



**TRIBUNALE DI PESARO**

**SEZIONE LAVORO**

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Maria Rosaria Pietropaolo, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 463/2023 R.G. vertente

tra

*Parte\_1* (cf: *P.IVA\_1*) in persona del segretario territoriale *pro tempore* e legale rappresentante, Sig. *Controparte\_1* con sede legale in *Pt\_1*, Via Gagarin, 179, elettivamente domiciliata in Roma, Viale Angelico n. 38 presso lo studio dell'Avv. Carlo de Marchis Gómez (cf: *C.F.\_1*) che le rappresenta e le difende giusta delega rilasciata su foglio separato ed allegata al fascicolo telematico, unitamente e disgiuntamente all'Avv. Silvia Conti (cf: *C.F.\_2*) e all'Avv. Virgilio Quagliato (cf: *C.F.\_3*);

-opponente-

e

*Controparte\_2* (C.F. e P. IVA *P.IVA\_2*) con sede legale in Roma, via di Cervara n. 143/B-C, in persona dell'Amministratore Delegato Ing. *Controparte\_3* (C.F. *CodiceFiscale\_4*), rappresentata e difesa, giusta procura su separato *file* telematico allegato alla medesima busta digitale, dall'Avv. Daniele Compagnone (C.F. *C.F.\_5*) del Foro di Gorizia e dall'Avv. Nicola Galluzzi (C.F. *C.F.\_6*) del Foro di Bari, ed elettivamente domiciliata, ai fini del presente procedimento, presso il loro Studio sito in Udine, via Vittorio Veneto n. 28;

-opposta-

avente ad oggetto: opposizione a decreto ex art. 28 l. n. 300/70.

## **CONCLUSIONI**

Per l'opponente

"A) *Accertare e dichiarare la natura antisindacale della condotta della società consistente:*

*nella omessa comunicazione e consultazione preventiva in ordine alla intenzione della Org\_1 di avviare una procedura di trasferimento collettivo agevolando le cessazioni dei rapporti di lavoro;*

*nella mancata attivazione delle procedure di informativa e consultazione con il sindacato ricorrente previste dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223 in presenza di condotte equiparabili alla nozione di licenziamento collettivo eurounitaria e comunque nella adozione di una misura organizzativa finalizzata ad eludere l'informativa e il confronto con le organizzazioni sindacali previsti dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223.*

*nel rifiuto di avviare una procedura di informativa e consultazione preventiva con l'organizzazione sindacale ricorrente in ordine alla volontà di effettuare un trasferimento collettivo e comunque per le dimissioni agevolate perseguite ed ottenute a fronte dell'esubero verificatosi a seguito della cessazione del contratto di appalto.*

*e per l'effetto*

*B) Disporre i seguenti provvedimenti:*

*condannare la società a revocare i trasferimenti e in ogni caso ordinare alla stessa di convocare l'organizzazione sindacale ricorrente ai fini della procedura di informativa e consultazione prevista dal d.lgs 25/07 e comunque ai sensi delle previsioni del CCNL e in ogni caso ai fini dell'avvio di un effettivo confronto ai sensi dell'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223 anche relativamente alle dimissioni agevolate.*

*ordinare alla società di pubblicare sul sito della convenuta "<https://www.grupposerviziassociati.it/> l'emanando provvedimento*

*per la durata della procedura di consultazione e negoziazione e comunque per una durata non inferiore a 75 giorni nonché sul proprio sito e su almeno tre quotidiani di tiratura nazionale che si indicano nella "Il Fatto Quotidiano", "La Repubblica", "Il Corriere del Mezzogiorno" con formato 276x 186 mm;*

*condannare la società convenuta al pagamento di una astreinte ex art. 614 bis c.p.c. in favore della organizzazione sindacale ricorrente per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione dell'emanando provvedimento nella misura di € 500,00 da determinarsi in via equitativa o altra maggiore o minore di giustizia.*

*condannare Org\_1 al risarcimento del danno per lesione dell'immagine e del ruolo in favore della Parte\_1 nella misura ritenuta di giustizia e comunque in misura non inferiore a € 10.000,00.*

*adottare ogni altro provvedimento idoneo a eliminare gli effetti delle condotte antisindacali dedotte;*

*se del caso*

*Disporre la sospensione del presente giudizio al fine di rimettere ex art. 267 TFUE il fascicolo di causa alla cancelleria della Corte di Giustizia per sottoporre il seguente quesito: "Se osta con il diritto dell'Unione e con l'obbligo di interpretazione conforme della direttiva 98/59/CE, la previsione dell'art. 24, 1 comma, legge 23 luglio 1991 n. 223 che limita la nozione di licenziamento ai fini della direttiva 98/59/CE esclusivamente ad un atto di risoluzione del rapporto di lavoro attuato unilateralmente dal datore di lavoro escludendo le risoluzioni consensuali e/o le dimissioni per giusta causa rassegnate dal lavoratore come conseguenza dei provvedimenti organizzativi che in ragione della distanza e delle condizioni reddituali rendono probabile la decisione del lavoratore di risolvere il rapporto. Se un provvedimento di trasferimento collettivo che riguarda decine di lavoratori assunti part time a basso reddito attuato in occasione della fine di un appalto, dispone e/o impone un trasferimento forzato in località distanti non compatibili con il limitato reddito del*

*lavoratore costituisce, per il prevedibile effetto risolutivo del rapporto, una misura equivalente al licenziamento ai sensi della direttiva 98/59/CE”.*

*Con vittoria di spese, competenze ed onorari del giudizio oltre spese generali come per legge, da distrarsi ai procuratori costituiti.*

*Si chiede in via istruttoria interrogatorio formale del legale rappresentante della società su tutti i capitoli di cui al ricorso da 1) a 31) e comunque su tutti quelli dedotti e capitolati e, all’esito, prova per informatori sulle medesime circostanze salva la premessa del “vero che” nonché per prova contraria sulle circostanze ex adverso ammesse”.*

Per l’opposta

*“In via principale, nel merito*

*Rigettarsi integralmente il reclamo, perché infondato in fatto e in diritto.*

*In ogni caso*

*Spese di lite integralmente rificate.*

*In via istruttoria*

*Ci si oppone alla richiesta di rinvio pregiudiziale ex art 267 TFUE relativamente all’interpretazione della direttiva 98/59/CE, non essendovi alcun dubbio da parte di dottrina e giurisprudenza sulla conformità dell’art. 24, 1 comma, legge 23 luglio 1991 n. 223, nella parte in cui questo limita la nozione di licenziamento ai fini della direttiva 98/59/CE esclusivamente ad un atto di risoluzione del rapporto di lavoro attuato unilateralmente dal datore di lavoro escludendo le risoluzioni consensuali e/o le dimissioni per giusta causa.*

*La richiesta di rinvio sarebbe anche irrilevante ai fini del presente giudizio, dal momento che un’eventuale pronuncia positiva della Corte di Giustizia, volta a ricomprendere nell’art. 24 della legge citata anche le risoluzioni consensuali o le dimissioni per giusta causa, costituirebbe un elemento di grande novità nell’ordinamento nazionale, cosicché non si potrebbe configurare in ogni caso la*

*sussistenza di una condotta antisindacale del sindacato per aver quest'ultimo omesso di agire in forza di un principio evidentemente fin qui, così applicato, sconosciuto al nostro ordinamento".*

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso ex art. 28 l. n. 300 del 1970, depositato il 24.3.2023, il sindacato *Parte\_1* *Parte\_1* (d'ora in avanti *Pt\_1*) conveniva in giudizio la *Controparte\_2* (d'ora in avanti *Organ*), lamentando che quest'ultima aveva tenuto, nei confronti dell'organizzazione sindacale, un comportamento antisindacale, per omessa comunicazione e consultazione preventiva in ordine all'intenzione della società di avviare una procedura di trasferimento collettivo agevolando le cessazioni dei rapporti di lavoro; per mancata attivazione delle procedure di informativa e consultazione con il sindacato ricorrente previste dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223, in presenza di condotte equiparabili alla nozione di licenziamento collettivo euro-unitaria e, comunque, nella adozione di una misura organizzativa finalizzata ad eludere l'informativa e il confronto con le organizzazioni sindacali previsti dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223; per il rifiuto di avviare una procedura di informativa e consultazione preventiva con l'organizzazione sindacale ricorrente in ordine alla volontà di effettuare un trasferimento collettivo e, comunque, per le dimissioni agevolate perseguite ed ottenute a fronte dell'esubero verificatosi a seguito della cessazione del contratto di appalto. Ritenendo che detti comportamenti fossero antisindacali, chiedeva l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe riportate.

La convenuta si costituiva in giudizio, contestando la ricostruzione in fatto e in diritto contenuta in ricorso e chiedendone il rigetto.

Istruita la causa solo documentalmente, con decreto emesso in data 3.5.2023 (depositato il 17.5.2023) il Giudice del Lavoro di *Pt\_1* rigettava il ricorso, compensando tra le parti le spese di lite.

A sostegno della decisione, il giudice della fase sommaria osservava:

-che dalla documentazione prodotta da entrambe le parti era possibile ricostruire con sufficiente chiarezza i passaggi fondamentali che avevano portato la resistente a comunicare ai dipendenti i trasferimenti e i tempi e le modalità con le quali l'organizzazione sindacale ricorrente ne aveva appreso la notizia;

-che, pur dovendosi ritenere fondata l'allegazione della Pt\_1 secondo cui ella è venuta a conoscenza della decisione di trasferire i dipendenti dopo che l'azienda li aveva decisi e non prima, tuttavia, essendo demandata alla contrattazione collettiva nazionale, stipulata dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, la definizione delle sedi, dei tempi, dei soggetti, delle modalità e dei contenuti dei diritti di informazione e consultazione, nel caso in esame, in mancanza di forme cogenti che procedimentalizzino il diritto di informazione e confronto, non era possibile ritenere inadempiente la resistente per il solo fatto di non avere informato le OO.SS. dell'*intenzione* di procedere ai trasferimenti;

-che dovendosi valutare la situazione in un'ottica sostanziale, andava valorizzato il fatto che il Sindacato aveva potuto esprimere il proprio parere informato, tanto da incidere sulla relativa decisione, modificandone i tempi di attuazione (i trasferimenti, inizialmente programmati da Organ per il 15 gennaio, erano stati poi differiti a marzo, verosimilmente in ragione del confronto sindacale in atto);

-che, dunque, non poteva ritenersi che la condotta della resistente avesse violato le prerogative sindacali assicurate dal d.lgs. 25/2007;

-che non era ravvisabile, nel caso in esame, una violazione dell'art. 24 della legge n. 223/91, in quanto i trasferimenti disposti dalla resistente non rientrano tra le risoluzioni consensuali o le dimissioni conseguenti a modifiche sostanziali e peggiorative del rapporto di lavoro disposte dal datore per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, che, in base alla nozione euro-unitaria di licenziamento, impongono la necessaria attivazione del procedimento di informazione e confronto sindacale previsto dall'art. 24 legge cit.

Avverso il suddetto decreto, con ricorso depositato in data 5.6.2023, ha proposto opposizione ex art. 28 comma 3 L. 300/70 la *Pt\_I*, contestando le conclusioni cui è pervenuto il giudice della fase sommaria e chiedendo, quindi, l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe riportate.

Si è costituita tempestivamente la *Organ* contestando l'opposizione e sottolineando la correttezza delle argomentazioni del giudice di prime cure.

La causa è stata e discussa e decisa all'odierna udienza, come da dispositivo in calce, all'esito del deposito di note conclusive e della discussione orale svolta dai difensori delle parti.

Prima di procedere all'esame delle doglianze di parte opponente, è opportuno precisare che, pur trattandosi di un giudizio di cognizione di primo grado, l'opposizione ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori ha, comunque, contenuto impugnatorio, perché l'atto introduttivo è costituito dall'opposizione al decreto, per cui trovano applicazione i principi enucleabili dalla disciplina delle impugnazioni in generale (artt. 323 e segg. c.p.c.), al fine di integrare, nei limiti della compatibilità, la disciplina del giudizio di primo grado (v. Cass. SS.UU. 24.9.2010, n. 20161).

Ciò premesso, l'opponente, senza contestare la ricostruzione fattuale operata dal giudice della fase sommaria sulla scorta della documentazione versata in giudizio, ricostruzione che può, quindi, ritenersi pacifica, ha censurato il decreto di rigetto, evidenziandone la contraddittorietà e l'erroneità sotto due distinti profili.

In primo luogo, secondo parte opponente, il giudice della fase sommaria non avrebbe colto il significato di quanto disposto dal D. Lgs. 25/2007, laddove ha ritenuto non integrata la violazione delle prerogative sindacali sul presupposto che l'obbligo informativo sia stato, di fatto, assolto, anche se "contestualmente" alla comunicazione del provvedimento di trasferimento ai lavoratori, quando, in realtà, solo l'informazione "preventiva" avrebbe potuto garantire efficacemente il rispetto dei diritti del sindacato ad essere

informati e, quindi, ad intavolare una consultazione finalizzata ad un accordo.

Con il secondo motivo di opposizione, la Pt\_I ha evidenziato la illogicità della motivazione nella parte in cui è stata esclusa l'applicabilità della disciplina dei licenziamenti collettivi rispetto ad una situazione connotata da decine di risoluzioni consensuali promosse, incentivate e di fatto imposte dal datore di lavoro, che rappresentavano, in realtà, misure equivalenti al licenziamento, secondo la nozione eurounitaria di licenziamento collettivo accolta dalla direttiva 98/59/CE.

I motivi di opposizione non sono fondati.

Riguardo alla prima questione, va innanzitutto condivisa l'affermazione del giudice della prima fase, secondo cui non è ravvisabile alcuna violazione del D.Lgs. 25/2007, in quanto tale decreto - nel disciplinare, in ossequio a quanto prescritto dalla direttiva 11 marzo 2002/14/CE, un sistema di "relazioni sindacali" per le imprese che, nei due anni precedenti, hanno occupato almeno 50 lavoratori subordinati ed hanno ad oggetto questioni quali i livelli occupazionali- stabilisce espressamente che l'informativa e la consultazione ivi previste sono disciplinate dalla contrattazione collettiva (v. art. 4: *"Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i contratti collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori"*).

In effetti, l'art. 5 della citata direttiva (rubricato "Informazione e consultazione che derivano da un accordo") prevede che gli *"Stati membri possono affidare alle parti sociali al livello adeguato, anche a livello dell'impresa o dello stabilimento, il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori"*.

La direttiva prevede che tali accordi possono prevedere anche disposizioni diverse da quelle di cui all'art. 4 della stessa direttiva

(che disciplina, in dettaglio, le modalità della informazione e della consultazione), con l'unico limite rappresentato da quelle materie che sono oggetto di disposizioni specifiche: il riferimento è, in particolare, agli obblighi informativi previsti da disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e di mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (cd. delocalizzazioni), disposizioni che la direttiva 2002/14/CE lascia impregiudicate (v. 29mo considerando e art. 9, comma 1, che richiamano le direttive 98/59/CE e 2001/23/CE, relative alle due materie sopra menzionate).

Pertanto, al di fuori della materia dei licenziamenti collettivi e dei trasferimenti di imprese e stabilimenti, i diritti di informazione e di consultazione aventi ad oggetto tutte le altre materie trovano la loro compiuta disciplina di riferimento nella contrattazione collettiva.

Nel caso in esame, occorre, dunque, fare riferimento all'art. 13 del CCNL Vigilanza privata, che, riguardo ai *"diritti di informazione"*, stabilisce quanto segue: *"Gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici. Le strutture sindacali verranno informate inoltre: - sulla consistenza degli organici; - sulle varie tipologie dei servizi; - sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie; - su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo. In tale ambito le Parti, ferma restando l'autonomia decisionale e gestionale dell'Istituto, esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra, improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali"*.

Poiché la disciplina dei diritti di informazione è contenuta tutta in tale disposizione, ne deriva che alcuna condotta antisindacale è stata posta in essere, nei termini dedotti dall'odierna opponente, in quanto non è previsto un *"diritto preventivo di informazione"* avente ad oggetto l'intenzione di procedere a plurimi trasferimenti, trattandosi di materia che non rientra tra quelle specificamente

menzionate come oggetto delle informazioni da rendere alle strutture sindacali, non potendosi, evidentemente, qualificare la cessazione dell'appalto come "ristrutturazione aziendale di particolare rilievo".

*Ad abundatiam*, va sottolineato come, pur a voler ritenere che la cessazione dell'appalto rientri in una delle materie elencate dalla disposizione del CCNL che prevede l'obbligo di informazione, tale obbligo, in ogni caso, non risulta proceduralizzato, con la ulteriore conseguenza che, non essendo prevista espressamente la necessità di una informazione preventiva, il fatto che il sindacato, sin da prima che la committente <sup>Parte</sup> adottasse la decisione definitiva di recedere dall'appalto, sia stato effettivamente coinvolto nelle interlocuzioni con la committente e con la società opposta e, successivamente, anche con la <sup>CP\_4</sup> - tanto da essere menzionata anche nelle comunicazioni di trasferimento del 12.1.2023 inviate a tutte i lavoratori (ove si legge testualmente: "*il trasferimento si giustifica in ragione del fatto che la committenza ha aderito alla clausola di recesso ... Le organizzazioni sindacali sono coinvolte e speriamo di riuscire grazie al loro intervento di poter garantirLe la soluzione per Lei più agiata, ma al contempo non possiamo per obblighi contrattuali non comunicarle il suo eventuale trasferimento*"; v. doc. n. 12)-, induce a ritenere che le prerogative sindacali siano state, di fatto, esercitate secondo modalità che, in assenza di regole procedurali codificate dalle parti collettive, hanno, comunque, consentito all'opponente di relazionarsi con tutti i soggetti coinvolti e di acquisire le informazioni funzionali all'esercizio dei suoi poteri.

Passando all'esame del secondo motivo di impugnazione, l'opponente censura, in particolare, la mancata equiparazione del concetto di trasferimento collettivo a quello di licenziamento collettivo e, quindi, il fatto che il giudice abbia ritenuto non applicabili, nel caso in esame, le disposizioni di cui alla legge n. 223/91.

Il giudice di prime cure ha, innanzitutto, evidenziato che la richiamata (da parte ricorrente) sentenza della Corte di Giustizia C-422/14 (C. Giust. 11 novembre 2015, Christian Pujante Rivera c. *Controparte\_5* e *Controparte\_6*) ha mantenuto ferma la regola, secondo la quale *"Al fine di accertare l'esistenza di un «licenziamento collettivo», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, che comporta l'applicazione della direttiva stessa, la condizione, prevista nel secondo comma di tale disposizione, che «i licenziamenti siano almeno cinque» deve essere interpretata nel senso che essa non riguarda le cessazioni di contratti di lavoro assimilate a un licenziamento, bensì esclusivamente i licenziamenti in senso stretto"* (punto 2 del dispositivo).

Con riferimento al punto 3 del dispositivo della predetta sentenza, il giudice ha sottolineato come la pronuncia, in realtà, non va ad estendere la portata della nozione di licenziamento, ma equipara le cessazioni indotte dal datore di lavoro ai licenziamenti soltanto sulla base dell'esistenza, nell'ordinamento del giudice *a quo*, vale a dire "del procedimento principale" (nella specie, quello spagnolo), di norme specifiche (*artt. 41 e 50 della ley del estatuto de los trabajadores*), che *"istituiscono un rapporto di necessaria consequenzialità, almeno potenziale, tra l'atto unilaterale del datore di lavoro che ha disposto la modifica delle condizioni di lavoro a svantaggio del dipendente e il venir meno del suo rapporto di lavoro"*, norme che nell'ordinamento italiano non si rinvengono, sicché non è possibile all'interprete procedere ad una equiparazione al licenziamento della modifica unilaterale del rapporto e dell'eventuale successiva risoluzione, in mancanza di una disposizione interna che stabilisca tale nesso di consequenzialità.

In sintesi, il primo giudice ha affermato che la nozione euro-unitaria di licenziamento collettivo, quale categoria idonea a ricomprendere, secondo l'assunto di parte opponente, anche i trasferimenti collettivi, non è stata compiutamente recepita dal nostro

ordinamento e, comunque, non è a tal punto estesa da potersi ad essa ricondurre qualsiasi modificazione unilaterale e peggiorativa del rapporto di lavoro.

Ritiene questo giudice che, pur a voler aderire al più recente orientamento della giurisprudenza di legittimità (Cass. 15401/2020) - la quale, richiamando espressamente la sentenza Pujante Rivera e la necessità dell'interpretazione adeguatrice alla giurisprudenza della Corte di giustizia, ha affermato che *<<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 del lavoratore medesimo>>* (in particolare, la corte di legittimità ha incluso nel computo dei cinque dipendenti una lavoratrice che aveva risolto consensualmente il rapporto di lavoro a seguito di un trasferimento per comprovate ragioni organizzative) -, la concreta fattispecie in esame non appare riconducibile alla nozione estesa di licenziamento fatta propria dalla Corte europea.

Innanzitutto, nel caso qui esaminato non vi è una modifica unilateralmente adottata dal datore di lavoro, in quanto la decisione di procedere ai trasferimenti è solo l'effetto delle determinazioni della committente, che ha deciso di recedere *ante tempus* dal contratto di appalto, e dunque l'atto datoriale non è legato ad alcuna decisione aziendale di procedere a modifiche organizzative, ristrutturazioni, cessioni di azienda o altro.

Inoltre, va osservato che, se anche il trasferimento può plausibilmente considerarsi una modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro (nella specie, il luogo dell'adempimento della prestazione lavorativa), non risulta, in ogni caso, che si sia trattato di una modifica "sostanziale" (concetto piuttosto vago e generico, che, se riferito al trasferimento, potrebbe, in ipotesi, concretizzarsi nella valutazione della distanza tra la vecchia unità produttiva e

quella nuova cui il collaboratore è destinato), in considerazione del fatto che le nuove sedi di lavoro sono collocate in regione limitrofa (Emilia Romagna; in particolare, le sedi sono Forlì e Bologna).

Infine, quanto alla condizione di "svantaggio" per il lavoratore, la circostanza è stata contestata ed anche smentita dalla resistente, facendo leva sul fatto che ai lavoratori trasferiti, non solo, sarebbe stato applicato il Contratto Collettivo *Org\_2* comprensivo della disciplina ivi prevista per i trasferimenti ed economicamente più vantaggioso del Contratto Collettivo *Org\_3* ma sarebbe anche scattato il consolidamento a tempo pieno dei lavoratori a tempo parziale e la conversione, alla scadenza, dei rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

In conclusiva sintesi, non ricorrono nel caso di specie le condizioni cui è subordinata l'equiparazione della cessazione del contratto di lavoro al licenziamento e specificamente la *"modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegue la cessazione del contratto di lavoro, per effetto di una decisione unilaterale del datore di lavoro e a svantaggio del lavoratore"*.

Non pare potersi dubitarsi che la valutazione di tali requisiti applicativi spetti al giudice nazionale. In un'altra decisione della Corte di giustizia, dove però la modifica unilaterale delle condizioni contrattuali riguardava la retribuzione (più precisamente, il datore aveva proposto un taglio della stessa del 15% in via temporanea, con successivo ritorno al livello precedente), la Corte, dopo aver sottolineato come la retribuzione costituisca indubbiamente un elemento essenziale del contratto di lavoro, lascia al giudice *a quo* il compito di valutare se la modifica sia sostanziale, considerato il carattere transitorio della stessa (si veda in particolare il punto 30 di C. giust. 21 settembre 2017, *Persona\_1* e altri c. II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera Sp. z o.o. w Łodzi, causa C-429/16).

Ritiene il giudicante che debba, pertanto, escludersi che i trasferimenti in esame possano essere qualificati come licenziamenti indiretti o atti assimilabili secondo la nozione eurounitaria, sì da giustificare l'applicazione della legge n. 223/1991.

Né appare pertinente il richiamo fatto da parte opponente a pronunce di merito (in particolare, Trib. Napoli 4.1.2022, n.r.g. 12319), che, in realtà, affrontano casi molto diversi da quello in esame.

A ben vedere, la possibilità per l'interprete di pervenire ad una riqualificazione del trasferimento collettivo in termini licenziamento collettivo dovrebbe passare attraverso l'individuazione, nel caso concreto, di una fattispecie simulatoria, che si realizza quando i provvedimenti di trasferimento sottendono, in realtà, la volontà di cancellare posti di lavoro e, quindi, di licenziare i lavoratori. Tuttavia, tale ricostruzione, pur configurabile in astratto, presuppone, innanzitutto, un giudizio di illegittimità (come, di fatto, accertato dal Tribunale di Napoli nel precedente sopra citato) o di illiceità dei trasferimenti (per motivo illecito o per frode alla legge, che potrebbe, in ipotesi, ricorrere nel caso in cui al trasferimento non corrispondesse una sede di destinazione reale ed effettiva, con la conseguenza che il lavoratore trasferito dovrebbe, in realtà, essere considerato un esubero). Sotto tale profilo, l'opponente non ha allegato alcunché, limitandosi ad evidenziare le ricadute negative del trasferimento sulle condizioni economiche dei lavoratori coinvolti, le quali, di per sé sole, non rappresentano motivi di illegittimità o di illiceità dei trasferimenti, a fronte, peraltro, delle difese della opposta, che ha evidenziato come le nuove condizioni di lavoro fossero connotate da un trattamento economico migliorativo, dal consolidamento a tempo pieno dei lavoratori a tempo parziale e dalla conversione, alla scadenza, dei rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Alla luce di tali considerazioni, vanno disattese sia la richiesta di rinvio pregiudiziale ex art. 267 TFUE, sia l'istanza di rimessione alla

Corte Costituzionale della questione di legittimità dell'art. 24 della L. 223/1991, per difetto di rilevanza, esulando la fattispecie in esame dalle ipotesi che, secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, possono essere ricomprese tra i licenziamenti (cd. licenziamenti indiretti e atti assimilabili).

Alla stregua delle argomentazioni che precedono, la domanda di parte ricorrente appare infondata.

L'opposizione deve essere, pertanto, rigettata.

Ricorrono gravi motivi per disporre la compensazione delle spese processuali, in considerazione della particolarità e complessità delle questioni trattate e della presenza di orientamenti giurisprudenziali non univoci.

### **P.Q.M.**

disattesa o altrimenti assorbita ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, così provvede:

-rigetta l'opposizione e, per l'effetto, a conferma del decreto del 17.5.2023, rigetta le domande proposte da *Parte\_1* *Parte\_1* [...];

-dichiara interamente compensate le spese di lite.

Pesaro, 31.1.2024

Il giudice

*Maria Rosaria Pietropaolo*