

**N. R.G. 60/2021**



**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**CORTE DI APPELLO DI MILANO**

**SEZIONE LAVORO**

Composta dai Magistrati

dott. Giovanni Picciau	Presidente Rel.
dott. Giovanni Casella	Consigliere
dott.ssa Giuseppina Locorotondo	Consigliere Ausiliario

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa in grado di appello avverso la sentenza n.147/2020 del Tribunale di Pavia ( giudice dr.ssa Ferrari ) promossa con ricorso

DA

GIOVANNI ENRICO	con il con il patrocinio dell'avv. MARCUCCI e dell'avv. GARIBOLDI SILVIA
-----------------	---

, elettivamente domiciliata presso il loro studio in Milano via Monte Nero n.17

**APPELLANTE**

**CONTRO**

DANIELE MOSE'	con il patrocinio dell'avv. MORPURGO CLAUDIO PAGLIA ANDREA
---------------	---

Indirizzo Telematico; MENICATTI ANNA  
domiciliata presso il loro studio in Milano via Durini n. 20

elettivamente

APPELLATA

## CONCLUSIONI

### PER L'APPELLANTE

Come da ricorso in data 19.1.2021

### PER L'APPELLATA

Come da memoria in data 30.4.2021

### Fatto e diritto

Con sentenza n. 147/2020 il Tribunale di Pavia in accoglimento del ricorso in opposizione proposto da \_\_\_\_\_ nei confronti di \_\_\_\_\_

ha così deciso: “ definitivamente pronunciando sul ricorso in opposizione ex art. 28 L. n. 300/1970 : 1 ) accoglie l'opposizione proposta e , per l'effetto , revoca il decreto opposto , ritenendo l'insussistenza di una condotta antisindacale della \_\_\_\_\_ per le ragioni di cui in motivazione ; 2 ) ordina la affissione immediata del presente dispositivo per un periodo di 15 giorni nella bacheca aziendale dello stabilimento di Casale Monferrato; 3 ) dichiara tenuta e condanna \_\_\_\_\_ alla rifusione delle spese di lite dell'intero giudizio che liquida in euro 7000,00 per compenso professionale , oltre 15% per spese generali, IVA e CPA come per legge.

Le vicende del procedimento di primo grado sono così in sintesi riassunte nella sentenza appellata :

*“ Con ricorso ex art. 28 legge n° 300/70, depositato in data 27.6.2019 l'associazione sindacale \_\_\_\_\_ ha chiesto la dichiarazione*

*dell'antisindacalità del comportamento posto in essere da rassegnando le seguenti conclusioni:*

*accertare e dichiarare l'antisindacalità dei descritti comportamenti di consistiti:*

*nella violazione dell'accordo sindacale sottoscritto il 4/7/2018, in sede di procedure ex art. 47 legge 428/1990, con le RSU dello stabilimento di Casteggio e delle clausole di garanzia, ivi contenute, concernenti il mantenimento dei trattamenti economici e normativi e la conservazione della sede di lavoro per i lavoratori coinvolti nel trasferimento di azienda oggetto della comunicazione ex art. 47/1990 del 21 giugno 2018 in atti;*

*nella violazione dell'accordo collettivo 30/7/2018 di armonizzazione dei trattamenti in essere per i lavoratori coinvolti nell'operazione di cessione;*

*accertare e dichiarare l'antisindacalità del descritto comportamento di consistito nell'instaurazione di trattative individuali con i lavoratori occupati presso lo stabilimento di Casteggio, descritte in atti, finalizzate al loro trasferimento presso la sede di Casale Monferrato di e alla modifica in peius del trattamento economico normativo riconosciuto da in applicazione dell'accordo di armonizzazione 30/7/2018;*

*accertare e dichiarare l'antisindacalità del descritto comportamento di consistito nell'instaurazione di trattative individuali con i lavoratori occupati presso lo stabilimento di Casteggio, descritte in atti, finalizzate al loro licenziamento a seguito della preannunciata chiusura dello stesso stabilimento;*

*accertare e dichiarare l'antisindacalità del descritto comportamento di consistito nella mancata attivazione delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dall'art. 4 legge 223/1991; e, ai fini della rimozione degli effetti delle condotte aziendali sopra citate:*

*inibire in persona del legale rappresentante pro tempore, il trasferimento dei lavoratori dalla sede di Casteggio alla sede di Casale Monferrato della società odierna convenuta;*

*ordinare a in persona del legale rappresentante pro tempore, l'immediato avvio delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dall'art. 4 legge 223/1991;*

*emanare ogni altro provvedimento ritenuto più opportuno ai fini della rimozione della denunciata condotta antisindacale;*

*condannare                                 in persona del legale rappresentante pro tempore, alla pubblicazione dell'emanando decreto mediante affissione nelle bacheche aziendali ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti e su due quotidiani nazionali.*

*Il sindacato ricorrente esponeva che: nell'ambito di due riunioni intercorse tra                                 e le Organizzazioni Sindacali*

*rispettivamente in data 17.4.2019 e 13.5.2019, la Società avrebbe comunicato la chiusura dello stabilimento produttivo sito in Casteggio (PV), manifestando, a suo dire, l'intenzione di procedere con il licenziamento dei lavoratori in forza presso detta unità produttiva; con comunicazione del 17.5.2019, le predette Organizzazioni Sindacali avevano denunciato asseriti comportamenti che sarebbero stati posti in essere dai preposti aziendali tra i quali, in particolare, la convocazione dei singoli lavoratori per concordare direttamente con gli stessi modalità e termini di prosecuzione o cessazione del rapporto di lavoro; in particolare,                                 avrebbe rappresentato ai lavoratori l'alternativa tra la risoluzione del rapporto di lavoro ed il trasferimento presso lo stabilimento produttivo di Casale Monferrato con riduzione dello stipendio dopo un anno; la scelta di trasferire i lavoratori dallo stabilimento produttivo di Casteggio a quello di Casale Monferrato, avrebbe rappresentato una violazione degli accordi collettivi stipulati nel luglio e nell'agosto 2018, nell'ambito della procedura, ex. art. 47, L. 428/1990, connessa al contratto di cessione di ramo d'azienda, ex. art. 2112, sottoscritto tra                                 e*

*In diritto, sempre in sintesi, il sindacato rivendicava la sussistenza di profili di antisindacalità nella condotta di                                 sintetizzabili nell'inosservanza e conseguente violazione:*

*dell'accordo sindacale sottoscritto il 4/7/2018, in sede di procedure ex art. 47 legge 428/1990, con le RSU dello stabilimento di Casteggio (v. doc. 4) e delle clausole di garanzia, ivi contenute, concernenti il mantenimento dei trattamenti economici e normativi e la conservazione della sede di lavoro per i lavoratori coinvolti nel trasferimento di azienda oggetto della comunicazione ex art. 47/1990 del 21 giugno 2018 (v. doc. 3);*

*dell'accordo collettivo 30/7/2018 di armonizzazione dei trattamenti in essere per i lavoratori coinvolti nell'operazione di cessione (v. doc. 5);*

*nonchè dalla convocazione dei singoli lavoratori per concordare con gli stessi, termini e condizioni peggiorative rispetto a quelle previste dall'accordo 30/7/2018 minacciando, in alternativa, il licenziamento;*

*nel non aver attivato le procedure di informazione e consultazione sindacale previste dalla legge 223/1991, sussistendone i requisiti e i presupposti stabiliti dall'art. 24*

*Il sindacato osservava che non vi è dubbio infatti che per procedere alla preannunciata riduzione del personale operaio e/o impiegatizio occupato presso lo stabilimento di Casteggio, a seguito della concentrazione delle attività produttive nello stabilimento di Casale Monferrato, avrebbe dovuto attivare le procedure di cui alla legge 223/1991 e che ciò non sia avvenuto. Il non aver per nulla attivato la procedura d'informazione e consultazione sindacale normativamente prevista, integra una condotta antisindacale (Cass. n. 13240 del 9.6.2009), comportando, implicitamente, il rifiuto del riconoscimento delle prerogative sindacali”*

*In buona sostanza le condotte suindicate avrebbero determinato una lesione delle prerogative del sindacato e, nei confronti, dei lavoratori, della credibilità ed efficacia dell'azione di quest'ultimo.*

*Sul piano delle conseguenze giuridiche, l'Organizzazione Sindacale aveva richiesto l'accertamento dell'antisindacalità del comportamento di [redacted] e, per l'effetto, l'inibizione alla Società del trasferimento dei lavoratori presso la sede di Casale Monferrato nonché l'ordine alla stessa di immediato avvio della procedura di informazione consultazione sindacale prevista dall'art. 4, L. 223/1991.*

*[redacted] si costituiva ritualmente in giudizio con propria memoria difensiva, chiedendo il rigetto della domanda avversarie e, conseguentemente, l'accertamento della legittimità della condotta aziendale, stante l'assenza di qualsivoglia condotta antisindacale.*

*Il Giudice sentiti gli informatori, all'udienza del 6.11.2019, all'esito della discussione si riservava.*

*Il Giudice della fase sommaria ha osservato che “l'abbassamento di livello e stipendio per il lavoratore è ipotizzabile soltanto in alternativa al licenziamento e pertanto nel caso di specie, stante il numero di operai coinvolti (20), poteva essere introdotto soltanto con la procedura di licenziamento collettivo rivendicata da*

*la cui mancata presa in considerazione da parte dell'azienda ha determinato la rottura dei rapporti con il sindacato (testi )."*

*Ha pertanto accertato l'antisindacalità del comportamento consistente nella "omessa attivazione delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dalla legge 223/1991" e, quale "comportamento elusivo di tale procedura", "la stipulazione da parte dell'azienda di singoli accordi incentivazione all'esodo coi lavoratori che hanno ridotto a quanto risulta a 6 i lavoratori che hanno accettato il gravoso trasferimento da Casteggio a Casale Monferrato".*

*Con ricorso in opposizione ai sensi dell'art. 28 L. 300/1970, depositato in data 12.12.2019 ha convenuto in giudizio , chiedendo la revoca e/o la riforma del decreto, "per insussistenza dei presupposti di legge", nonché la pubblicazione sui mezzi di stampa del provvedimento. con ricorso depositato il 12.12.2019 . La resistente ha chiesto la conferma del decreto opposto "*

*Il Tribunale ha premesso in punto di fatto che "Con comunicazioni del 24.6.2019 e del 26.6.2019, comunicava il trasferimento da Casteggio a Casale Monferrato, con decorrenza dal 14.7.2019, di n° 18 lavoratori. Quattro lavoratori accettavano il trasferimento presso il sito di Casteggio, otto dipendenti optavano per una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sei lavoratori impugnavano il provvedimento di trasferimento, mediante ricorso cautelare, ex. art. 700 c.p.c. ( ricorso che veniva rigettato durante la prima fase, mentre, durante la fase di reclamo, n°3 dipendenti accettavano il predetto trasferimento presso il sito di Casale Monferrato alle medesime condizioni contrattuali e retributive previste presso il sito di Casteggio, mentre altri n°3 lavoratori optavano per la risoluzione consensuale del rapporto a fronte di un incentivo all'esodo)..."*

*Ha quindi osservato che : " Rispetto al trasferimento individuale di n°18 lavoratori, disposto a seguito della chiusura definitiva della sede di provenienza, non vi era alcun obbligo normativo di coinvolgimento delle parti sociali "; ha precisato che " Il sindacato, nella memoria di costituzione nel presente giudizio di opposizione, ritiene sussistente la violazione delle prerogative di cui all'art. 4 L. 223/91, in quanto la società datrice di lavoro avrebbe posto in essere azioni finalizzate alla modifica del trattamento economico o alla risoluzione dei rapporti di lavoro del personale*

*coinvolto nella medesima operazione, del tutto incompatibili con le finalità di un trasferimento collettivo, azioni che avrebbero invece richiesto, considerato il numero di dipendenti coinvolti, l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo.*

*In altri termini, le risoluzioni dei rapporti di lavoro, alla luce della giurisprudenza comunitaria, integrerebbero, secondo il sindacato, un vero e proprio licenziamento collettivo, attuato senza il rispetto delle prerogative sindacali, normativamente previste. “*

Disattendendo tali assunti del sindacato il Tribunale ha ritenuto che “ *in nessun caso, possa qualificarsi come licenziamento la risoluzione consensuale del rapporto fondata sul riconoscimento di mensilità aggiuntive, che certamente il lavoratore non avrebbe percepito nel caso del recesso unilaterale del rapporto “ ; richiama il tenore dell’art. 24 l.223/1991 e pronunce in materia della giurisprudenza di legittimità , il Tribunale ha affermato che “ *la casuale giustificativa rilevante è solo quella riconducibile ad un motivo oggettivo, ovvero alla stessa riduzione o trasformazione, e deve trattarsi indiscutibilmente di “licenziamento”**

Ha proposto appello chiedendo , in riforma della sentenza , l'accoglimento delle domande proposte.

Ha resistito chiedendo il rigetto dell'appello.

Disposto dalla Corte il c.d. rito cartolare in forza della normativa correlata alla emergenza Covid 19 , all'udienza del 5 luglio 2021 la causa è stata decisa come da dispositivo in calce.

o o o o o o o o

L'appello proposto da \_\_\_\_\_ è fondato per le considerazioni che seguono.

Con un primo motivo di appello \_\_\_\_\_ censura , per vari e diffusi profili , la sentenza per una errata valutazione delle dichiarazioni testimoniali rese dai testi \_\_\_\_\_ in ordine alla esistenza di esuberanti tra il personale con qualifica operaia a seguito della chiusura dello stabilimento di Casteggio e laddove il Tribunale ha affermato che “ non risulta in modo certo dalla istruttoria che la società abbia comunicato né neppure prospettato alle organizzazioni e alle rappresentanze sindacali la sussistenza di esuberanti tra gli operai “

Con un secondo motivo , l'appellante censura la sentenza per violazione dell'art. 24 l.223/1991 in riferimento all'erronea valutazione delle risoluzioni incentivate dei rapporti di lavoro degli operai occupati nello stabilimento di Casteggio.

Richiamando i principi affermati dalla recente sentenza della Corte di Cassazione n. 15401/2020, l'appellante afferma che “ tali principi devono trovare applicazione nel caso di specie , nel quale il datore di lavoro, tramite il suo preposto , ha prospettato prima alle organizzazioni sindacali , e poi a ciascun lavoratore , la chiusura dello stabilimento di Casteggio e la conseguente modifica della sede di lavoro del personale trasferito in uno con la decurtazione del loro trattamento economico , come alternativa alla risoluzione incentivata del rapporto di lavoro, rifiutando di avviare le procedure di licenziamento collettivo , nonostante il numero di lavoratori coinvolti in questa operazione di riduzione del personale ...Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro – 11 su 18 lavoratori che avevano ricevuto la lettera di trasferimento – conseguenti alla mancata accettazione del trasferimento e della modifica in peius del trattamento economico , pacificamente da qualificarsi come elementi essenziali del contratto di lavoro , risultano pertanto rilevanti ai fini del computo dei lavoratori che determinano la configurabilità di un licenziamento collettivo , e vanno ad aggiungersi ai 4 impiegati licenziati. ...si tratta infatti di risoluzioni del contratto di lavoro direttamente imputabili ad una iniziativa del datore di lavoro e direttamente riconducibili alla stessa causale , ovvero la chiusura dello stabilimento di Casteggio , su cui si è peraltro espressamente fondato il licenziamento del personale impiegatizio .... “ .

Con un terzo motivo , l'appellante censura la sentenza in punto di condanna alle spese, attesa la mancata considerazione dei principi affermati dalla Corte di Giustizia UE in materia di licenziamento collettivo.

I motivi , che possono essere esaminati congiuntamente in ragione della loro connessione , colgono nel segno.

Ritiene il Collegio che nella fattispecie debba essere dichiarata – in accoglimento in modo dirimente ed assorbente del secondo motivo di appello- la antisindacalità della condotta tenuta da nella vicenda oggetto di causa ,attesa la mancata attivazione delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dagli articoli 4 e 24 della legge 223/1991.



In punto di diritto , va rilevato che secondo il più recente ed innovativo orientamento della giurisprudenza di legittimità , nel numero minimo di cinque licenziamenti, considerato come sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo, deve rientrare - dovendosi considerare integrare la nozione di licenziamento - anche 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 .

Ha chiarito la Corte di Cassazione : “ ( .... ) 5.2. *alla luce di una corretta interpretazione dell'art. 1, paragrafo 1, comma 1, 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);*

5.3. *una tale interpretazione, conforme alla citata giurisprudenza della Corte di Giustizia, comporta il superamento della precedente della [L. n. 223 del 1991](#), art. 24, anche alla luce del [D.Lgs. n. 151 del 1997](#), di attuazione alla Direttiva comunitaria 26 giugno 1992, n. 56, nel senso che nel numero minimo di cinque licenziamenti, ivi considerato come sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo, non potessero includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, ancorchè riferibili all'iniziativa del datore di lavoro (Cass. 6 novembre 2001, n. 13714; Cass. 22 gennaio 2007, n. 1334): dovendosi intendere il termine licenziamento in senso tecnico, senza potere ad esso parificare qualunque altro tipo di cessazione del rapporto determinata (anche o soltanto) da una scelta del lavoratore, come nelle ipotesi di dimissioni, risoluzioni concordate, o prepensionamenti, anche ove tali forme di cessazione del rapporto fossero riconducibili alla medesima operazione di riduzione delle eccedenze della forza lavoro giustificante il ricorso ai licenziamenti (Cass. 22 febbraio 2006, n. 3866; Cass. 29 marzo 2010, n. 7519).... ( così in motivazione Cass. 15401//2020 ) .*

Tali principi appaiono ribaditi anche più recentemente , da Corte di Cass. Sez. Lav. 15118/2021 : *“ Deve poi osservarsi che alla luce di una corretta interpretazione dell'art. 1, paragrafo 1, comma 1, lett. 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 ed 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 (Corte di Giustizia UE 11 novembre 2015 in causa C-422/14, p.ti da 50 a 54); una tale interpretazione, conforme alla citata giurisprudenza della Corte di Giustizia, comporta il superamento della precedente in merito alla L. n. 223 del 1991, art. 24, anche alla luce del D.Lgs. n. 151 del 1997 di attuazione alla Direttiva comunitaria 26 giugno 1992, n. 56, nel senso che nel numero minimo di cinque licenziamenti, ivi considerato come sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo, non possono includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, ancorchè riferibili all'iniziativa del datore di lavoro (Cass. n. 15401/20, Cass. n. 1334/07)...”*

La Corte di Cassazione ha in tal senso inteso recepire i principi affermati dalla Corte di Giustizia Europea nella interpretazione della direttiva 98/59/CE ; in particolare si legge testualmente in Corte di Giustizia Unione Europea Sez. I , sent. 11.11.2015 n. 422/2014 ai punti 47 e ss della decisione . : *“ 47 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la direttiva 98/59 debba 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'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva, oppure costituisce una cessazione del contratto di lavoro assimilabile a un siffatto licenziamento, a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di detta direttiva.*

*48 In proposito va ricordato che 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'articolo 1, paragrafo 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. Nel caso di specie, tale nozione deve essere interpretata nel*

*sensu che comprende qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso (sentenze Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punti da 49 a 51, nonché Agorastoudis e a., da C-187/05 a C-190/05, EU:C:2006:535, punto 28).*

*49 Inoltre, occorre rilevare che dalla giurisprudenza della Corte emerge che i licenziamenti si distinguono dalle cessazioni del contratto di lavoro le quali, in presenza dei presupposti di cui all'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59, sono assimilate ai licenziamenti per la mancanza di consenso da parte del lavoratore (sentenza Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 56).*

*50 Per quanto attiene al procedimento principale, essendo stata la lavoratrice a chiedere la cessazione del contratto di lavoro sulla base dell'articolo 50 dell'ET, si potrebbe ritenere, prima facie, che essa vi abbia acconsentito. Tuttavia, resta il fatto che, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 54 e 55 delle conclusioni, la cessazione di detto rapporto di lavoro è imputabile alla modifica unilaterale apportata dal datore di lavoro a un elemento sostanziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona della lavoratrice stessa.*

*51 Infatti, da un lato, alla luce della finalità della direttiva 98/59, volta, come emerge dal suo considerando 2, in particolare al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, le nozioni che definiscono la sfera di applicazione della direttiva stessa, ivi compresa la nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di quest'ultima, non possono essere interpretate restrittivamente (v., in tal senso, sentenza Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punto 44).*

*52 Orbene, come risulta dalla decisione di rinvio, la riduzione della retribuzione fissa della lavoratrice di cui trattasi è stata imposta unilateralmente dal datore di lavoro per ragioni di ordine economico e produttivo e ha condotto, a fronte della sua mancata accettazione da parte della persona interessata, alla risoluzione del contratto di lavoro accompagnata dal versamento di un'indennità, calcolata sulla stessa base di quelle dovute in caso di licenziamento illegittimo.*

*53 Dall'altro lato, secondo la giurisprudenza della Corte, armonizzando le norme applicabili ai licenziamenti collettivi, il legislatore dell'Unione ha al tempo stesso inteso garantire una protezione di analoga natura dei diritti dei lavoratori nei vari*

*Stati membri e promuovere il ravvicinamento degli oneri che dette norme di tutela comportano per le imprese dell'Unione (sentenze Commissione/Regno Unito, C-383/92, EU:C:1994:234, punto 16, e Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 48).*

*54 Orbene, la nozione di «licenziamento», che figura all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, condiziona direttamente, come emerge dai punti da 43 a 45 supra, l'applicazione della tutela e dei diritti predisposti dalla direttiva medesima a favore dei lavoratori. Tale nozione incide, quindi, direttamente sugli oneri che tale tutela comporta. Di conseguenza, qualsiasi normativa nazionale o interpretazione di detta nozione che conduca a ritenere che, in una fattispecie come quella oggetto del procedimento principale, la risoluzione del contratto di lavoro non costituisca un «licenziamento», ai sensi della direttiva 98/59, altererebbe l'ambito di applicazione di detta direttiva, privandola così della sua piena efficacia (v., in tal senso, sentenza Confédération générale du travail e a., C-385/05, EU:C:2007:37, punto 47).*

*55 Alla luce di tutti i rilievi suesposti, si deve rispondere alla terza questione pregiudiziale dichiarando che la direttiva 98/59 dev'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'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva “.*

Tenuto conto ed applicando gli innovativi , condivisi dal Collegio, principi affermati dalla più recente giurisprudenza di legittimità , si deve concludere che la fattispecie imponeva l'attivazione delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dagli articoli 4 e 24 della legge 223/1991.

A tal fine è sufficiente rilevare che dalla lettura degli otto verbali di conciliazione in data 1 luglio 2019 prodotti dalla società ( doc. 11 ) si evince che le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro sono intervenute in seguito ad una unilaterale modifica da parte del datore di lavoro di un elemento essenziale del contratto di lavoro e , più in particolare , in seguito al trasferimento della sede di lavoro – non accettata dai lavoratori – da Casteggio a Casale Monferrato.

La mancata attivazione delle procedure suddette integra allora una condotta antisindacale comportando, implicitamente, il rifiuto del riconoscimento delle prerogative sindacali (Cass. n. 13240 del 9.6.2009 ).

Va rigettata la domanda risarcitoria riproposta dall'appellante atteso il difetto di compiute allegazioni e prove in relazione all'asserita perdita di iscritti correlata alla vicenda oggetto di causa.

Tali argomentazioni appaiono dirimenti ed assorbono , in forza del noto principio della sufficienza della ragione più liquida della decisione , ogni altra questione.

Tenuto conto che la decisione della causa è fondata sugli innovativi principi affermati dalle più recenti decisioni in materia della giurisprudenza di legittimità , ritiene la Corte di compensare fra le parti le spese di entrambi i gradi del giudizio.

PQM

In riforma della sentenza n.147/2020 del Tribunale di Pavia dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta da \_\_\_\_\_ nella vicenda oggetto di causa attesa la mancata attivazione delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dagli artt. 4-24 legge 223/1991; rigetta la domanda risarcitoria proposta ;

compensa fra le parti le spese di entrambi i gradi del giudizio.

Milano 5 luglio 2021

Il Presidente

Giovanni Picciau