sotto il profilo dell'art. 28 St. Lav.

Infatti, quando il recesso sia inviato prima della comunicazione alle oo. ss., non solo si creano vischiosità nell'esercizio delle facoltà di controllo ed impugnativa in capo al singolo lavoratore, ma si sviliscono anche le prerogative che competono ai sindacati in proprio circa la verifica della correttezza delle procedure di selezione.

Non solo. Poiché ai lavoratori nessuna comunicazione dei motivi del recesso viene inoltrata, essi possono conoscere soltanto attraverso le oo. ss., in via indiretta, le ragioni del licenziamento. In sostanza i sindacati - che inizialmente assumono la funzione di cogestione della crisi con l'imprenditore - in tale fase, divengono, invece, interlocutori privilegiati (ed anzi unici) dei lavoratori. È ai sindacati che i lavoratori possono rivolgersi per attingere informazioni utili e necessarie al fine di tutelare i propri diritti, per verificare la correttezza della procedura che ha condotto all'espulsione dal circuito produttivo datoriale e per verificare la condotta dello stesso sindacato nell'ambito della procedura. Va da sé che l'eventuale ritardo nella comunicazione ritarda e/o impedisce, a sua volta, lo svolgimento di questa funzione di intermediazione e di

trasmissione gravante sul sindacato non ponendolo in condizione di poter rispondere alle legittime istanze dei propri iscritti.

Vero è che un limitato ritardo determina, con ogni probabilità, una empanse temporalmente limitata per i lavoratori e per le oo. ss., ma resta il vulnus alle prerogative sindacali che non può essere commisurato alla durata del ritardo stesso (nella specie, tre giorni), ma al mancato rispetto da parte del datore del ruolo delle oo. ss. in tale fase delle procedura e alle ripercussioni che un tale contegno può avere sulla credibilità e autorevolezza del sindacato svilendone, agli occhi dei lavoratori, il ruolo giocato nel corso dell'intera vicenda.

3.3. Con il terzo motivo l'opponente contesta il provvedimento opposto nella parte in cui rileva l'omessa indicazione delle modalità applicative dei criteri di scelta, ribadendo la piena correttezza del proprio operato.

Va premesso che la valutazione delle esigenze tecnico-produttive e organizzative che determinano l'avvio della procedura, oggetto di comunicazione preliminare, devono valutarsi tenendo conto delle esigenze dell'intero complesso aziendale, come più sopra chiarito. Qualora, poi, il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad una specifica unità produttiva, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli in esubero da porre in mobilità, non deve necessariamente riguardare l'intera azienda, ma può riguardare la singola unità produttiva ovvero del settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non è il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma è obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale.

La previsione di cui al nono comma dell'art. 4 della legge n. 223 del 1991, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con cui dà inizio alla procedura, deve dare una «puntuale indicazione» delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, comporta che il datore deve provvedere a specificare in detta comunicazione le modalità di attuazione dei citati criteri, effettuando una comparazione tra le professionalità dei lavoratori in servizio al fine di chiarire quali di esse possa meglio garantire lo svolgimento delle attività di liquidazione (cfr. Cass. n. 29831/2008).

Nella specie la XXXX, nella comunicazione finale non ha assolto a tale onere.

Come ha osservato il primo Giudice, “a tale comunicazione [...] sono bensì allegate tanto le modalità di applicazione dei criteri, quanto le schede dei lavoratori collocati in mobilità, ma l'indicazione dei criteri applicati appare del tutto generica in quanto limitata all'elencazione dei criteri adottati (carichi di famiglia; anzianità; esigenze aziendali)”.

Con la comunicazione ed i relativi allegati la cooperativa ribadiva le esigenze tecnico-produttive di cui alla comunicazione preventiva rappresentando che nella valutazione delle stesse si era fatta una valutazione proporzionale, così come della qualifica, dei titoli specifici, del livello di inquadramento, della continuità del servizio prestato. Si

significava, poi, ai destinatari che si era provveduto ad assegnare, in maniera proporzionale, un punteggio all'anzianità (dalla data di entrata in servizio sino al 31.12.2011) e ai carichi si famiglia (in base alle risultanze di cui agli assegni per nucleo familiare). Non è dato però comprendere: quale sia stato il punteggio concretamente applicato in relazione ai singoli criteri; come il punteggio sia stato modulato secondo il principio di proporzionalità; se del punteggio sia stata fatta corretta applicazione in relazione alle obiettive caratteristiche dei singoli lavoratori; come i diversi criteri di scelta indicati dalla norma (anzianità, carichi di famiglia, esigenze tecnico-produttive) abbiano inciso nella valutazione delle singole posizioni lavorative; come nella selezione abbiano influito i diversi parametri e come essi abbiano interagito tra loro; se se sia stato effettivamente rispettato il criterio del concorso. Nulla di più specifico emerge dalle schede dei lavoratori licenziati e non.

Anche a voler riconoscere, in astratto, la possibilità di una corretta ed imparziale selezione del personale in esubero, va da sé che il contenuto della comunicazione finisce per rivelarsi generico, indeterminato e tale da obliterare la ratio alla quale essa sovrintende, ratio da rinvenirsi nell'esigenza di fornire un'indicazione dei criteri di scelta chiara e trasparente onde consentire agli interessati di individuare, sin dall'inizio della procedura, chi sarà espulso e chi rimarrà al lavoro (cfr. Cass. n. 21138/2008) ed evitare il rischio che dietro lo schermo della procedura di licenziamento collettivo si possano celare manovre poco limpide di matrice discriminatoria e/o di allontanamento di lavoratori "scomodi".

Le oscure e non disvelate modalità di determinazione e di applicazione di punteggi, criteri e parametri finisce, ancora una volta, per frustare il ruolo del sindacato nella procedura espletata.

In sostanza, alle oo. ss., non solo la comunicazione è stata recapitata dopo l'invio del recesso ai singoli lavoratori (cfr. par. 3.2.), ma ad esse è stato impedito, per effetto del contenuto criptico della stessa, di verificare il legittimo svolgimento della procedura di selezione, precludendo loro, peraltro, di interfacciarsi in maniera efficiente con i lavoratori interessati e di fornire a costoro utili indicazioni in merito alla situazione venutasi a creare.

Nella comunicazione, inoltre, nemmeno veniva rappresentata la ragione della riduzione del numero di licenziamenti rispetto a quello originariamente paventato. Solo dagli atti e dalla documentazione di causa è stato possibile comprendere che, nel corso della procedura, il Comune di Rossano aveva approvato un aumento di bilancio con conseguente possibilità di contenere il numero degli esuberi (cfr. delibera G.C. n. 403 del 03.01.2001; determina dirigenziale n. 78 del 29.01.2012).

Ora, tale circostanza sopravvenuta, successiva, invero, alla seconda comunicazione che apre la fase amministrativa, è stata, tuttavia, sottaciuta dalla XXXX durante il successivo esame congiunto (cfr. verbale del 15.02.2012) nel corso del quale ribadiva la mancanza di prospettive di reimpiego o ricollocazione delle unità in esubero senza rappresentare l'intervenuta novità e tanto al fine di consentire al sindacato un'utile e consapevole partecipazione alla procedura a garanzia della dovuta

trasparenza del processo decisionale datoriale nel rispetto del canone della correttezza e del clare loqui cui è ispirata l'intera procedura che impone alla parte datoriale di tenere una condotta leale e non reticente in merito agli elementi e di fornire, con lealtà, ogni informazione utile alle controparti sindacali per verificare la sussistenza della situazione di crisi e ad elaborare e suggerire soluzioni alternative per la risoluzione della stessa o per il contenimento delle conseguenze.

Anche qui, in sostanza, non rileva ex post tanto la potenziale correttezza dell'operato della società (che ha proceduto a ridurre il numero degli esuberanti rispetto a quelli originariamente indicati), ma la mancata completa informazione ex ante alle oo. ss. durante il corso della procedura.

4. Il ricorso è, dunque, infondato e non può essere accolto.

Deve, in conclusione, riconoscersi che le omissioni informative (nella comunicazione preventiva circa i servizi complessivamente prestati; nella comunicazione conclusiva circa l'omessa specificazione delle modalità applicative dei criteri di scelta; il sottaciuto aumento sopravvenuto dell'importo dell'appalto sin dallo svolgimento della discussione nella fase amministrativa) e la ritardata comunicazione integrano senz'altro gli estremi di condotte antisindacali nella misura in cui, violando i diritti di informazione e di esame congiunto riconosciuti dalla legge al sindacato, si sono tradotte in oggettivi impedimenti all'esercizio pieno e consapevole del ruolo delle oo. ss. nella procedura ostacolando loro il pieno esercizio della propria funzione di controllo e precludendo lo svolgimento di una discussione consapevole con la parte datoriale circa le eventuali possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti (secondo lo spirito della legge n. 223 e della direttiva comunitaria n. 129 del 1975), con il rischio di minarne anche la credibilità agli occhi dei lavoratori iscritti.

È il caso di ricordare (cfr. par. 2) che “per integrare gli estremi della condotta antisindacale [...] 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” (così, Cass. S.U. n. 5295/1997).

Per quanto riguarda il requisito di attualità della condotta ciò che rileva nella fattispecie è il perdurare (e quindi, l'attualità) degli effetti pregiudizievoli per il sindacato derivanti dall'omissione delle procedure fissate dalla legge prima di effettuare i licenziamenti collettivi.

E' dunque evidente che tale stato di perdurante pregiudizio va rimosso mediante declaratoria della natura antisindacale della condotta denunciata e conseguente rimozione degli effetti già prodotti, per come disposto nel decreto opposto.

5. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo in applicazione del D.M. n. 140/2012. In base alla nuova disciplina nella liquidazione il Giudice deve tenere conto del valore e della natura e complessità della controversia, del numero e dell'importanza e

complessità delle questioni trattate, procedendo ad una valutazione complessiva e distinguendo le seguenti fasi: fase di studio della controversia; fase di introduzione del procedimento; fase istruttoria; fase decisoria; fase esecutiva. Si dovrà tener conto anche del pregio dell'opera prestata, dei risultati del giudizio e dei vantaggi, anche non patrimoniali, conseguiti dal cliente. Ai sensi dell'art. 11 del D.M. cit. i parametri specifici per la determinazione del compenso sono, di regola, quelli di cui alla tabella A - Avvocati, allegata al decreto, ma il Giudice può sempre diminuire o aumentare ulteriormente il compenso in considerazione delle circostanze concrete, ferma l'applicazione delle regole e dei criteri generali di cui agli articoli 1 e 4, rilevandosi, peraltro che non è più previsto il rimborso forfettario e che le soglie numeriche indicate non sono vincolanti per la liquidazione stessa (art. 1 comma 7). Va infine precisato che non è più previsto il rimborso per le spese forfettarie e che il compenso liquidato comprende ogni attività accessoria (quali, a titolo di esempio, gli accessi agli uffici pubblici, le trasferte, la corrispondenza anche telefonica o telematica o collegiale con il cliente) le attività connesse a oneri amministrativi o fiscali, le sessioni per rapporti con colleghi, ausiliari, consulenti, magistrati (art. 11 co. 8).

Facendo applicazione dei principi di cui al D.M. n. 140/2012 sopra esposti, tenendo conto delle peculiarità del caso, del valore della causa, delle attività defensionali effettivamente espletate, della loro qualità, pregio e completezza, della natura delle questioni trattate, del numero di udienze al netto di quelle di mero rinvio, dell'assenza di attività istruttoria, si ritiene congruo liquidare le spese come da dispositivo.

#### PQM

Il Tribunale di Rossano, in funzione di Giudice del Lavoro, pronunciando in via definitiva sul ricorso di cui in epigrafe, ogni ulteriore domanda, eccezione o istanza disattesa, visto l'art. 28 l. n. 300/1970, così decide:

- a. rigetta l'opposizione e, per l'effetto, conferma il decreto opposto;
- b. condanna parte opponente alla rifusione, in favore di controparte, delle spese di lite relative alla presente fase di opposizione che si liquidano in complessivi € 650,00, (di cui € 200,00 per la fase di studio, € 150,00 per quella introduttiva, € 300,00 per quella decisoria), oltre IVA e CPA come per legge, da distrarsi in favore del difensore costituito;

Rossano, 27.03.2013.

IL GIUDICE DESIGNATO

IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

DOTT. AMBROGIO COLOMBO