



Repubblica Italiana
In nome del Popolo italiano
LA CORTE DI APPELLO DI FIRENZE
Sezione lavoro

composta dai magistrati

<i>Dott. Simonetta Liscio</i>	Presidente rel.
<i>Dott. Flavio Baraschi</i>	Consigliere
<i>Dott. Elisabetta Tarquini</i>	Consigliera

all'esito della camera di consiglio tenuta il giorno prestabilito dell'udienza in data 11 giugno 2020 pubblicando il relativo dispositivo che ora si riproduce in calce alla motivazione, ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al N. **573 /2019 R.G.**

promossa

da **S C - F C - U** appellanti -

Avv. Alberto Guariso, Livio Neri

contro

S. S.P.A. appellata
- Avv. Oronzo Mazzotta

Avente ad oggetto: appello avverso la sentenza n. 75/2019 del Tribunale di Lucca - giudice del lavoro, pronunciata e pubblicata in data 7 febbraio 2019

*

Preso atto che l'art. 83, sesto comma del D.L. n. 18/2020 parzialmente modificato dall'art. 36 del D.L. n. 23/2020, poi convertito in L. n. 27/2020 attribuisce ai dirigenti degli Uffici giudiziari il potere di adottare le misure atte a garantire al contempo la tutela della salute dei cittadini, la graduale ripresa dell'attività giudiziaria, l'effettività del diritto di difesa con il rispetto del contraddittorio ed il recupero di efficienza dell'apparato giudiziario;



Visto il decreto del Presidente della Corte d'Appello n. 170 /2020 che facendo seguito ai precedenti n. 110, 126, 145 e 155/2020 - con i quali sono state impartite disposizioni urgenti sulla trattazione e sui rinvii della cause civili e penali nel periodo di sospensione - sono state adottate linee guida vincolanti per la trattazione e per i rinvii delle cause nel periodo 12 maggio- 31 luglio 2020 previa consultazione con l'Autorità sanitaria competente, con il procuratore generale, con i presidenti di sezione e tramite loro con i magistrati dell'ufficio, con i responsabili dei vari settori amministrativi, il presidente del Consiglio dell'Ordine Distrettuale;

Rilevato, in particolare per le cause di competenza di questa sezione lavoro e previdenza della Corte, che secondo quanto previsto al punto 5 delle predette linee guida, nel periodo compreso tra i 12 maggio ed il 31 luglio 2020 la celebrazione delle udienze relative a tutte le controversie previdenziali e di lavoro che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti avverrà mediante lo scambio ed il deposito in telematico di note scritte ex art. 83, comma 7, lett. H) del D.L. n. 18/2020, come convertito in L. n. 27/2020;

Ritenuto che la presente causa rientri in tale previsione e che quindi, in conformità all'autorizzazione oggetto del decreto della Presidente della Corte, alla trattazione e discussione della stessa debba procedersi mediante lo scambio e il deposito in telematico di note scritte;

tutto ciò premesso, con decreto in data 31 maggio 2020 la Presidente del collegio:

- **Ha confermato l'udienza del giorno 11 giugno 2020 per la trattazione scritta della causa.**
- *Ha assegnato alla parte appellante termine sino a 7 gg prima dell'udienza e alla controparte sino a 3 giorni prima della medesima udienza per il deposito in via telematica di note scritte contenenti - oltre che istanze e conclusioni -, eventuali deduzioni "conclusionali", da redigere nel rispetto dei principi di sinteticità e chiarezza, con invito alle parti, ove intendano riportarsi alle difese illustrate negli atti già depositati, a limitarsi a richiamarle, **nonché la rinuncia espressa alla lettura di motivazione e/o dispositivo**, e con facoltà alle stesse parti di formulare, almeno 10 giorni prima dell'udienza, motivata istanza di discussione orale che, ove accolta, comporterà la fissazione di udienza di discussione in data successiva al 30 giugno p.v.;*
- **Ha sollecitato i difensori ad allegare alle note prova della notifica anche telematica degli atti introduttivi, nonché, ove il fascicolo di parte non sia interamente**



composto da documenti informatici e contenga atti difensivi cartacei, a depositare, nei formati ammessi dalla normativa sul PCT, le copie informatiche degli atti di parte e dei documenti in precedenza depositati in forma cartacea, se nella loro disponibilità, segnalando che, **nel caso in cui non sia possibile il deposito telematico e/o sia indispensabile la consultazione del fascicolo per procedervi, potranno depositare un'istanza di rinvio della causa, almeno 10 giorni prima dell'udienza, il cui differimento avverrà per data successiva al 30 giugno p.v.;**

• **Ha avvertito le parti che ove non provvedano allo scambio e deposito delle note di cui al punto precedente, la loro inerzia sarà interpretata come mancata comparizione, con conseguente rinvio dell'udienza per i medesimi incombeni ai sensi degli artt. 348, 181 o 309 c.p.c.;**

- *Ha invitato le parti, qualora abbiano, nelle more, raggiunto un accordo, onde evitare un inutile dispendio di attività, a comunicare entro i medesimi termini o al più tardi entro la data e l'ora dell'udienza, il venire meno del loro interesse alla decisione ovvero, ove intendano ottenere una pronuncia di cessazione della materia del contendere a provvedere a depositare telematicamente il verbale e a concludere in conformità;*
- *Ha riservato al Collegio composto dalla Presidente dott.ssa Simonetta Liscio (relatrice), dal consigliere dott. Flavio Baraschi e dalla consigliera dott.ssa Elisabetta Tarquini, all'esito, l'adozione fuori udienza del provvedimento.*
- Preso atto che entrambe le parti hanno depositato note nel termine assegnato il giorno dell'udienza fissata per la trattazione scritta il Collegio ha emesso, all'esito della camera di consiglio, il dispositivo della decisione, sotto riportato.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Le sigle sindacali in epigrafe hanno agito in via ordinaria ¹contro S S.p.A.- azienda che opera in Italia ed in altri undici Paesi Europei per la produzione di carta- per far dichiarare l'antisindacalità del comportamento

¹ Sulla possibilità di tutelare i diritti garantiti dall'art. 28 st. lav. seguendo la via del rito ordinario, la Corte costituzionale (a partire dalla sentenza n. 54/1974) ha spiegato che solo la garanzia della piena possibilità di percorrere la via del processo ordinario, anche al di fuori dei limiti posti dall'art. 28 in termini di legittimazione attiva, consente alla scelta del legislatore del 1970 di non entrare in conflitto con l'assetto costituzionale. La Corte di cassazione con le sue decisioni (tra cui Cass. sez. lav. sez. 6° ordinanza n.20091/ 2012) si è espressa in coerenza con tale impostazione.



tenuto dalla società che aveva preteso che gli incontri che si sarebbero dovuti tenere tra la DSN (delegazione speciale di negoziazione) e l' azienda al fine di trovare l'accordo per la costituzione ed il funzionamento del CAE (Comitato aziendale europeo) previsto dal D. L.vo n. 113/2012 in esecuzione della direttiva eurounitaria n.2009/38, fossero tenuti con il sistema della videoconferenza ed in lingua inglese, quindi precludendo l'incontro fisico tra i delegati sindacali e rendendo oltremodo difficile il confronto, impedendo l'uso della lingua madre da parte dei delegati con l'ausilio di interpreti.

Avevano così concluso:

a) accertare e dichiarare che il comportamento della convenuta consistente nell'omettere la convocazione della DSN prevista dall'art. 8, comma 2, d.lgs.113/2012, se non alle condizione unilateralmente determinate dalla stessa convenuta e pertanto con videoconferenza e senza servizio di interpretariato, costituisce inadempimento dell'obbligo di cui al predetto art. 8 comma 2 e comportamento antisindacale; e conseguentemente:

In via principale

b) ordinare a S spa a titolo di adempimento dell'obbligo legale e di rimozione degli effetti del comportamento antisindacale, di procedere immediatamente alla convocazione della stessa DSN addossandosi i costi di viaggio e alloggio dei componenti sindacali e di interpretazione nelle lingue madri dei partecipanti, sino a che non venga raggiunto l'accordo sul funzionamento del CAE o fino a che non sia decorso il termine triennale per l'applicazione delle prescrizioni accessorie di cui all'art. 16 comma 1 d.lgs. 113/2012.

In via subordinata

c) accertare e dichiarare che il CAE deve ritenersi costituito, con effetto dal termine semestrale di cui all'art. 16, comma 1 d.lgs. 113/2012 decorrente dalla data di richiesta delle OOSS e pertanto quantomeno dal 7.2.14 (o dalla diversa data di giustizia); e conseguentemente - dato atto del diritto delle OOSS quantomeno ad una convocazione annuale ai sensi dell'art. 16, comma 7, d.lgs. cit. - **ordinare** alla società convenuta di provvedere alla convocazione di detto CAE, addossandosi i costi di viaggio e alloggio dei componenti designati e di interpretazione nelle lingue madri dei partecipanti.

In ogni caso

d) ordinare alla convenuta di affiggere copia dell'emanando provvedimento per almeno 30 giorni in luogo accessibile a tutti presso tutti i luoghi di lavoro italiani nonché presso gli stabilimenti collocati in stati esteri con traduzione nella lingua nazionale.



L'azienda resistente aveva contestato con varie argomentazioni la pretesa avversaria eccependo altresì il difetto di legittimazione attiva da parte della sigla U .

In sede di discussione orale la difesa delle ricorrenti aveva modificato le sue conclusioni sulla domanda sub b) aggiungendo infine l'espressione "*o in subordine per il primo incontro*"; sulla domanda sub c) precisando altresì "*che la stessa viene riferita, non solo al termine di 6 mesi di cui alle conclusioni ma anche all'ipotesi di mancato accordo decorso il triennio e pertanto alla costituzione del C.A.E. dal marzo 2017 ex art. 16 comma 1 D.L.vo 113/2012, essendo comunque decorsi i tre anni dalla data della richiesta ai sensi della predetta norma.*".

Sulla base della interpretazione del dato normativo il Tribunale ha respinto il ricorso ritenendo che le modalità di incontro proposte dall'azienda fossero *adeguate* sebbene diverse da quelle tradizionali, in presenza, risultando in definitiva consentita da parte dell'azienda, per come riconosciuto nella memoria di costituzione, anche l'utilizzazione di interpreti presso ciascun delegato.

Con tale decisione il Tribunale ha inteso assorbite tutte le altre questioni poste dalle parti e dunque non si è pronunciato sulle domande subordinate, tanto meno prendendo posizione sulle modificazioni di queste formulate in sede di discussione orale.

Propongono appello le sigle sindacali sui seguenti punti:

- 1) nella parte in cui la sentenza ha omesso di pronunciarsi sull'intervenuta scadenza del termine triennale di cui all'art. 16, comma 1, d.lgs. 113/12 e sulla conseguente intervenuta costituzione *ex lege* del CAE e sul conseguente obbligo di S di convocarlo;
- 2) nella parte in cui ha ritenuto che, nella fase antecedente la costituzione del CAE, l'impresa debba fornire "mezzi adeguati", senza misurare l'adeguatezza con riferimento ai parametri di cui all'art. 16, comma 12;
- 3) nella parte in cui ha ritenuto "adeguati" i mezzi forniti in concreto da S , senza gravare la stessa del relativo onere probatorio e omettendo di considerare che nessuna prova dei fatti era stata offerta;
- 4) nella parte in cui ha condannato le associazioni ricorrenti alle spese.



Ricostruita la vicenda sostanziale e processuale le appellanti pongono l'accento sull'intervenuto decorso del termine triennale dalla richiesta proveniente dai sindacati di convocare la DSN, a loro giudizio elemento idoneo a rendere decisiva la prospettazione da loro stesse proposta in primo grado come subordinata, non sussistendo più ragione perché il Giudice ordini la sola attivazione della procedura con la DSN quando il CAE dovrebbe invece ritenersi già costituito *ex lege*.

Sulla domanda subordinata era stato, secondo la difesa delle sigle appellanti, accettato implicitamente il contraddittorio da controparte.

Criticando in maniera articolata le argomentazioni spese dal Tribunale con riguardo ai singoli punti della motivazione impugnati concludono allora nei seguenti termini.

"In totale riforma dell'impugnata sentenza:

a) accertare e dichiarare che il comportamento della convenuta consistente nell'omettere la convocazione della DSN prevista dall'art. 8, comma 2, d.lgs. 113/2012, se non alle condizioni unilateralmente determinate dalla stessa convenuta e pertanto con videoconferenza e senza servizio di interpretariato, costituisce inadempimento dell'obbligo di cui al predetto art. 8 comma 2 e comportamento antisindacale;

b) accertare e dichiarare che il CAE deve ritenersi costituito, con effetto dalla scadenza del termine semestrale di cui all'art. 16, comma 1, d.lgs. 113/2012 decorrente dalla data di richiesta delle OOSS e pertanto quantomeno dal 7.2.14 (o dalla diversa data di giustizia) ovvero con effetto dalla scadenza del termine triennale decorrente dalla medesima richiesta; e conseguentemente - dato atto che sia l'uno che l'altro termine sono ormai decorsi e dato altresì atto del diritto delle OOSS quantomeno ad una convocazione annuale ai sensi dell'art. 16, comma 7, d.lgs. cit. - ordinare alla società convenuta di convocare detto CAE, addossandosi i costi di viaggio e alloggio dei componenti designati e di interpretazione nelle lingue madri dei partecipanti ai sensi dell'art. 16, comma 12, d.lgs. 113/12;

c) in subordine alla domanda sub b), ordinare a S spa in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a titolo di adempimento dell'obbligo legale e di rimozione degli effetti del comportamento antisindacale, **di procedere immediatamente alla convocazione della DSN** addossandosi i costi di viaggio e alloggio dei componenti sindacali e di interpretazione nelle lingue madri dei partecipanti, sino a che non venga raggiunto l'accordo sul funzionamento del CAE o in subordine per il primo incontro.

In ogni caso di accoglimento dell'una o dell'altra domanda



d) ordinare alla convenuta di affiggere copia dell'emanando provvedimento per almeno 30 giorni in luogo accessibile a tutti presso tutti i luoghi di lavoro italiani nonché presso gli stabilimenti collocati in stati esteri con traduzione nella lingua nazionale.

Con vittoria di spese di lite di entrambi i gradi nonché rimborso dei contributi unificati e con condanna della parte convenuta alla restituzione delle somme versate da parte appellante a seguito della condanna in primo grado.

All'appello così proposto resiste la società che oltre a rilevare l'incongruente posposizione delle domande rispetto a quelle del primo grado, eccepisce l'inammissibilità della nuova domanda subordinata proposta in primo grado solo in sede di conclusioni ed in appello presentata come principale, sottolineando poi motivatamente la ritenuta infondatezza, comunque, di tutte le argomentazioni avversarie.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Non è più in contestazione tra le parti la legittimazione attiva della sigla U , sulla quale peraltro il Tribunale aveva omesso di pronunciarsi ritenendo implicitamente assorbita la questione dal rigetto nel merito del ricorso, quale " ragione più liquida" del giudizio.

Del pari non risultano riproposte le questioni di conformità della disciplina nazionale (D. L.vo n. 113/2012) alla direttiva UE 2009/38 che entrambe le parti avevano ipotizzato variamente nel corso del giudizio di primo grado.

- 1 Oggetto della controversia e quadro normativo di riferimento.

1-a) La controversia prende origine dall'applicazione della disciplina nazionale appena sopra indicata- D. L.vo n. 113/2012- con cui il legislatore italiano ha inteso dare attuazione alla direttiva CE 2009/38 del 6 maggio 2009.

Partendo dalla dichiarata premessa del dovere essere la direttiva stessa compresa nel quadro comunitario complessivamente volto a sostenere e completare l'azione degli Stati membri nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori riducendo al minimo gli oneri imposti alle imprese o agli stabilimenti, garantendo nel contempo l'esercizio effettivo dei diritti riconosciuti alle parti collettive, con essa il Consiglio Europeo ha rinnovato la propria precedente direttiva in materia – la n. 94/45- al fine



di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori e di innalzare la percentuale di istituzione dei comitati aziendali europei (CAE), prendendo atto che " il funzionamento del mercato interno comporta un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e, di conseguenza, una transnazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese" ha ritenuto necessario, per lo sviluppo armonico delle imprese stesse, che "le imprese e i gruppi di imprese che operano in più di uno Stato membro informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori interessati dalle loro decisioni".

Rilevando poi che "le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle prassi degli Stati membri sono spesso incompatibili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori" e che " ciò può provocare disuguaglianze di trattamento dei lavoratori sui quali incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese" ha dunque individuato "adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati nei casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.".

Fulcro di tale garanzia è il comitato aziendale europeo ovvero la assicurazione di procedure, anche diverse, comunque adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori con la specificazione che ogni modalità debba comunque essere attuata in modo tale da garantire "l'efficacia delle disposizioni della presente direttiva."

"L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo dovrebbero rendere possibile la formulazione, in tempo utile, di un parere all'impresa senza compromettere la capacità di adattamento di quest'ultima. Solo un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti direttivi e un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori rendono possibile l'anticipazione e la gestione del cambiamento."

Per attuare la finalità che si prefigge, la direttiva prevede che la direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese che opera in più Paesi dell'Europa che viene espressamente individuata come " responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo(o di una procedura per l'informazione e la consultazione), avvii una negoziazione per l'istituzione del comitato aziendale europeo (o di una procedura per l'informazione e la consultazione), di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi. La delegazione speciale di



negoziazione ha infatti il compito di determinare, con la direzione centrale e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei comitati aziendali europei, ovvero le modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

La direttiva prescrive, in ogni caso, che gli Stati membri prevedano misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della direttiva stessa, in particolare assicurando che siano disponibili procedure amministrative o giudiziarie adeguate che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla direttiva.

In attuazione della direttiva il legislatore Italiano ha emanato il D. L.vo n. 113/2012 che ne intende ripetere la disciplina.

Se ne riportano per evidente opportunità i passi che interessano.

-Art. 1 (oggetto) " Il presente decreto legislativo e' inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. 2. E' istituito un Comitato aziendale europeo (di seguito denominato: Cae) o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui cio' sia richiesto secondo la procedura prevista dagli articoli 5 e seguenti, al fine di informare e consultare i lavoratori nei termini, con le modalita' e con gli effetti previsti dal presente decreto. Le modalita' di informazione e consultazione sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.(...)."

Art. 5 (Delegazione speciale di negoziazione): "1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un Cae o di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi o previa richiesta delle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate. 2. La richiesta di cui al comma 1 deve essere indirizzata, anche disgiuntamente, alla direzione centrale ovvero, qualora preventivamente designato, al dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, ovvero alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.".



1-b) Nel caso di specie la controversia sorge in conseguenza della richiesta formulata all'impresa S [REDACTED], che opera con una pluralità di stabilimenti in più Paesi dell'Unione, da parte di più organizzazioni sindacali di lavoratori dei vari Paesi, di avviare la relativa procedura di costituzione di un CAE, attraverso l'incontro con la DSN.

Nessun incontro si è mai tenuto tra DSN e direzione centrale non avendo le parti raggiunto alcun accordo sulle modalità di tenuta di tali incontri.

Prosegue la disciplina nazionale all'art. 8 :

"Compiti della delegazione speciale di negoziazione) 1. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale o con il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del Cae, ovvero le modalita' di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori 2. Al fine di concludere un accordo in conformita' all'articolo 9, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali. 3. Prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione puo' riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare. 4. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione puo' essere assistita da esperti di propria scelta, compresi i rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione. 5. La delegazione speciale di negoziazione puo' decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformita' ai commi 2 e 3 o di annullare i negoziati gia' in corso. 6. La decisione di cui al comma 5 pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 9. Per effetto della decisione, le disposizioni dell'articolo 16 non sono applicabili. 7. Una nuova richiesta di convocazione della delegazione speciale di negoziazione puo' essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui al comma 5, salva la fissazione di un termine piu' breve con accordo tra le parti. 8. Le spese relative ai negoziati di cui ai commi 1 e 2 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente il proprio mandato e comunque in misura e termini non superiori a quanto disposto all'articolo 16, comma 12, salvo diverso accordo tra le parti. (sottolineatura dell'odierno redattore) 9. Nel rispetto di quanto previsto al comma 8, la direzione centrale sostiene le spese relative agli esperti. Salvo diverso accordo fra le parti, la direzione centrale sosterra' le spese per un solo esperto.



Art. 9 Contenuto dell'accordo 1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito di cooperazione sulle modalita' di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, comma 1. 2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal comma 1, stipulato in forma scritta tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione, determina: a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo, secondo le definizioni di cui all'articolo 2; b) la composizione del Cae, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessita' di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attivita', alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato; c) le competenze e le materie della procedura d'informazione e consultazione del Cae, nonche' le modalita' in cui l'informazione e la consultazione del Cae si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1, comma 6; d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Cae; e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al Cae, ivi comprese le spese di un adeguato servizio di interpretariato; f) la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalita' in base alle quali e' possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo e' rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie; g) il contenuto dell'informazione e della consultazione; h) se del caso, la composizione, le modalita' di designazione, le attribuzioni e le modalita' di riunione del comitato ristretto istituito in seno al Cae. 3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o piu' procedure per l'informazione e la consultazione in aggiunta o in alternativa al Cae. L'accordo deve stabilire secondo quali modalita' i rappresentanti dei lavoratori esercitano il diritto di riunirsi per discutere anche delle informazioni che sono loro comunicate. In particolare, queste informazioni riguardano questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori. 4. Gli accordi di cui al presente articolo non sono sottoposti, tranne disposizione contraria contenuta negli stessi, alle prescrizioni accessorie previste dall'articolo 16. 5. Ai fini della conclusione degli accordi, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri. 6. I componenti italiani del Cae o i titolari della procedura di informazione e consultazione sono designati per un terzo dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, e per due terzi dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa ovvero del gruppo di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati e operai). 7. Negli stabilimenti, nelle imprese e nei gruppi di imprese nei quali non siano costituite rappresentanze sindacali unitarie, la direzione e le parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati agli stessi definiscono procedure, criteri



e modalita' di costituzione della delegazione speciale di negoziazione e del Cae ovvero dei titolari della procedura di informazione e consultazione, in conformita' a quelli definiti rispettivamente all'articolo 6, comma 2, e 9, comma 6, del presente decreto.

Art. 16 Prescrizioni accessorie 1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, si applicano le prescrizioni accessorie di cui al presente articolo, qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, comma 1, ovvero qualora, entro tre anni a decorrere da tale richiesta, le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 9 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista dall'articolo 8, comma 5 (sottolineatura dell'odierno redattore). 2. Le competenze del Cae sono stabilite a norma dell'articolo 1, comma 6. L'informazione del Cae riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attivita', la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del Cae riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione dei nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi. La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e di ottenere una risposta motivata ad ogni loro eventuale parere. (...) 12. Le spese di funzionamento del Cae sono sostenute dalla direzione centrale. La direzione interessata fornisce ai membri del Cae le risorse finanziarie e materiali necessarie ai fini dell'adeguato svolgimento delle sue funzioni. In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico, salvo che non sia stato diversamente convenuto, le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, nonche' le spese di alloggio, vitto e di viaggio dei membri del Cae e del comitato ristretto. (sottolineatura del presente redattore). Tali spese, salvo diverso accordo, riguardano un solo esperto. (...).

Ricostruito in detti termini il complesso quadro normativo di riferimento devono essere esaminate partitamente le questioni processuali e di merito sulle quali controvertono le parti.

2 le preliminari questioni processuali



La prima questione, di carattere processuale, che eccipisce la società appellata riguarda l'inversione dell'ordine delle domande che formulano le appellanti.

La domanda oggi agita in via principale sub b) (automatica costituzione del CAE), era stata proposta in via subordinata rispetto alla richiesta principale di convocazione della DSN.

Inoltre la domanda sub b) viene riproposta nei termini così come " integrati" in primo grado solo in sede di discussione orale, ovverosia con il richiamo anche alla decorrenza del termine triennale (oltre che semestrale).

- Quanto alla posposizione delle domande di condanna, conseguenti alla dichiaranda antisindacalità, che costituisce la domanda di accertamento principale, nessun vizio di inammissibilità può ravvisarsi (né lo ravvisa la stessa appellata, in verità, che al riguardo eccipisce esclusivamente la discutibilità della scelta della controparte).
- Merita invece soffermarsi sulla domanda relativa al conseguente accertamento della costituzione del CAE per la sopravvenuta (secondo le appellanti) scadenza del termine triennale: essa non era stata formulata in primo grado se non in sede di discussione orale della causa.

Si tratta di domanda sulla quale si incentra il primo motivo dell'appello delle sigle sindacali che, come appena ricordato, si dolgono proprio della mancata pronuncia del Tribunale su tale domanda, colà proposta in via subordinata.

L'appellata, rimasta silente in quella sede, ne sostiene oggi l'inammissibilità perché domanda nuova, tardivamente introdotta, contestando le ragioni che le appellanti pongono a sostegno della sola sopravvenuta possibilità di deduzione nel corso del giudizio.

La domanda riguarda l'applicazione dell'art. 16 comma 1 del D. L.vo n. 113/2012, sopra già riportato, che individua le "prescrizioni accessorie" per la costituzione ed il funzionamento del CAE nelle seguenti ipotesi:

"Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, si applicano le prescrizioni accessorie di cui al presente articolo, qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, comma 1, ovvero qualora, entro tre anni a decorrere da tale richiesta, le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 9 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista dall'articolo 8, comma 5."



L'ipotesi prospettata in sede di discussione procede, come si evince dall'appello, dalla circostanza che il termine triennale non sarebbe decorso ancora al momento della proposizione del ricorso (febbraio 2017) essendosi conclusa l'iniziativa delle sigle sindacali appena dopo. Secondo le appellanti sarebbe evidente che la domanda è rimasta la stessa (accertare che il CAE deve ritenersi costituito e ordinare alla società di convocarlo) essendo solo mutata la ragione di diritto a causa di una circostanza (il decorso del triennio, anziché del solo termine semestrale) sopravvenuta nel corso del giudizio.

Diversamente, ad avviso del Collegio, si tratta di domanda nuova e, peraltro, non giustificatamente proposta in sede di discussione orale anche volendo seguire il ragionamento delle appellanti secondo cui le richieste di convocazione da parte dei sindacati si sarebbero esaurite nel febbraio 2014. La domanda nuova, infatti, avrebbe dovuto essere proposta quanto meno alla prima udienza (essa successiva - giugno 2017 - alla scadenza del triennio).

Tanto già basterebbe a ritenere inammissibile la domanda ed è dunque appena il caso di rilevare che, ancora diversamente da quanto ritenuto dalle appellanti, il termine (tanto quello semestrale, quanto quello triennale) pare piuttosto decorrere dalla maturazione delle condizioni sufficienti ad avviare l'apertura del procedimento negoziato, anziché dall'esaurimento delle richieste provenienti dalle sigle sindacali.

L'articolo 5 sopra richiamato, fa al proposito riferimento alla necessaria e sufficiente richiesta delle sigle sindacali di almeno due imprese, ovvero anche solo di quella che ha sottoscritto accordi sindacali: sulla base della documentazione allegata dalle parti già a gennaio 2014 (il ricorso è di febbraio) erano state inviate due richieste sufficienti ad obbligare la direzione centrale all'avvio della procedura.

Né può sostenersi che comunque sulla nuova domanda controparte avrebbe accettato il contraddittorio, stante il silenzio serbato al riguardo in primo grado della resistente.

Il silenzio, autonomamente non significativo, non equivale ad accettazione del contraddittorio.

Del resto l'ipotesi normativa sulla quale si fonda la domanda in tal senso oggi riproposta dalle appellanti come prima conseguenza della dichiaranda antisindacalità fa chiaramente riferimento ad una fattispecie (il mancato



raggiungimento di un accordo) del tutto diversa da quanto accaduto nella realtà dei fatti, in cui le parti, cioè la direzione centrale e la DSN, non si sono mai incontrate per tentare di trovare l'accordo sulla costituzione ed il funzionamento del CAE.

Il primo motivo di impugnazione articolato dalle appellanti (con il quale, si ricorda, si lamenta l'omessa pronuncia sull'intervenuta scadenza del termine triennale di cui all'art. 16, comma 1, d.lgs. 113/2012) è dunque da respingere.

- 3 Sui criteri di convocazione della DSN

Precisato ciò, il contendere tra le parti resta ancorato ai motivi 2 e 3, entrambi relativi alla questione dell'adeguatezza delle modalità di convocazione della DSN individuate dalla direzione centrale S .

3 a) Al fine di avviare la negoziazione, la direzione centrale "*convoca una riunione con la DSN*" (art. 8, comma 2) che ha il compito di "*determinare, con la direzione centrale e tramite accordo scritto il campo di applicazione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del CAE*" (art. 8, comma 1).

Nella vicenda "fisiologica" la procedura si articola dunque in due fasi: la prima di trattativa con la DSN finalizzata ad individuare le regole di funzionamento del CAE (il contenuto dell'accordo che in tale sede preliminare dovrebbe essere raggiunto è specificato dall'art. 9); la seconda fase è quella della vera e propria attivazione e funzionamento del CAE chiamato ad operare nei confronti della direzione centrale "*con spirito di collaborazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci*" (art. 11).

In una vicenda "patologica" come quella che viene all' odierno esame, ancora prima della prima fase viene a mancare la stessa convocazione della riunione con la DSN ex art. 8, comma 2, d.lgs. citato: ciò può avvenire o per rifiuto dell'impresa o perché le parti non trovano neppure un accordo sulle modalità in cui si deve tenere questa riunione (diciamo così) "preliminare alla trattativa preliminare" .

Sostengono le appellanti che si sia data la prima evenienza, ovverosia il sostanziale rifiuto datoriale, l'appellata invece che si sia data la seconda, ma per responsabilità esclusiva delle controparti sindacali che avevano insistito su pretese ingiustificate e comunque anacronistiche .



Nel caso di specie è documentale che ricevuta tra il gennaio ed il successivo mese di febbraio la richiesta da parte di alcune sigle sindacali di avviare la relativa procedura, la direzione centrale S aveva dapprima incontrato, nell'aprile successivo, le controparti sindacali in persona del loro coordinatore europeo, designato nella persona del sig. V ; poi nel luglio aveva per iscritto inteso formalizzare per iscritto il raggiunto stato delle relazioni negoziali.

In particolare l'impresa con la comunicazione del luglio 2014 aveva confermato di essere disponibile a convocare la DSN, sempre però con le proposte modalità della videoconferenza (dunque con esclusione dell'incontro in presenza), con uso esclusivo della lingua inglese, dichiarandosi disposta a fornire gli strumenti tanto informatici - per assicurare la praticabilità " da remoto" degli incontri - quanto didattici-questi laddove necessari per l'apprendimento della lingua inglese da parte dei singoli delegati sindacali.

Si dava altresì atto in questa comunicazione che il coordinatore delle sigle sindacali europee si era dimostrato contrario a tale proposta, rivendicando per contro l'esigenza di incontri personali tra i componenti della DSN e la direzione centrale (con costi di viaggio ed alloggio a carico dell'azienda), accompagnati dall'assicurazione dell'uso della propria lingua madre per ciascuno di partecipanti (con l'implicito supporto del servizio di interpretariato).

Successivamente a tale comunicazione l'azienda non formulava alcuna diversa proposta, ma anzi rinnovava nel maggio dell'anno successivo (2015) la identica disponibilità ai fini, questa volta, della diretta costituzione del CAE.

Pacifico, oltre che documentale, lo stallo venutosi a determinare nella relazione sindacale, spetta a questo Collegio verificare se esso sia o meno addebitabile alla responsabilità di una delle parti ed individuarne le relative conseguenze giuridiche.

Richiamato allora il quadro normativo di riferimento, fornito dal Decreto legislativo n. 113/2012 ed, in particolare, quanto disposto dal più volte richiamato art. 8, sostengono le appellanti che le modalità della convocazione della DSN debbano coincidere con quelle previste nell'art. 16, comma 12 per le convocazioni del costituito CAE per l'ipotesi in cui le parti (ovvero sia la DSN e la direzione centrale) non abbiano raggiunto accordi di diverso tenore.



La tesi non può essere condivisa.

Già il tenore letterale permette di escludere questa conclusione per mancare (come invece sarebbe conseguente) il richiamo nell'art. 8 a quanto disciplinato nell'art. 16 comma 12.

Risulta invece evidente che i termini del comma 12 dell'art. 16 fungono da indicatore del limite massimo (di spesa) entro cui l'azienda è chiamata a sostenere le spese di tenuta delle riunioni.

Nel ricordare che la direttiva dell'Unione individua nell'impresa il soggetto responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo, la mancanza di uno specificato modello legale per la convocazione della DSN corrisponde a motivi del tutto razionali: mentre è interesse del legislatore porre bene in chiaro le garanzie delle parti sociali con riguardo all'organismo stabile di rappresentatività dei lavoratori, costituito dal CAE, le riunioni della DSN, previste in funzione di predisporre gli accordi per la futura composizione ed il funzionamento del CAE, ben possono essere gestite con criteri di maggiore "snellezza" e ciò al fine di garantire il maggior numero di riunioni nel minore tempo possibile così da pervenire all'accordo.

Deve allora ritenersi legittimo che per la convocazione della DSN siano individuate modalità, sempre con spese a carico aziendale, anche diverse da quelle previste (sempre in assenza di un diverso accordo tra le parti) per il CAE : la condizione unica di legittimità si trova indicata nella norma laddove essa le qualifica "adeguate" a consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare il proprio mandato.

Anche il secondo motivo di impugnazione è pertanto infondato.

3 b) Ritiene il Collegio, piuttosto, che sia fondato il terzo motivo di impugnazione che ha riguardo alla valutazione fatta dal Tribunale sull'adeguatezza in concreto della proposta unilaterale aziendale.

La modalità di riunione " da remoto" attraverso video conferenza deve senz'altro ritenersi proposta "adeguata", perché del tutto coerente alla ineludibile modernizzazione delle relazioni (ne offre conferma attuale, per nozione di comune esperienza, il necessitato sviluppo delle piattaforme di comunicazione informatica utilizzate nel non ancora, ad oggi, cessato stato di pandemia da COVID 19), senza perciò che una apodittica preclusione da parte dei sindacati possa giustificarsi, soprattutto laddove, come nella specie, mantenuta anche nel corso del giudizio in assenza di una previa verifica della effettiva funzionalità dello strumento informatico fornito dall'impresa.



Per converso altrettanto non può dirsi per la pretesa datoriale di utilizzazione della sola lingua inglese da parte di tutti i componenti della DSN, all'evidenza certamente limitativa delle potenzialità di scambio da parte dei rappresentanti delle sigle sindacali soprattutto se si tiene presente la disparata provenienza nazionale dei componenti, il loro possibile diverso grado di formazione culturale e sociale e soprattutto la patente diversa dimestichezza dell'uso della lingua inglese rispetto alla controparte datoriale, adusa ad operare tramite i suoi rappresentanti con tale strumento linguistico anche per il solo fatto di operare a livello internazionale.

Imporre l'uso della lingua inglese ai componenti della DSN (ma del pari sarebbe stato per l'uso obbligato di una qualsiasi delle lingue degli Stati) significa oggettivamente imporre una limitazione alla loro capacità di dialogo e di confronto, dunque una limitazione della loro capacità negoziale, con la vanificazione del valore costruttivo dello scambio tra le parti che costituisce l'"in sé" dell'intera procedura collettiva.

Ma - ancora del pari- la pretesa aziendale, solo apparentemente ispirata ad innocui criteri di evoluzione delle relazioni negoziali, sarebbe idonea ad incidere, indirettamente, sulla scelta stessa dei componenti della DSN, per restare le sigle sindacali di fatto costrette all'individuazione di propri rappresentanti in ragione del possesso di un migliore bagaglio linguistico a discapito di altri e magari a discapito della stessa capacità alla negoziazione sindacale.

Né a diversa conclusione potrebbe pervenirsi valorizzando la dichiarata disponibilità aziendale a fornire gli strumenti didattici per l'apprendimento della lingua inglese, strumento certamente idoneo ad arricchire nel lungo periodo la formazione dei lavoratori, ma per nulla "adeguato", nel breve termine, a permettere una partecipazione attiva e consapevole alle riunioni necessarie a *"determinare, con la direzione centrale e tramite accordo scritto il campo di applicazione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del CAE"*.

Una vera e propria "menomazione" che sicuramente non si sarebbe data assicurando lo strumento del servizio di interpretariato, sul quale parimenti hanno sin da subito insistito le sigle sindacali e che invece solo nel costituirsi nel giudizio di primo grado la società ha inteso dichiararsi disponibile a consentire.

La condotta così tenuta da S deve ritenersi volta oggettivamente a precludere le prerogative sindacali e, pertanto, oggettivamente antisindacale.

Resta a questo punto da individuare quale sia la conseguenza, cioè se essa possa intendersi, come pretendono gli appellanti, parificata al rifiuto aziendale di convocazione della DSN oppure se debba tenersi conto del fatto



che anche la controparte sindacale è comunque rimasta ferma sulla propria originaria posizione intransigente ed intransigibile, con la conseguenza oggettiva del mancato raggiungimento di un accordo non colpevolmente imputabile all'impresa.

La questione è rilevante perché solo nel primo caso si realizzerebbe la fattispecie prevista dall'art. 16 (costituzione CAE automatica dopo sei mesi dal rifiuto aziendale).

Ritiene questa Corte che l'oggettiva antisindacalità della posizione assunta dall'impresa non consenta una soluzione diversa dalla prima, in ragione della responsabilità che la direttiva eurounitaria, come già sopra ricordato, impone sull'impresa nella realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo.

La patente illegittimità della pretesa aziendale dell'uso esclusivo della lingua inglese, con la sua oggettiva portata di indiscutibile compressione della potenzialità negoziale della DSN, riduce la portata della conseguente posizione intransigente assunta dai sindacati (con la persistente pretesa di riunioni in presenza) nell'alveo della naturale contrapposizione negoziale propria delle relazioni sindacali.

Deve dunque ritenersi, per essersi l'azienda di fatto sottratta alla sua responsabilità negoziale, costituito automaticamente il CAE ai sensi dell'art. 16, comma 1 D.Lvo 113/2012, a decorrere dal termine del semestre successivo dalla data di pervenuta seconda richiesta da parte delle OOSS.

Ne consegue, ancora, a carico dell'impresa l'obbligo di convocare il così costituito CAE nei modi e termini di cui all'art. 16, comma 12, d.lgs. 113/12, salvo diverso accordo che al proposito nelle more dovesse sopravvenire tra le parti.

In ragione della dimensione transnazionale dell'impresa va altresì la stessa dichiarata tenuta ad affiggere copia della presente pronuncia per trenta giorni in luogo accessibile a tutti presso i siti di lavoro italiani ed esteri con traduzione nella relativa lingua nazionale.

La regolazione delle spese processuali.

La riforma della sentenza di primo grado, con l'accoglimento dell'azione di accertamento e condanna esercitata dalle sigle sindacali ricorrenti, importa la nuova regolazione delle spese processuali.

Di esse, liquidate come in dispositivo per ciascun grado sulla scorta dei criteri di cui al D.M. n. 55/2014 (causa di valore indeterminabile e valori tariffari medi), va disposta la parziale compensazione tra le parti nella misura che si stima giusta della metà in considerazione tanto della assoluta peculiarità della vicenda, quanto della posizione non disponibile alla conciliazione mantenuta in sede processuale dalle sigle sindacali,



nonostante la non totale fondatezza delle pretese da loro originariamente prospettate.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, nel contraddittorio tra le parti, respinta ogni diversa domanda ed eccezione, in riforma dell'impugnata sentenza del Tribunale di Lucca, dichiara antisindacale il comportamento tenuto da S e consistito nel condizionare la convocazione della DSN prevista dall'art. 8, comma 2, d.lgs. 113/2012, alle modalità inadeguate dell'uso esclusivo della lingua inglese senza servizio di interpretariato; per l'effetto dichiara costituito automaticamente il CAE ai sensi dell'art. 16, comma 1 D.Lvo 113/2012, a decorrere dal termine del semestre successivo dalla data di pervenuta seconda richiesta da parte delle OOSS ed ordina a S di convocare detto CAE nei modi e termini di cui all'art. 16, comma 12, d.lgs. 113/12, salvo diverso accordo che intervenisse tra le parti;

Compensa per metà tra le parti le spese del doppio grado di giudizio, liquidate, per l'intero, in €. 12.149,00 (di cui €. 5.534,00 per il primo grado ed €. 6.615,00 per il presente) , oltre rimborso spese generali, CPA ed IVA come per legge.

Ordina alla appellata società di affiggere copia della presente pronuncia per trenta giorni in luogo accessibile a tutti presso i siti di lavoro italiani ed esteri con traduzione nella relativa lingua nazionale.

Così deciso in Firenze il giorno 11 giugno 2020

La Presidente est.

Dr. ssa Simonetta Liscio

