REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI ROMA

IV SEZIONE LAVORO

Il Giudice, dott. Giovanni Pascarella, quale giudice del lavoro, all'udienza del 12 ottobre 2021 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 13055/2020 R.G, vertente:

TRA

[redacted], elettivamente domiciliate in Roma, viale delle Milizie n. 108 presso lo studio dell'avv. Giovanni De Francesco, che le rappresenta e difende giusta procure rilasciate su foglio separato e congiunto al ricorso

RICORRENTI

E

[redacted]., in persona del legale rappresentante p.t. [redacted], elettivamente domiciliata in Roma, Piazzale Metronio n. 16, presso lo studio dell'avv. Benedetto Bruni, che la rappresenta e difende giusta procura rilasciata su foglio separato e congiunta alla memoria di costituzione.

RESISTENTE

Nonché

[redacted], in persona del legale rappresentante p.t. [redacted], rappresentata e difesa dall'avv. Stefano Marano giusta procura rilasciata su foglio separato e congiunta alla memoria di costituzione, presso il domicilio digitale del quale è elettivamente domiciliata.

RESISTENTE

Conclusioni: come da ricorso, memoria di costituzione e note autorizzate.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.Con ricorso depositato in data 14/5/2021 [redacted] e le altri litisconsorti in epigrafe indicate hanno adito questo Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, esponendo che:

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

-da circa dieci anni e sino al 31 dicembre 2020 avevano lavorato in via continuativa, in qualità di operaie addette alle pulizie, presso le quattro sedi romane della concessionaria auto [redacted], in forza di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati con i diversi appaltatori che si erano succeduti nel tempo nella gestione dei servizi di pulizia, tra cui, da ultimo, la [redacted];

-erano state inquadrate nel II livello CCNL Imprese di Pulizie Multiservizi, con orario di lavoro a tempo pieno, la [redacted], e part-time di entità variabile, le altre ricorrenti;

-con lettera del 16.12.2020 erano state licenziate, con effetto dal 31/12/2020, dall'ultima appaltatrice [redacted], per giustificato motivo oggettivo, ravvisato "nella cessazione del contratto di appalto in essere con il cliente in cui operavano alle dipendenze della scrivente";

-al loro posto erano stati assunti lavoratori di una cooperativa cui la [redacted], nuova aggiudicataria dell'appalto, aveva affidato in subappalto il servizio, che non era in alcun modo mutato, essendo rimasti inalterati l'oggetto dell'appalto, le condizioni e le modalità di esecuzione;

-avevano impugnato sia il licenziamento loro intimato sia la mancata assunzione da parte della [redacted], subentrata nell'appalto, la quale aveva persistito nella sua condotta inadempiente anche in occasione dell'incontro innanzi all'Ispettorato del Lavoro del 22.4.2021, ove la [redacted] non si era presentata;

-nell'appalto in oggetto ed ai rapporti di lavoro dei dipendenti che vi erano stati adibiti era stato sempre applicato il CCNL Pulizie Multiservizi.

Tanto premesso, hanno dedotto che:

- in base al disposto dell'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, era applicabile nella fattispecie la disposizione dettata dall'art. 2112 c.c., con conseguente automatico passaggio di esse ricorrenti alle dipendenze dell'appaltatore subentrante, [redacted], anche in considerazione del fatto che l'attività oggetto dell'appalto presso la [redacted] –eseguire le pulizie- si fondava essenzialmente se non esclusivamente sulla manodopera del gruppo di lavoratori che vi erano addetti;

-in base all'art. 4 del CCNL Pulizie Multiservizi l'appaltatore subentrante, [redacted] era obbligato ad assumere essere ricorrenti, atteso che: non vi erano state modificazioni di termini, modalità o prestazioni contrattuali; "nel cambio appalto, la contrattazione applicabile non può stabilirsi in base a quella di provenienza del nuovo appaltatore, bensì all'oggetto dell'attività in essere"; il gestore dell'appalto non può "modificare il regime giuridico disciplinante l'esecuzione dell'attività";

- la illegittimità del licenziamento loro intimato dalla [redacted], sia per il mancato espletamento della procedura di consultazione sindacale prevista dagli artt. 4 e 5 della legge n. 223/1991, ricorrendo i prescritti requisiti temporali e numerici dei recessi e non essendo applicabile, stante la mancata riassunzione, il disposto dell'art. 7, comma 4 bis, della legge n. 31/2008, di

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

conversione del d.l. n. 384/2007; sia per la insussistenza del giustificato motivo oggettivo, che non poteva essere integrato dalla mera cessazione dell'appalto.

2.Costituitasi, la [redacted] ha eccepito la insussistenza di qualsiasi obbligo alla riassunzione delle ricorrenti, poiché:

a) il precedente contratto di appalto era stato stipulato tra la [redacted] e la [redacted]. [redacted] e, quindi, con un soggetto diverso dalla [redacted], alle cui dipendenze avevano prestato servizio le ricorrenti, sicchè non era esistito alcun rapporto contrattuale tra quest'ultima società e l'appaltante;

b) non era ravvisabile nella fattispecie alcun trasferimento d'azienda o ramo d'azienda, attesi gli elementi di discontinuità che sussistevano tra il precedente e l'attuale appalto, organizzato con diverse modalità, che prevedevano un coordinamento del servizio di pulizia con quelli di manutenzione ed igienizzazione già precedente espletati in favore della [redacted], nonché l'implementazione del servizio di pulizia mediante l'offerta, sebbene a fronte di un corrispettivo meno elevato, di prestazioni aggiuntive, come ad es. il servizio di pulizia di ogni punto vendita anche dopo eventi di lancio a manifestazioni ed il servizio di pulizia approfondita del salone officina mediante l'impiego di macchine di tipo industriale, non utilizzate dal precedente appaltatore;

c)non era applicabile l'art. 4 del CCNL Imprese Pulizie Multiservizi, atteso che essa società applicava del tutto legittimamente un diverso contratto collettivo, ossia quello delle Imprese Edili, il quale non conteneva alcuna clausola "sociale" di riassunzione, anche in considerazione del fatto che svolgeva attività promiscue, ognuna priva di autonomia organizzativa, con prevalenza dell'attività di manutenzione e conseguente registrazione con il codice [redacted], rilevante anche ai fini della individuazione del regime contributivo, non potendo essere obbligata ad applicare un diverso contratto collettivo, stante anche la non applicabilità dell'art. 2070 c.c. ai contratti collettivi di diritto privato.

3.Si è costituita la [redacted]. che deduceva la legittimità dei licenziamenti intimati alle ricorrenti, stante la perdita dell'appalto e l'obbligo della subentrante [redacted] di riassumerle.

4.Acquisite note autorizzate delle ricorrenti e della resistente [redacted], all'odierna udienza, all'esito della discussione orale, la causa è stata decisa con sentenza contestuale ex art. 429, comma 1, c.p.c.

5.La domanda proposta nei confronti della [redacted] è infondata.

6.Rileva il Tribunale che non è contestata la circostanza secondo cui la [redacted] non applica ai rapporti di lavoro dei proprio dipendenti il CCNL Imprese Multiservizi, che contiene

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

(v. art. 4, comma 1,) la clausola "sociale" di riassunzione posta dalle ricorrenti a fondamento della domanda, ma il CCNL Edilizia, che non contiene clausola che imponga all'impresa subentrante nell'appalto l'obbligo di riassumere i lavoratori che vi erano adibiti, ove non siano mutati i termini, le modalità e le prestazioni contrattuali.

6.1. Costituisce principio consolidato quello secondo cui "l'art. 2070 c.c., comma 1 (in base al quale l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione; con la conseguenza che, nell'ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta dell'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato" (v Cass. Sez. Un., 26/3/1997, n. 2665 e, recentemente, Cass. 18/12/2014, n. 26742 e Cass. 26/11/2015, n. 24160).

6.2. Da tale principio discende, come evidenziato pure dal Ministero del Lavoro nell'interpello n. 22 dell'1/8/2012, che in ogni caso l'efficacia della clausola sociale di riassunzione è condizionata dal fatto che l'impresa subentrante applichi un CCNL che la preveda, essendo a tal fine irrilevante il CNNL applicato dall'impresa uscente, ancorchè la clausola sia configurata sul presupposto che questa applichi il medesimo CCNL di quella subentrante.

6.3. Tale conclusione risulta confermata dalla giurisprudenza amministrativa secondo cui se il subentro nell'appalto avviene nell'ambito di una procedura ad evidenza pubblica, il rispetto della clausola sociale di riassunzione può essere imposto dalla lex specialis della gara, ma l'obbligo di mantenimento dei livelli occupazionali del precedente appalto va contemperato con la libertà d'impresa e con la facoltà in essa insita di organizzare il servizio in modo efficiente e coerente con la propria organizzazione produttiva, al fine di realizzare economie di costi da valorizzare a fini competitivi nella procedura di affidamento dell'appalto (v. Cons. Stato, sez. V, 10 giugno 2019, n. 3885; III, 30 gennaio 2019, n. 750; III, 29 gennaio 2019, n. 726; 7 gennaio 2019, n. 142; III, 18 settembre 2018, n. 5444; V, 5 febbraio 2018, n. 731; V, 17 gennaio 2018 n. 272; III 5 maggio 2017, n. 2078; V 7 giugno 2016, n. 2433; III, 30 marzo 2016, n. 1255).

Pertanto, è da escludere che una clausola sociale siffatta possa consentire alla stazione appaltante di imporre agli operatori economici l'applicazione di un dato contratto collettivo ai lavoratori e

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

dipendenti da assorbire (v. Cons. Stato, sez. III, 18 settembre 2018, n. 5444; V, 1 marzo 2017, n. 932; III 9 dicembre 2015, n. 5597) ovvero imporre o esigere dai partecipanti alla gara l'applicazione di un determinato contratto collettivo nazionale di lavoro, tanto più qualora una o più tipologie di contratti possano anche solo astrattamente adattarsi alle prestazioni oggetto del servizio da affidare (v. Cons. Stato, sez. V, 23 luglio 2018, n. 4443; id. 5 ottobre 2016, n. 4109; id, 15 marzo 2021, n. 2198).

6.4. Rileva, inoltre, il Tribunale che:

-la scelta della [redacted] di applicare il CCNL Edilizia risulta del tutto coerente con l'attività prevalente, rappresentata da "*lavori di completamento edili e finitura di edifici residenziali*", cui si affianca l'attività di manutenzione, gestione ed amministrazione di immobili ed impianti commerciali, con la fornitura di tutti i servizi annessi, accessori e strumentali; (v. visura ordinaria Registro Imprese tenuto dalla CCIAA di Roma sub n. 15 f. resistente);

-il CCNL anzidetto trova applicazione anche alle imprese che svolgono lavori di manutenzione, sia ordinaria che straordinaria, di fabbricati e tutte le altre attività comunque denominate, connesse per complementarietà o sussidiarietà, quando il personale, anche ausiliario, che vi è addetto, è alle dipendenze di una impresa edile (v. CCNL Edilizia sub n. 16 f. resistente);

-la [redacted] eroga alla [redacted], oltre al servizio di pulizia, oggetto dell'appalto in cui prestavano servizio le ricorrenti, anche il servizio di manutenzione e cura del verde presso le quattro sedi romane e di igienizzazione e sanificazione ordinaria (v. doc. sub nn. 4 e 5 f. resistente), sicchè, dopo il subentro anche nell'appalto del servizio di pulizia, ha provveduto ad armonizzare e coordinare i tre servizi erogati, giusta quanto specificamente dedotto (v. pag. 10 della memoria e punto e) del capitolato) e non oggetto d alcuna contestazione ex adverso.

Pertanto, l'applicazione del CCNL Edilizia al personale impiegato nell'appalto avente a specifico oggetto i servizi di pulizia e facchinaggio non risulta neppure incoerente ed incompatibile con tale oggetto e i profili professionali ritenuti necessari ai fini dell'esecuzione.

7.Una volta esclusa la sussistenza di un obbligo della società subentrante di applicare la clausola sociale di riassunzione, prevista dall'art. 4, comma 1, del CCNL Imprese Pulizie Multiservizi, viene meno, ad avviso del Tribunale, anche la possibilità di invocare fondatamente il disposto dell'art. 29, comma 3, d.lgs n. 276/2003, nel testo introdotto dalla legge n. 122/2016, applicabile ratione temporis alla fattispecie.

7.1. Tale disposizione così recita: «*l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano*

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda».

7.2. Dalla piana lettura di tale disposizione emerge, dunque, che il primo presupposto affinchè essa possa trovare applicazione è rappresentato proprio dalla sussistenza di una norma di legge ovvero di una clausola di contratto collettivo nazionale di lavoro o di contratto di appalto che impongano all'appaltatore subentrante "*l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto*", previsioni che nel caso di specie non ricorrono, dovendosi, peraltro, evidenziare che la [redacted] non solo non ha assunto le lavoratrici addette all'appalto in questione ma neppure altri lavoratori da adibire al medesimo, giusta quanto evidenziato dalle stesse ricorrenti in sede di note autorizzate (v. pag. n.9). Il che preclude in radice sia la possibilità di applicare il principio secondo cui si può avere un trasferimento d'azienda anche quando l'entità economica trasferita sia rappresentata dal solo personale, purché si tratti di «un gruppo di dipendenti stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, la cui autonoma capacità operativa sia assicurata dal fatto di essere dotati di un particolare know how» (v. Cass. 6 dicembre 2016, n. 24972) sia la possibilità di verificare se le modifiche organizzative apportate dal subentrante non siano tali da incidere sull'autonomia funzionale del gruppo di lavoratori acquisito e, quindi, da escludere, qualsiasi discontinuità.

7.3. Alla luce delle considerazioni esposte, che assorbono ogni altra questione, la domanda proposta nei confronti della [redacted] deve essere rigettata, pur dovendosi rilevare che dalla documentazione in atti (v. buste-paga, richiesta di convocazione inoltrata dal Sindacato, verbale di mancato accordo del 22/4/2021, lettere di licenziamento) emerge in maniera inequivoca che fu proprio la [redacted]. ad eseguire il servizio di pulizia oggetto dell'appalto in questione.

8.Passando ad esaminare la domanda proposta in via subordinata nei confronti della [redacted], avente ad oggetto la invalidità del licenziamento dalla medesima intimato alle ricorrenti con lettera del 16/12/2020, rileva anzitutto il Tribunale che essa deve essere esaminata avendo riguardo ai soli profili di invalidità denunciati, atteso il principio secondo cui "la disciplina della invalidità del licenziamento è caratterizzata da specialità, rispetto a quella generale della invalidità negoziale, desumibile dalla previsione di un termine di decadenza per impugnarlo e di termini perentori per il promovimento della successiva azione di impugnativa, che resta circoscritta all'atto e non è idonea a estendere l'oggetto del processo al rapporto, non essendo equiparabile all'azione con la quale si fanno valere diritti autodeterminati; ne consegue che il giudice non può rilevare di ufficio una ragione di nullità del licenziamento diversa da quella eccepita dalla parte" (v. Cass., 5.4.2019, n. 9675; Cass., 24.3.2017, n. 7687).

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

9.Ciò premesso, rileva il Tribunale che i recessi intimati alle ricorrenti sono sicuramente illegittimi poiché, pur ricorrendo i requisiti dimensionali e numerico-temporali previsti dall'art. 24, comma 1, della legge n. 223/1991, è stata completamente omessa la procedura di informazione e consultazione prevista dagli artt. 4 e 5.

9.1. Non è contestato, infatti, che la [redacted], datrice di lavoro, occupasse più di quindici dipendenti, giusta quanto dedotto dalle ricorrenti (v. punto 1 del ricorso), e che abbia effettuato almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni, sicchè la decisione della predetta società di ridurre il personale ha comportato una modifica dell'organizzazione produttiva e/o del lavoro tale da integrare la fattispecie legale delle riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, prevista dall'art. 24, comma 1, cit.

9.2. Rileva il Tribunale che nel caso di specie l'applicabilità della procedura prevista per il licenziamento collettivo non può essere esclusa in base al disposto dell'art. 7, comma 4 bis, della legge 28 febbraio 2008, n. 31, di conversione del d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, secondo cui " *nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attivita' di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale gia' impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parita' di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative*".

Costituisce, infatti, principio consolidato quello secondo cui "in caso di licenziamento per cessazione dell'appalto, l'esclusione dell'applicazione della procedura di cui all'art. 24 della l. n. 223 del 1991, espressamente prevista dall'art. 7, comma 4 bis, del d.l. n. 348 del 2007, introdotto dalla legge di conversione n. 31 del 2008, presuppone la necessaria riassunzione del lavoratore nell'azienda subentrante, a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, o a seguito di accordi collettivi con le predette organizzazioni" (v. Cass., 17/8/2018, n. 20772 e Cass., 2/11/2016, n. 22121).

10. Acclarata la illegittimità dei recessi per omissione della procedura di cui agli artt. 4 e 5 legge n. 223/1991, ulteriore questione che deve essere esaminata è il regime sanzionatorio applicabile.

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

10.1. Il primo dato a tal fine rilevante è rappresentato dal fatto che tutte le ricorrenti risultano essere state assunte dalla [redacted] l'1/10/2018, giusta quanto si evince dalle buste-paga prodotte, con conseguente applicabilità del regime dettato dal d.lgs. n. 23/2015 (cd. contratto a tutele crescenti), il cui art. 1 dispone che "*per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrate in vigore del presente decreto (7/3/2015), il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle diposizioni di cui al presente decreto*".

Il successivo articolo 10, rubricato "*licenziamento collettivo*", dispone che "*in caso di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1*".

Pertanto, in forza dei rinvii operati al regime sanzionatorio delineato dagli artt. 2 e 3 per il licenziamento individuale, per il licenziamento collettivo "*intimato senza l'osservanza della forma scritta*" è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro oltre un'indennità risarcitoria commisurata al periodo compreso tra il recesso e la reintegrazione; b) in caso di violazione delle regole procedurali o dei criteri di scelta il giudice dichiara estinto il rapporto a partire dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a due mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro mensilità e non superiore a ventiquattro mensilità. Ulteriore modifica alla fattispecie sub b) ha apportato il d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito in l. 9 agosto 2018, n.96, che, quanto all'indennità risarcitoria, ha elevato il minimo a sei mensilità ed il massimo a trentasei mensilità.

10.2.E' innegabile che gli artt. 2 e 10 del d.lgs. n. 23/2015 utilizzano modalità espressive diverse, atteso che il primo fa riferimento, al fine di individuare la ristretta area di applicabilità della tutela reintegratoria, "*al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale*", mentre il secondo fa riferimento al "*licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta*", sicchè si pone il quesito se "forma orale" e "assenza di forma scritta" descrivono la medesima situazione.

11. Ritiene il Tribunale di dover dare risposta negativo al quesito,

11.1. Rileva, anzitutto, il Tribunale che la scelta di ribadire il comando relativo alla necessaria forma scritta del licenziamento collettivo, ove si accumunassero le due ipotesi, renderebbe inutile la disposizione, poiché, come stato evidenziato da autorevole dottrina, il rinnovo del divieto di licenziamento orale, effettuato all'interno di un'apposita disposizione dedicata ai licenziamenti collettivi, non è necessario, giacchè è indiscutibile che se la procedura di mobilità si conclude con

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

un'effettiva riduzione del personale, il ridimensionamento dell'organico si scompone sul piano pratico in una pluralità di licenziamenti individuali, licenziamenti in relazione ai quali il datore di lavoro deve rispettare anche il divieto di licenziamento orale, inviando comunicazione scritta a ogni singolo lavoratore che intenda estromettere.

11.2. Rileva, in secondo luogo, il Tribunale che la disciplina dettata dalla legge n. 223/1992 in materia di licenziamenti collettivi costituisce attuazione della direttiva n. 129/1975/CEE, modificata dalla direttiva n. 56/1992 CEE, a sua volta codificata dalla direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998.

L'obiettivo principale di tale direttiva consiste nel far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione dell'autorità pubblica competente. Ai sensi del suo articolo 2, paragrafo 2, nelle consultazioni devono essere esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, e dell'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva, il datore di lavoro deve notificare all'autorità pubblica ogni progetto di licenziamento collettivo e trasmetterle gli elementi e le informazioni menzionati in tali disposizioni (v. CGUE 21 dicembre 2016, C - 201/15, punto 28). Ai sensi dell'art. 3, paragrafo 3, lett. c), punto V, il datore di lavoro deve fornire ogni informazione utile sui "criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, qualora le legislazioni e / o le prassi nazionali ne attribuiscano la competenza al datore di lavoro". Ai sensi del suo articolo 2, paragrafo 2, nelle consultazioni devono essere esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, e dell'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva, il datore di lavoro deve notificare all'autorità pubblica ogni progetto di licenziamento collettivo e trasmetterle gli elementi e le informazioni menzionati in tali disposizioni (v. CGUE 21 dicembre 2016, cit, punto 28).

I vincoli di carattere procedimentale, nell'economia della direttiva, hanno, quindi, un'importanza fondamentale e la consistenza di veri e propri "diritti" e analogo rilievo rivestono nel disegno delineato dalla l. 23 luglio 1991 n. 223, la quale affida la tutela dei lavoratori coinvolti essenzialmente alla procedura incaricata di identificare soluzioni alternative e, comunque, di vagliare la veridicità delle allegazioni addotte dall'impresa a giustificazione delle sue opzioni, costituendo ormai ius recpetum il principio secondo cui il controllo sindacale esercitato ex ante svolge un ruolo assorbente rispetto a quello che un tempo veniva esercitato dal giudice ex post, "con la conseguenza che non possono trovare ingresso in sede giudiziaria tutte quelle censure con le

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

quali, non essendo state contestate specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5 e, non essendo stata fornita la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di effettive esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva" (v. tra le tante, Cass. 12 ottobre 1999, n. 11455; Cass. 10 aprile 2003, n. 6385; Cass. 8 marzo 2018, n.5556).

In sostanza, la procedura di informazione e consultazione ed i relativi vincoli di carattere procedurale rappresentano l'elemento costitutivo della fattispecie "licenziamento collettivo", ciò che la "identifica" (v. Cass. 3 gennaio 2019, n. 1852).

11.3. Rileva, altresì, il Tribunale che, a differenza dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare all'esito della procedura, che, ai sensi dell'art. 51, paragrafo 1, della Carta di Nizza, è stata ritenuta materia estranea all'attuazione del diritto dell'Unione, non esistendo una normativa di diritto dell'Unione che disciplini specificamente tale materia o che possa incidere sulla stessa, con conseguente inidoneità della CDFUE a costituire parametro interposto in relazione a fattispecie non disciplinate dal diritto europeo ed irrilevanza dell'art. 30 della Carta, (v. CGUE ordinanza 4 giugno 2020, C32-2020; Corte Cost. 26 novembre 2020, n. 254), il rispetto delle procedure e dei vincoli anzidetti costituisce oggetto di "obblighi specifici" derivanti dalle direttive citate.

Appare, allora, opportuno ricordare che l'art 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, approvata il 7 dicembre 2000 a Nizza, dispone che "ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali". In questa prospettiva la Corte di giustizia ha affermato che tali obblighi sorgono anteriormente ad una decisione del datore di risolvere il rapporto di lavoro (v. CGUE 23 settembre 2017, C-149/16) e vanno comunicati in tempo utile per permettere alle parti di giungere ad un accordo (v. CGUE 10 dicembre 2009, C-323/08). Un siffatto obbligo è strumentale al rafforzamento della tutela dei lavoratori e tende ad uniformare la normativa in materia degli Stati membri (CGUE 30 aprile 2015, C-80/14).

Ne consegue che si pone in contrasto con la normativa comunitaria una disciplina nazionale che riduca gli obblighi di cui alla Carta di Nizza (v. CGUE 16 luglio 2009, C-12/08) e che il datore di lavoro ha diritto di effettuare i licenziamenti collettivi solo dopo la conclusione delle procedure di consultazione e la notifica del progetto di licenziamento (v. CGUE 27 gennaio 2005, C-188/03).

11.4. Rileva, sotto altro profilo, il Tribunale che se è vero che la tutela dei diritti di informazione non è definita dalle direttive citate, atteso che l'art. 6 della direttiva 98/59/CE si limita ad imporre agli Stati membri di creare adeguati strumenti per "*far rispettare gli obblighi previsti nella direttiva*", è

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

pur vero che, come evidenziato dai Giudici di Lussemburgo (v. CGUE 16 luglio 2009, C-12/08, punto 35) l'esistenza di una armonizzazione parziale delle norme a tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi "*non può privare di effetto utile le disposizioni della direttiva*".

La Corte di Giustizia, attraverso il richiamo al principio di "effettività" intende garantire, in caso di violazione dei diritti di informazione, che gli Stati membri assicurino "rimedi effettivi" (v. le conclusioni dell'Avvocato generale del 21 gennaio 2009, punto 48, nella sentenza 16 luglio 2009, cit).

La stessa Corte (v. CGUE 8 giugno 1994, C- 383/92; CGUE 2 ottobre 1991, C-7/90) ha, poi, affermato che quando la disciplina comunitaria non contiene una specifica norma sanzionante una violazione delle sue disposizioni o rinvii in merito alle disposizioni legislative nazionali, gli Stati membri sono tenuti ad adottare tutte le misure atte a garantire la portata e l'efficacia del diritto comunitario; pertanto, pur conservando un potere discrezionale quanto alla scelta delle sanzioni, essi devono garantire che le violazioni del diritto comunitario siano sanzionate, sotto il profilo sostanziale e procedurale, in termini analoghi a quelli previsti per le violazioni del diritto interno simili per natura ed importanza e che, in ogni caso, conferiscano alla sanzione stessa un carattere di effettività, di proporzionalità e di capacità dissuasiva.

11.5. Deve, allora, ricordarsi che la Corte Costituzionale (v. sentenza n. 194/2018), nel dichiarare l'illegittimità costituzionale del meccanismo automatico di determinazione dell'indennizzo per i licenziamenti individuali illegittimi di cui all'art. 3 del d. lgs. n. 23 del 2015, ha valorizzato sul piano sovranazionale l'art. 24 della Carta sociale europea, in relazione agli artt. 76 e 117 Cost..

Il Giudice delle leggi ha ricordato che nel quadro normativo, anche sovranazionale, l'alternativa tra la tutela reintegratoria o la tutela indennitaria, diversamente modulate, attiene all'ambito riservato alla discrezionalità legislativa e ha richiamato, a tal fine, la molteplicità dei rimedi ritenuti idonei a garantire, anche in relazione alla indispensabile funzione dissuasiva, l'attuazione dei diritti previsti dagli artt. 4 e 35 Cost. in una prospettiva convergente con l'art. 24 della Carta sociale europea (punto 5.2 del Considerato in diritto)

Il riferimento della Corte all'art. 24 della Carta sociale europea costituisce, quindi, una conferma dell'idoneità di quest'ultima norma a integrare il parametro degli artt. 76 e 117 Cost. anche in relazione al licenziamento collettivo, in continuità con quanto già affermato in tema di licenziamenti individuali nella sentenza n.194/ 2018.

11.6. In quest'ultima pronuncia la Consulta non si è limitata a richiamare l'obbligo di adeguatezza del risarcimento previsto dall'art. 24 della Carta sociale europea, ritenuto in parte violato dall'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015, con i diritti sanciti dagli artt. 3 e 35 Cost, ma, al punto 14 del Considerato in diritto, ha sottolineato pure l'autorevolezza delle decisioni del Comitato europeo dei

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

diritti sociali, sebbene ritenute non vincolanti per i giudici nazionali, Ha, quindi, operato uno specifico richiamo alla decisione del 31.1.2017, resa a seguito del reclamo collettivo proposto dalla Finnish Society of Social Rights contro la Finlandia, nella quale il Comitato aveva precisato che l'indennizzo del licenziamento è congruo, secondo lo standard previsto dall'art. 24 cit., se è tale da assicurare un adeguato ristoro per il concreto pregiudizio subito dal lavoratore licenziato e da dissuadere il datore di lavoro dal licenziare ingiustificatamente.

11.7. Proprio sulla compatibilità con l'art. 24 cit delle tutele economiche dei licenziamenti contenute nel decreto legislativo n. 23 del 2015, incluse quelle previste dall'art. 10 in tema di licenziamenti collettivi, si è recentemente pronunciato il Comitato europeo dei diritti sociali (v. decisione CGIL c. Italia dell'11 febbraio 2020).

Nella decisione, oltre a richiamare, il proprio precedente sulla legislazione finlandese e la stessa sentenza n. 194 del 2018, il Comitato ha chiarito che in base all'art. 24 CSE "(..) qualsiasi tetto massimo (plafond), che svincola le indennità scelte dal danno subito e non presentino un carattere sufficientemente dissuasivo, è, in linea di principio, contrario alla Carta" (punto 96) e che "(..) né i sistemi di tutela alternativi offrono al lavoratore vittima del licenziamento illegittimo una possibilità di risarcimento oltre il tetto massimo del plafond previsto dalla legge in vigore, e né il meccanismo di conciliazione, stabilito dalle disposizioni contestate, consente in tutti i tipi di licenziamento senza motivo valido di ottenere un risarcimento adeguato, proporzionato al danno subito, e tale da dissuadere l'uso dei licenziamenti illegittimi" (punto 104).

Il Comitato ha quindi concluso che la disciplina di forfettizzazione del danno prevista nel nuovo sistema del contratto a tutele crescenti, pur tenendo conto dell'innalzamento dei limiti massimi disposto dal cd. decreto Dignità e dell'eliminazione del meccanismo automatico di quantificazione dell'indennizzo per effetto della sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018, è in contrasto con le prescrizioni dell'art. 24 della Carta sociale europea.

In sostanza, nell'interpretazione cui è pervenuto il Comitato i rimedi di carattere indennitario-risarcitorio possono essere considerati adeguato rimedio compensativo soltanto quando siano tali da reintegrare il lavoratore illegittimamente danneggiato in una situazione non meno favorevole di quella in cui egli si sarebbe trovato se l'illecito non fosse stato commesso ("the possibility of awarding the remedy recognises importance of placing employee back into an employment situation no less favourable than he/she previously enjoyed").

11.8. Pertanto, alla luce dei principi espressi dalla Consulta sul fondamentale ruolo dell'art. 24 della Carte Sociale Europea nel sistema delle fonti destinate ad assicurare l'adeguatezza delle tutele dei diritti previsti dagli artt. 4 e 35 Cost. e sull'autorevolezza dell'interpretazione adottata dal Comitato in un'ottica armonica e "positiva" del diritto sociale europeo, l'affermata violazione della Carta

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

costituisce un dato da cui l'interprete non può prescindere nell'individuare i dispositivi sanzionatori del decreto legislativo n. 23 del 2015, anche in considerazione del fatto che il sistema repressivo degli atti nulli e dei comportamenti illegittimi ha dirette ed incisive ricadute sull'assetto complessivo degli istituti, al punto che le modificazioni sul piano sanzionatorio alterano sia l'esperienza applicativa sia la ricostruzione sistematica della disciplina inerente alle manifestazioni negoziali.

11.9.Né vale l'obiezione secondo cui la rilevanza dell'intervento del Comitato nella materia dei vizi procedurali andrebbe esclusa, perché privo di aggancio al dato testuale dell'art. 24 della Carta sociale europea, atteso che tale disposizione pretende che ogni licenziamento sia motivato e che sia apprestata una tutela per l'assenza di un "valido motivo", vale a dire per il caso di ingiustificatezza sostanziale del licenziamento, ovviamente inclusiva dell'assenza stessa di una motivazione, sicchè dall'ambito della disciplina sovranazionale dovrebbero esulare quei vizi che vengono appunto qualificati come "formali" o "procedurali".

In realtà, la prescritta procedura di informazione e consultazione costituisce il presupposto logico e normativo del diritto individuale del lavoratore a non subire un licenziamento ingiustificato, sicchè la totale assenza di siffatta procedura, minando radicalmente la struttura della fattispecie, vanifica completamente il principio di giustificazione del licenziamento e la forma di tutela assicurata ai lavoratori coinvolti, a tale procedura sostanzialmente affidata.

12. Ritornando al quesito di partenza, deve, allora, ritenersi, anche alla luce di diritto eurounitario, che, a fronte di modalità espressive diverse, il licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta non è soltanto il recesso posto in essere nei confronti del singolo lavoratore con formula orale, ma il licenziamento che non si collega ad alcuna procedura, in considerazione del fatto che il datore di lavoro in tale ipotesi non ha effettuato alcuna comunicazione scritta a tutti i soggetti titolari del diritto d'informazione, cioè agenti sindacali e autorità pubblica, con conseguente possibilità di applicare la tutela reintegratoria prevista dal richiamato art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, che risulta sicuramente più rispondente all'esigenza di assicurare in siffatta ipotesi una sanzione realmente connotata dai caratteri di effettività, di proporzionalità e di capacità dissuasiva.

12.1. La formulazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015, ove invece interpretata nel senso di accomunare le conseguenze delle violazioni procedurali con l'omissione delle comunicazioni iniziali e finali in una sanzione meramente economica, finisce per obliterare completamente la funzione definitoria della fattispecie assegnata dalla legge nazionale e dal diritto comunitario alla comunicazione iniziale rivolta alle organizzazioni sindacali e all'autorità amministrativa , comunicazione destinata a fornire elementi essenziali per lo svolgimento della procedura

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

12.2. Rileva, d'altro canto, il Tribunale che la conclusione secondo cui la previsione dell'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015, lì dove fa riferimento al "*caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, della legge n. 223*", non può ritenersi comprensiva anche della ipotesi di totale carenza della procedura risulta conforme all'approdo cui è pervenuta la Suprema Corte in materia di licenziamento disciplinare, in riferimento al quale i Giudici di legittimità hanno affermato che "il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria, di cui al comma 4 dell'art. 18 della legge n. 300, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, richiamata dal comma 6 del predetto articolo per il caso di difetto assoluto di giustificazione del provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento adottato senza alcuna contestazione di addebito" (v. Cass., 14 dicembre 2016, n. 25745 e Cass., 24 febbraio 2020, n. 4879).

12.3. Risulta conforme anche alla conclusione cui è pervenuta la giurisprudenza di merito con riferimento alle fattispecie soggette ratione temporis alla disciplina dettata dall'art. 18 l. n. 300 del 1970, come modificata dalla l. n. 92 del 2012, avendo essa affermato che nell'ipotesi di radicale omissione della procedura preventiva di informazione e consultazione contemplata dalla l. n. 223 del 1991 per i licenziamenti collettivi, il recesso deve ritenersi ontologicamente viziato, configurandosi pertanto non un vizio formale bensì sostanziale, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria cd. debole e non della più lieve tutela indennitaria prevista per i vizi formali della medesima procedura (v. Trib. Latina, Ord. 16 marzo 2021, n. 3070).

12.4.D'altro canto, l'applicabilità della tutela reintegratoria in ipotesi di totale omissione delle procedura di informazione e consultazione discende anche dal rilievo che un siffatto inadempimento, da un lato, concretizza violazione di una norma che deve considerarsi imperativa e che, in quanto adottata in applicazione di un principio di origine comunitaria, è dotata di particolare resistenza nei confronti delle politiche di livello nazionale realizzate dagli stati membri dell'Unione europea; dall'altro, disvela l'esercizio pretestuoso del potere di licenziamento collettivo, con conseguente configurabilità degli atti di recesso come negozi in frode alla legge, nulli ex art. 1344 c.c. , dovendosi ricordare che sia la legge delega n. 183 /2014 (v. art.7. comma 1, lett. c) sia l'art.2, comma 1, d.lgs n. 23/2015 comunque prevedono ipotesi in relazione alle quali permane il diritto alla reintegrazione, tra cui rientrano i casi di nullità del licenziamento.

13. Alla luce delle considerazioni esposte, deve, dunque, dichiararsi la nullità dei licenziamenti intimati alle ricorrenti e deve condannarsi la [redacted], al pagamento di una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, dal giorno del

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9

licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre accessori e versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

14. Le spese di lite possono essere compensate nei rapporti tra le ricorrenti e la resistente [redacted]. in ragione della novità della questione, mentre seguono la soccombenza nei rapporti tra le ricorrenti e la resistente [redacted], come liquidate in dispositivo alla stregua dei criteri di cui al D.M. n. 55 del 2014.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

Rigetta la domanda proposta nei confronti della [redacted].

Dichiara la nullità dei licenziamenti intimati alle ricorrenti e condanna la [redacted]. al pagamento in favore delle medesime di una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre accessori e versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Compensa le spese di lite nei rapporti tra le ricorrenti e la [redacted].

Condanna la [redacted]. alla rifusione delle spese di lite in favore delle ricorrenti, che liquida in € 4.835,00 per onorari, oltre rimborso spese forfettario, da distrarsi in favore dell'avv. Giovanni De Francesco.

Il Giudice

Giovanni Pascarella

Firmato Da: PASCARELLA GIOVANNI Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 71a9d95fd0d883c146bd47cfd67d36d9