



TRIBUNALE ORDINARIO di L'AQUILA

Sezione Lavoro

IL GIUDICE DEL LAVORO

esaminati gli atti ed i documenti di causa;
a scioglimento della riserva osserva quanto segue.

La parte ricorrente sostiene che il “trasferimento collettivo” operato dall’azienda convenuta costituisca un cd. “licenziamento indiretto” con conseguente applicazione della normativa sui licenziamenti collettivi.

La sua violazione, in particolare, dell’obbligo di informazione e consultazione dei sindacati si concreterebbe in un comportamento antisindacale (cfr. Tribunale Milano, 28 settembre 2023 n.r.g. 6979; Cassazione, 22 maggio 2019 n. 13860).

Il concetto di licenziamento collettivo è di derivazione europea (direttiva 98/59/CE) ed è un contenitore elastico nel quale rientra ogni ipotesi che in qualche modo determini la cessazione del rapporto involontaria.

Può condividersi l’interpretazione secondo la quale *“la direttiva 98/59 non definisce espressamente la nozione di “licenziamento”. Tuttavia in considerazione dell’obiettivo perseguito dalla direttiva medesima e del contesto in cui si colloca l’art. 1 par.1 primo comma lettera a) di quest’ultima occorre rilevare che si tratta di una nozione di diritto dell’Unione che non può essere definita mediante un rinvio alle legislazioni degli stati membri”* (par. 48 della sentenza della Corte di Giustizia Pujante Rivera, 11 novembre 2015 C-422/14).

Ed ancora “*la direttiva 98/59/CE deve 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’art. 1 par. 1, primo comma lettera a) della medesima direttiva*”. Nel caso in specie tale nozione deve essere interpretata nel senso che comprende qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi senza il suo consenso (sentenze Commissione/Portogallo C- 55/02, punti da 49 a 51 nonché *Persona_1* e al. Da C 187/05 a C 190/05 punto 20).”

(Corte Giustizia, *Persona_2*, 11 novembre 2015 C-422/14 principio ribadito dalla Corte di Giustizia, *Per_3* ed altri, 21 settembre 2017 C 429/16 par. 27).

In tal senso la Suprema Corte ha infatti precisato che: “*alla luce di una corretta interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera 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 dal lavoratore medesimo (Corte di Giustizia UE 11 novembre 2015 in causa C-422/14, p.ti da 50 a 54)*” (par. 5.2 Cassazione, 15401/20).

La parte datoriale ha, invero, comunicato ai sindacati il trasferimento, il motivo dello stesso e eventuali soluzioni interruttive del rapporto (v. doc. 6, 5, 9, 9° fascicolo parte resistente) e il sindacato certamente non agito correttamente negando tale interlocuzione, tuttavia, è mancata la formalità e la compiutezza degli obblighi ex artt. 4 e 24, l. 223/91.

La complessa interpretazione in ordine al concetto di licenziamento collettivo e una certa propensione al dialogo con i sindacati mostrata dalla società resistente permette di compensare integralmente le spese di lite (art. 92, c. 2, c.p.c).

Pqm.

Dichiara antisindacale il comportamento della società resistente di non attuazione della procedura ex artt. 4 e 24 l. 223/91, a fronte dei trasferimenti collettivi e ne ordina l'immediata cessazione;

Compensa le spese di lite.

Manda alla Cancelleria per la comunicazione alle parti costituite.

L'Aquila, 18 aprile 2024.

Il Giudice del Lavoro
dott. Giulio Cruciani