



TRIBUNALE DI TERAMO

Il Giudice del lavoro dott.ssa Daniela Matalucci,
sul ricorso ex art. 28 L. n. 300/1970 proposto dalla

FILCAMS CGIL DELLA PROVINCIA DI TERAMO (cf: [REDACTED]) in persona del segretario territoriale pro tempore e legale rappresentante, Sig. [REDACTED], con sede legale in Teramo, [REDACTED], [REDACTED], ed ivi elettivamente domiciliata Via [REDACTED], [REDACTED], presso lo studio dell'Avv. [REDACTED] (cf.: [REDACTED]) che le rappresenta e le difende giusta delega in atti, unitamente e disgiuntamente all'Avv. [REDACTED] (cf: [REDACTED]) e all'Avv. [REDACTED] (cf: [REDACTED]).

I difensori dichiarano di voler ricevere informazioni e comunicazioni del procedimento al seguente numero di fax [REDACTED] nonché ai seguenti indirizzi di posta elettronica certificata: Pec: [REDACTED]@pec.it [REDACTED]@ordineavvocatiroma.org, [REDACTED]@ordineavvocatiroma.org,

RICORRENTE

CONTRO

CISALFA Sport S.p.A. con sede in Roma via [REDACTED] - cod. fisc. [REDACTED] - in persona del suo Procuratore Speciale dott.ssa [REDACTED] in virtù di atto a firma autenticata per Notar [REDACTED] di Bergamo, rep. n. [REDACTED] registrata in Bergamo in data [REDACTED] al n. [REDACTED] Serie [REDACTED], depositata presso il Registro delle Imprese il [REDACTED] (all. A) rappresentata e difesa dall'Avv. [REDACTED] (CF: [REDACTED], Fax: [REDACTED], PEC: [REDACTED]) con Studio in Roma via [REDACTED] del Foro di [REDACTED], e con lui domiciliato presso il domicilio digitale risultante dal Registro Reginde ossia presso la PEC [REDACTED]@avvocato.pe.it in virtù di delega in atti, presso cui dichiara di voler ricevere le notificazioni e le comunicazioni

RESISTENTE

esaminati gli atti ed i documenti di causa;

a scioglimento della riserva stretta all'udienza 24.9.2025 previa concessione di termine per note difensive, ha pronunciato il seguente

DECRETO EX ART. 28 L. 300/1970

1. Con ricorso ex art.28 Legge 20 Maggio 1970 n°300 depositato in data 11.2.2025 la Filcams CGIL della Provincia di Teramo (nel prosieguo anche Filcams) ha adito l'intestato Tribunale al fine di far accogliere le seguenti conclusioni:

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

- nel rifiuto della prestazione dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero indetto dalla organizzazione sindacale ricorrente che sono stati sospesi con chiusura anticipata delle attività del punto vendita di Teramo nel quale erano addetti con impiego esclusivo del lavoratore a tempo determinato, al quale è stato prorogato il rapporto di lavoro, che non aveva aderito all'azione di lotta sindacale;

- nella omessa attivazione delle procedure di informativa e consultazione previste dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e dalla direttiva 98/59/CE. in presenza di un esubero di personale derivante dalla chiusura del punto vendita di Teramo attuato tramite licenziamenti indiretti, consistenti nel trasferimento di tutto il personale del punto vendita di Teramo presso punti vendita distanti ubicati a Roma;

- nella imposizione ai lavoratori, nonostante il dissenso del sindacato di una conciliazione generale novativa al fine di consentire ai lavoratori di accedere alla Naspi per la disoccupazione involontaria dalla stessa determinata con il provvedimento di trasferimento.

e per l'effetto

B) Disporre i seguenti provvedimenti:

Ordinare alla società di non adottare misure ritorsive e forme di sospensione dal lavoro nei confronti di lavoratori che aderiscono ad azioni di sciopero;

Dichiarare che il trasferimento collettivo disposto dalla società costituisce un licenziamento collettivo indiretto e comunque condannare la società ad astenersi dal disporre trasferimenti collettivi in assenza di una preventiva informativa e di un effettivo avvio del confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223.

Dichiarare l'inefficacia della transazione generale novativa imposta dalla società ai lavoratori al fine di accedere alla NASPI per la disoccupazione involontaria determinata dal trasferimento collettivo.

Ordinare a Cisalfa Sport s.p.a. società convenuta di pubblicare sul sito della convenuta <https://www.cisalfasport.it/> con una dimensione del 33% o altra di giustizia l'emanando provvedimento per la durata di 75 giorni e su almeno tre quotidiani e che si indicano nella "Il Fatto Quotidiano", "La Repubblica", "il Centro" con formato 276x 186 mm; condannare Cisalfa Sport s.p.a. al risarcimento del danno per lesione dell'immagine e del ruolo in favore della Filcams Cgil della provincia di Teramo nella misura ritenuta di giustizia.

Condannare la società al pagamento in favore dell'organizzazione sindacale ricorrente ai sensi dell'art. 614 bis c.p.c. nella misura di giustizia da determinarsi anche in via equitativa per ogni giorno di ritardo.

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

se del caso

Disporre la sospensione del presente giudizio al fine di rimettere ex art. 267 TFUE il fascicolo di causa alla cancelleria della Corte di Giustizia per sottoporre il seguente quesito:”

A sostegno della domanda, sotto il profilo fattuale, dopo aver evidenziato la comparata maggiore rappresentatività e la rilevanza nazionale dell'organizzazione sindacale, deduceva quanto segue:

- Che la Cisalfa Sport s.p.a.. è una società con oltre 200 dipendenti presente su tutto il territorio nazionale, con filiali su tutto il territorio nazionale, che opera nel settore del commercio al dettaglio di prodotti di abbigliamento sportivo e di accessori per lo sport e il tempo libero con l'omonimo marchio “Cisalfa”,
- Che la società convenuta gestiva un punto vendita nella città di Teramo loc. Piano D'Accio, dove occupava fino al dicembre 2025 oltre 10 dipendenti ai quali applicava il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi;
- Che la forza lavoro del punto vendita di Teramo era composta da 8 lavoratori impiegati a tempo indeterminato e 2 lavoratori a tempo indeterminato, 4 lavoratori avevano rapporti di lavoro part time, 2 avevano carichi genitoriali con figli con età inferiore a tre anni e 1 fruiva dei benefici di cui alla legge 104/92 dovendo assistere familiari con disabilità;
- Che con lettera datata 5 dicembre 2024 la società convenuta comunicava alla Filcams Cgil di Teramo la decisione di cessare l'attività commerciale presso il punto vendita di Teramo entro la data del 28 febbraio 2025 “*stante le richieste di aumento dei costi contrattuali economicamente non sostenibili - soprattutto se rapportate al fatturato del negozio*”, preannunciando anche l'intenzione di trasferire tutto il personale presso altri punti vendita ubicati in altra regione;
- Che a fronte della richiesta di incontro del sindacato, la società convenuta nei due incontri del 16 e 19 dicembre 2024 comunicava alla Filcams Cgil l'intenzione di incentivare l'esodo del personale a fronte di una somma di denaro, rendendosi indisponibile a richiedere qualunque forma di ammortizzatori sociali;
- Che dopo la proclamazione di uno sciopero ad oltranza dal 22 al 31 dicembre 2024, quale aderiva il 100% della forza lavoro assunta a tempo indeterminato

Cisalfa s.p.a., dopo aver diffidato la Filcams a proseguire nell'azione di sciopero, sostituiva i lavoratori con altro personale e a fronte della diffida del sindacato decideva di cessare immediatamente ogni attività di vendita, sospendendo i lavoratori ai quali comunicava il loro trasferimento presso punti vendita in Roma, distanti oltre 170 km, anticipatamente, a decorrere dal 13 gennaio 2025;

- Che la società convenuta, nel corso di una riunione che avveniva l'8 gennaio 2025, incalzata dal sindacato, si rendeva indisponibile a revocare la sospensione dal lavoro e ribadiva che avrebbe dato corso ai trasferimenti a decorrere dal 13 gennaio 2025, rifiutando di richiedere gli ammortizzatori sociali proposti dal sindacato, che sollecitava l'avvio di una procedura ex art. 4 legge 23 luglio 1991 n. 223 in considerazione della probabile intenzione di tutti i lavoratori di risolvere i rapporti di lavoro in ragione della estrema difficoltà di svolgere la prestazione in luoghi di lavoro distanti dal luogo di residenza implicanti un tragitto di andata e ritorno superiore alle 4 ore;
- Che la società, nonostante la sospensione dei lavoratori che avevano aderito allo sciopero, prorogava il contratto di lavoro di un lavoratore a tempo determinato, che non aveva aderito allo sciopero, il cui termine scadeva il 31 dicembre 2024;
- Che tutti i lavoratori del punto vendita di Teramo, dopo aver impugnato il trasferimento, hanno risolto il rapporto di lavoro, in quanto lo spostamento presso i punti vendita di destinazione, neppure concordati con le organizzazioni sindacali, non erano sostenibili da un punto di vista finanziario e nell'ambito di una bilanciata alternanza tempi di vita/tempo di lavoro;
- Che sebbene la circolare INPS imponesse ai fini del diritto a percepire la NASPI una mera risoluzione consensuale in sede sindacale, la società convenuta poneva come condizione per stipulare l'accordo una conciliazione sindacale generale e novativa di ogni pretesa anche non connessa con la cessazione del rapporto;
- Che l'organizzazione sindacale manifestava nei confronti di Cisalfa l'illegittimità di tale decisione che imponeva ai lavoratori iscritti di rinunciare a qualunque diritto, costringendo la Filcams Cgil, a causa della indisponibilità della società ad avviare la procedura di cui alla legge 223/91, ad avallare tale illegittima prassi, su pressione dei lavoratori che minacciavano di recedere dal sindacato in quanto altrimenti rischiavano di non percepire la Naspi;
- Che la società ribadiva da ultimo l'indisponibilità ad avviare la procedura con lettera del 20 gennaio 2025;

- Che la Cisalfa Sport s.p.a. ha imposto a tutti i lavoratori ai quali ha intimato il trasferimento una risoluzione consensuale subordinata ad una conciliazione generale e novativa al fine di consentire di fruire della Naspi, condizionando alla rinuncia ad ogni ulteriore pretesa.

Tanto premesso sotto il profilo fattuale, eccepiva la natura antisindacale della condotta della società che, omettendo di avviare il confronto previsto dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223 nel disporre la chiusura del punto vendita di Teramo, aveva adottato nei confronti dei lavoratori una pluralità di cd licenziamenti indiretti, che avevano determinato la cessione del rapporto di lavoro di tutti i lavoratori addetti.

In particolare, assumeva che la società Cisalfa aveva attuato un trasferimento collettivo di tutto il personale da Teramo in diversi punti vendita, senza avviare la procedura di licenziamento collettivo di cui all'art. 4 e 24 legge 23 luglio 1991 n. 223, applicabile in ragione della riconducibilità del trasferimento collettivo alla nozione di "licenziamento indiretto" elaborata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea e dalla giurisprudenza nazionale ai sensi della direttiva della direttiva 98/59/CE, costringendo il personale ad accettare una conciliazione generale e novativa per potere accedere alla Naspi. Ha sollecitato, quindi, in caso di interpretazione differente, il rinvio pregiudiziale ex art 267 TFUE relativamente all'interpretazione della direttiva 98/59/CE sul punto.

Tale negazione, a dire del sindacato, avrebbe leso l'immagine e il ruolo del sindacato inibendone in forma illegittima le prerogative di cui era titolare in presenza di uno sciopero e di un esubero di personale e delegittimandolo innanzi ai lavoratori iscritti, determinando, inoltre, un illegittimo pregiudizio i cui effetti persistevano sia in capo al sindacato che ai propri iscritti.

Deduceva quale ulteriore condotta antisindacale, quella della società di aver improvvisamente sospeso i lavoratori subito dopo la loro adesione allo sciopero indetto, nonché quella di chiudere l'attività del punto vendita anticipatamente rispetto alla data del 28 febbraio 2025, prorogando il rapporto di lavoro esclusivamente ad un lavoratore assunto con contratto a termine, che non aveva aderito allo sciopero e il cui rapporto, in scadenza, era stato, viceversa, prorogato.

A fronte di tali considerazioni, indicava i provvedimenti necessari per eliminare gli effetti delle condotte antisindacali dedotte.

1.2. Si costituiva in giudizio la società Cisalfa contestando il fondamento della domanda e chiedendone il rigetto. In particolare, deduceva che i rapporti con le organizzazioni, e nello specifico con la Filcams, erano sempre stati improntati alla

massima disponibilità, correttezza ed ascolto, tanto da aver iniziato la interlocuzione già nel giugno 2024, e quindi molto prima che Cisalfa fosse costretta – suo malgrado – a chiudere il punto vendita sito in Teramo, presso il Centro Commerciale Gran Sasso in località Piano D’Accio.

Quanto alla chiusura del negozio di Teramo, assumeva che nell’ambito delle negoziazioni commerciali legate al rinnovo dell’affitto dell’immobile, le richieste economiche formulate dalla proprietà dei locali si presentavano economicamente non sostenibili, e Cisalfa, ove fosse stata costretta ad abbandonare il Centro Commerciale Gran Sasso, si attivava prontamente per verificare se in Teramo (o nelle città limitrofe) vi fossero delle opportunità commerciali e dei locali che, coerentemente con il proprio modello di business potessero determinare l’apertura di un nuovo punto vendita.

Naufragato tale tentativo, la società comunicava ai dipendenti del punto vendita la necessità di procedere con la chiusura, mediante un incontro organizzato dall’[REDACTED] sig. [REDACTED] e tenutosi da quest’ultimo, in presenza dei lavoratori, ed allo stesso tempo, informava le OO.SS. FILCAMS-CGIL Teramo, FISASCAT-CISL Abruzzo Molise e UILTUCS-UIL Abruzzo circa: (i) la necessità di procedere con la chiusura del punto vendita; (ii) il numero di lavoratori occupati presso il negozio; (iii) la necessità di dover procedere alla restituzione dell’immobile entro il 28.02.2025, con contestuale riconsegna dei locali alla proprietà; (iv) le motivazioni alla base di tale decisione, ossia l’aumento dei costi contrattuali economicamente non sostenibili (soprattutto se rapportati al fatturato del negozio); (v) l’impossibilità di riaprire un nuovo punto vendita a Teramo o nei comuni limitrofi; (vi) la volontà di mantenere i posti di lavoro dei colleghi, mitigando in tal modo l’impatto sociale sul territorio, con contestuale ricollocazione e trasferimento degli stessi presso altri punti vendita del Gruppo Cisalfa, con la specifica che ciò sarebbe avvenuto nei negozi geograficamente più vicini e in grado di assorbire la forza lavoro di Teramo; e (viii) la disponibilità a un esame congiunto, con indicazione di far pervenire richieste in tal senso entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione.

Sottolineava, dunque, le ragioni - indipendenti dalla propria volontà – alla base della chiusura del negozio, nonché la volontà di preservare i posti di lavoro dei n. 8 dipendenti a tempo indeterminato tramite l’attuazione di trasferimenti nei punti vendita geograficamente più vicini, così escludendosi qualsiasi necessità di attivazione della procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991 n. 223.

Aggiungeva che nel corso degli incontri fu la FILCAMS-CGIL a chiedere a Cisalfa se ci fosse disponibilità per un esodo incentivato dei lavoratori, laddove non vi fosse la disponibilità dei lavoratori ad accettare i trasferimenti, mostrandosi l'azienda disponibile in tal senso.

Evidenziava, inoltre, come nonostante tali incontri, la Filcams improvvisamente proclamava, senza alcun tentativo di proseguire il confronto, con comunicazione del 20.12.2024, n. 8 giorni di sciopero per il personale di Teramo per le giornate del 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 e 31 dicembre 2024, denunciando strumentalmente chiusura da parte della Cisalfa.

Deduceva che la società, al contrario di quanto denunciato, non si era mai sottratta al confronto sindacale, sottolineando, di converso, quanto fosse delicato, da un punto di vista commerciale, il periodo temporale coincidente con l'indizione dello sciopero, di cui stigmatizzava le modalità di espletamento.

Assumeva che in data 22.12.2024 (primo giorno di sciopero) Cisalfa si trovava costretta ad aprire il negozio presso il Centro Commerciale Gran Sasso in ragione degli obblighi contrattuali con il Centro Commerciale, organizzandosi per garantire al punto vendita un presidio minimo, comunque insufficiente per una giornata di picco commerciale, ma adeguato a garantire una serie di attività essenziali, quali quelle di cassa e riassortimento.

Precisava che il giorno 22.12.2024 erano presenti in negozio:

- dalle ore 8:00 il sig. [REDACTED] con sede di lavoro presso il p.v. di Roma [REDACTED];
- dalle ore 08:46 il sig. [REDACTED] ([REDACTED]) inquadrato al 1° Livello del CCNL Commercio Confcommercio, che già era stato collocato a Teramo in regime di trasferta da almeno 1 mese, dalle ore 9:00 il sig. [REDACTED] ([REDACTED]) nella cui sfera di responsabilità rientrava il negozio di Teramo, inquadrato al livello Quadro del CCNL Commercio Confcommercio
- dalle ore 10:00 il sig. [REDACTED], dipendente presso il punto vendita di Roma [REDACTED];
- il sig. [REDACTED] con sede di lavoro presso il p.v. di Roma [REDACTED];
- dalle ore 13:25 la sig.ra [REDACTED] ([REDACTED]) inquadrata al 4° Livello del CCNL Commercio Confcommercio, con sede di lavoro presso il p.v. di Teramo, che non aveva aderito allo sciopero indetto dalla Filcams Teramo.

Aggiungeva che nelle giornate successive il negozio rimaneva chiuso, e che pertanto, il sig. █████ dal 23 al 31 dicembre 2024, procedeva all'apertura del punto vendita alle ore 09:00 e, considerato che alcuno dei dipendenti si presentava, alle ore 10:00 provvedeva alla chiusura. Inoltre in data 23.12.2024 l'azienda predisponendo e inviava ai n. 8 lavoratori a tempo indeterminato di Teramo altrettante lettere di trasferimento presso altri punti vendita del Gruppo Cisalfa con decorrenza dal 13.01.2025, informando i lavoratori la cessazione delle attività di vendita al pubblico dal 31.12.2024, e che dal 01.01.2025 sarebbero iniziate le attività di svuotamento del negozio, con contestuale esonero dall'attività lavorativa e diritto alla retribuzione sino al 12.01.2025.

Rileveva che i trasferimenti venivano impugnati dai singoli lavoratori per il tramite della CGIL Teramo, a cui seguiva ulteriore richiesta di confronto da parte del sindacato, che portavano, all'esito delle trattative e di numerosi confronti di bozze di verbale, alla sottoscrizione degli accordi di risoluzione consensuale incentivata dei rapporti di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato del punto vendita di Teramo.

Sottolineava la correttezza della condotta dell'azienda nella gestione delle assenze dei dipendenti █████, █████, █████, █████, █████ e █████ dal momento che nessuno degli stessi si era presentato presso i punti vendita dove erano stati trasferiti con effetto dal 13.01.2025 né, tantomeno, avevano fornito alcun tipo di giustificativo per tale assenza, confidando nella buona fede delle negoziazioni con il sindacato, atteggiamento tenuto anche nei confronti di █████ (non firmataria di alcun verbale di conciliazione), che aveva fatto pervenire documentazione della ASL di Teramo relativa all'astensione obbligatoria dal lavoro.

Quanto alla posizione di █████, rilevava che la stessa non aveva partecipato allo sciopero e che il rapporto di lavoro, in scadenza al 31.12.2024, non era stato prorogato, essendosi la dipendente trasferita presso il punto vendita di Roma, sempre nell'ottica del mantenimento dei posti di lavoro.

Tanto dedotto sotto il profilo fattuale, in punto di diritto contestava la denuncia avversaria, assumendo come la resistente aveva sempre attuato un rispettoso e corretto dialogo con le OO.SS.; aveva attuato tutte le attività per evitare la risoluzione dei rapporti; non aveva attuato in alcun modo licenziamenti collettivi, atteso che non aveva alcuna intenzione di risolvere i rapporti di lavoro, anzi aveva interesse alla prosecuzione presso altri punti vendita.

Assumeva, in particolare, che i trasferimenti collettivi non potevano essere considerati come licenziamenti indiretti, rientrano nel quadro della gestione ordinaria della forza

lavoro in un'azienda che opera a livello nazionale, non determinando i trasferimenti modifiche alle condizioni contrattuali principali, con conseguente inapplicabilità dell'articolo 4 della legge n. 223/1991.

Quanto alla richiesta di inefficacia dei verbali di conciliazione, sottolineava che gli stessi hanno valore giuridico vincolante, essendo stati sottoscritti dalle parti alla presenza del conciliatore o sindacalista, senza alcuna forma di coarazione o imposizione.

Ha, inoltre, eccepito che la domanda di inefficacia dei verbali di conciliazione come formulata dalla CGIL era viziata dalla carenza di legittimazione, contestando, altresì, l'inconferenza dei richiami giurisprudenziali effettuati da parte ricorrente, in quanto, a differenze dei precedenti citati, nel caso di specie non solo non vi erano stati licenziamenti, ma non vi erano state nemmeno dimissioni "in blocco", ma accordi di risoluzione incentivata in sede sindacale, come originariamente proposti dalla stessa O.S..

Continuava assumendo che il trasferimento collettivo dei lavoratori non aveva comportato una cessazione dei rapporti di lavoro per licenziamento o dimissioni, ma risoluzioni consensuali sotto la tutela sindacale, sottolineando come la riorganizzazione aziendale non aveva lo scopo di licenziare i lavoratori, ma di mantenere la forza lavoro presso altri punti vendita, determinata dalla volontà della proprietà dei locali di non rinnovare il contratto di affitto a canoni compatibili e sostenibili dalla resistente.

Dopo aver rilevato che non vi era stata alcuna sospensione ritorsiva dei lavoratori a seguito dello sciopero, essendo piuttosto esigenza dell'azienda quello dello svuotamento dei locali, concludeva come di seguito:

“la Cisalfa Sport Spa, come sopra rappresentata e difesa, chiede, previa assunzione delle sommarie informazioni infra richieste, nonché accoglimento delle altre richieste istruttorie, per le motivazioni esposte in fatto e diritto:

a) che in via principale, sia rigettata la domanda tutta, perché infondata in fatto ed in diritto, per i motivi esposti;

b) che la parte ricorrente sia condannata al pagamento delle spese di lite del presente procedimento.”

1.3. Così radicatosi il contraddittorio, escussi sommari informatori, la causa è stata trattenuta in decisione all'udienza del 24.9.2025 previa concessione di un termine per note.

L'udienza suddetta si è svolta nelle forme della trattazione scritta ai sensi dell'articolo 127 ter c.p.c., previa concessione di un termine alle parti per il deposito di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni.

A seguito di decreto di trattazione scritta regolarmente comunicato alle parti, queste ultime hanno depositato le rispettive note, richiamando sostanzialmente le difese già svolte e le conclusioni già rassegnate.

In particolare, la società resistente, in via preliminare, eccepiva la tardività del deposito delle note autorizzate dalla Filcams, intervenuto oltre il termine perentorio concesso, oltre ad eccepire la inammissibilità della modifica *del thema decidendum* operata dal sindacato, nella parte in cui aveva introdotto una nuova questione relativa ad una asserita “*illegittimità della sostituzione dei lavoratori in occasione dello sciopero e loro sospensione*” non indicata nel ricorso introduttivo come attività antisindacale imputabile alla Cisalfa, rispetto a cui prendeva posizione anche nel merito, assumendone la infondatezza.

Oggetto del contendere

2. Al fine di inquadrare immediatamente l’oggetto del contendere, è possibile rilevare che le due direttrici su cui si colloca l’asserita condotta antisindacale sono le seguenti:

- da un lato (e questo rappresenta il nodo centrale della vicenda), la Filcams sostiene che la Cisalfa avrebbe adottato una condotta antisindacale, nel non aver avviato il confronto previsto dall’art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223, in occasione del trasferimento collettivo di tutti i dipendenti addetti al punto vendita di Teramo (in misura superiore ai 5 lavoratori) in diversi negozi posti a rilevante distanza, costringendo, così, tutto il personale ad accettare una conciliazione generale e novativa per potere accedere alla Naspi. Il fondamento giuridico di tale assunto muove dalla ritenuta riconducibilità del trasferimento collettivo alla nozione di “licenziamento indiretto” elaborata dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea e dalla giurisprudenza nazionale ai sensi della direttiva della direttiva 98/59/CE;

- dall’altro lato, l’organizzazione sindacale sostiene che la società resistente avrebbe adottato una condotta ritorsiva nei confronti dei lavoratori aderenti allo sciopero, consistente nell’aver deciso di chiudere l’attività di vendita anticipatamente rispetto alla data del 28 febbraio 2025, prorogando il rapporto di lavoro esclusivamente ad un lavoratore assunto con contratto a termine.

Considerata la diversità dei temi di indagine sottesa alle due condotte antisindacali denunciate, le stesse saranno trattate separatamente, dopo aver effettuato una breve premessa di carattere normativo.

Premessa normativa di carattere generale

3. In punto di diritto, è noto che l'articolo 28 della legge n. 300 del 1970 tutela gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, dal comportamento illegittimo del datore di lavoro diretto ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero, attribuendo all'autorità giurisdizionale il potere di ordinare al datore la cessazione del comportamento illegittimo e di rimuovere gli effetti. Tale norma non individua in maniera analitica la condotta antisindacale ma fornisce della stessa una nozione teleologica: è considerata antisindacale, infatti, non una determinata condotta in base alle sue modalità esteriori, ma qualsiasi condotta diretta ad un determinato risultato, ovvero ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, oltre che del diritto di sciopero.

L'ampia previsione normativa induce a far ritenere che qualsiasi condotta idonea a ledere i beni indicati debba essere considerata antisindacale: non solo, dunque, le condotte dirette esclusivamente ad impedire l'attività sindacale, ma anche le condotte che, in astratto, potrebbero essere legittime ma, in concreto, siano state adottate per motivi antisindacali.

In base a tale constatazione risulta evidente che siano sorti rilevanti problemi derivanti dalla evidente difficoltà di discernere fra comportamenti datoriali antagonisti rigetto al sindacato che si realizzano all'interno del conflitto *inter partes* e comportamenti che tale conflitto ostacolano: contrasto che, almeno in sede giudiziaria di legittimità, è stato superato dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 5295/1997 a mente della quale per integrare gli estremi della condotta antisindacale è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, in quanto tale intento lesivo non può considerarsi necessario, atteso che un errore di valutazione del datore di lavoro che non si sia reso conto della portata causale della sua condotta non fa venire meno l'esigenza di una tutela della libertà sindacale e dell'inibizione dell'attività oggettivamente lesiva di tale libertà; nè può considerarsi sufficiente poichè l'intento del datore di lavoro non può far considerare antisindacale un'attività che non appare obiettivamente diretta a limitare la libertà sindacale (in senso conforme, ex plurimis Cass. n. 7706/2004, Cass. n. 1600/1998: secondo cui ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre il risultato che la legge intende impedire e, cioè, la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero).

Ne discende che il comportamento datoriale che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta antisindacale sanzionata dall'art. 28, senza che sia necessario o da solo sufficiente uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro: come la reale ricorrenza di un simile intento ad opera del datore di lavoro non fa assurgere a condotta antisindacale quella che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale, così, al contrario, l'assenza di una volontà antisindacale nell'operato del datore di lavoro non esclude che il contegno o l'atto posti in essere siano antisindacali per la ragione obiettiva di aver leso la libertà sindacale.

Sempre in un'ottica di carattere generale, va richiamato il costante principio espresso dalla Suprema Corte, secondo cui *"il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale"* (Cass. 22 maggio 2019, n. 13860; Cass. 22 maggio 2019, n. 13860; Cass. 12 novembre 2010, n. 23038; Cass. 5 febbraio 2003, n. 1684).

Tale principio non consente di valorizzare in modo totalizzante, per affermare in via dirimente un difetto di "attualità", il fatto che le situazioni dei lavoratori si siano consolidate nel tempo, rilevando, semmai tale aspetto, sotto il profilo delle conseguenze sanzionatorie e ripristinatorie adottabili.

Va allora piuttosto ripreso un risalente ma mai contraddetto principio espresso da questa S.C. nel senso che è configurabile *"l'interesse del sindacato ad una pronuncia di mero accertamento della condotta", che abbia violato le prerogative sindacali* (Cass. 8 ottobre 1998, n. 9991), *in quanto in materia "anche pronunce dichiarative possono essere funzionali alla tutela delle libertà e prerogative sindacali"* (Cass. 6 giugno 2005, n. 11741).

Coniugando tale principio con quello sopra richiamato in ordine al fatto che il solo esaurimento di una certa azione lesiva non esclude il persistente interesse all'azione ai sensi dell'art. 28 della L. n. 300 del 1970, ne deriva che, quando non sia più attribuibile una tutela in forma specifica con rimozione degli effetti, per il difetto di attualità conseguente al consolidarsi delle situazioni dei lavoratori che ne sarebbero

coinvolte, può tuttavia permanere l'interesse parimenti attuale ad una pronuncia di accertamento del verificarsi della lesione.

Interesse che si radica nell'esigenza, richiamata anch'essa dai citati precedenti, di evitare che il trascorrere del tempo sia di avallo definitivo a comportamenti prevaricatori, in spregio ad un corretto andamento delle relazioni intersindacali.

Ritorsione allo sciopero

4. Passando al merito della domanda, l'ordine di trattazione seguirà la prospettazione articolata nelle conclusioni del ricorso, nelle quali la Filcams ha chiesto di accertare, *in primis*, la natura antisindacale della condotta della Cisalfa, dalla stessa posta in essere in costanza di sciopero.

In particolare, secondo la Filcams la condotta antisindacale sarebbe consistita nella decisione della società di anticipare la chiusura del negozio, rispetto alla data del 28 febbraio 2025, sospendendo i lavoratori immediatamente dopo la loro adesione allo sciopero indetto dalla Filcams Cgil e prorogando, di converso, un lavoratore assunto a tempo determinato.

Nel corpo del ricorso la Filcams contesta, altresì, le modalità utilizzate dal datore di lavoro nella gestione del negozio durante le giornate di sciopero, assumendo l'utilizzo di personale esterno, mentre nelle note conclusive la prospettazione difensiva viene spostata sulla ritenuta non conformità delle mansioni assegnate ai lavoratori chiamati a lavorare nel periodo di sciopero con il livello di inquadramento.

La società resistente si è difesa sul punto, assumendo che la chiusura del negozio era stata prevista "entro" la data del 28 febbraio 2025, sottolineando come la stessa sia stata obbligata a riorganizzare l'attività produttiva e a provvedere allo svuotamento del punto vendita, con sospensione dell'attività lavorativa finalizzata a liberare l'immobile.

4.1. Le denunce sollevate dall'organizzazione sindacale sembrano introdurre la questione del c.d. "crumiraggio interno" e del "crumiraggio esterno": nel primo, il datore di lavoro utilizza in sostituzione degli scioperanti lavoratori già in forza all'azienda e normalmente assegnati ad altre unità produttive; nel secondo, ricorre ad assunzioni di personale all'esterno per far fronte alla situazione.

La differenziazione tipologica del crumiraggio ha una diretta rilevanza giuridica, posto che la giurisprudenza, mentre ammette, con le problematiche e le limitazioni che si diranno, il crumiraggio interno, ritiene del tutto illegittimo il crumiraggio esterno, in

quanto direttamente lesivo del diritto di sciopero che l'assunzione di personale esterno all'azienda in sostituzione degli scioperanti viene a vanificare, sia perché vietato dall'art. 3, lett. a, d. lgs. n. 368 del 2001, che prevede che l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, tra l'altro, per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

Con riferimento al crumiraggio interno, la principale problematica affrontata dalla giurisprudenza, riguarda la possibilità di assegnare ai lavoratori chiamati a sostituire gli scioperanti mansioni inferiori a quelle di appartenenza.

Secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione, nel caso della proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, può escludersi il carattere antisindacale della condotta del datore di lavoro che, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, disponga la utilizzazione del personale rimasto in servizio mediante l'assegnazione a mansioni inferiori, solo ove tali mansioni siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari a quelle proprie della posizione dei lavoratori così assegnati, dovendosi ritenere, diversamente, che la condotta del datore di lavoro sia lesiva dell'interesse collettivo del sindacato per aver fatto ricadere sui lavoratori non scioperanti le conseguenze negative dello sciopero attraverso il compimento di atti illegittimi perché posti in essere in violazione dell'art. 2103 c.c. (Cass. n. 12811 del 2009; v. pure Cass. n. 14444 del 2015, Cass. n. 15782 del 2011).

Trasponendo tali principi al caso di specie, la Filcams sostiene che la Cisalfa avrebbe sostituito i lavoratori con altro personale, decidendo poi di cessare immediatamente ogni attività di vendita e sospendendo i lavoratori ai quali comunicava il loro trasferimento presso punti vendita in Roma, a decorrere dal 13 gennaio 2025, dunque, anticipatamente rispetto alla data iniziale del 28 febbraio 2025.

Ebbene, all'esito delle dichiarazioni raccolte dai sommari informativi, è possibile escludere che la Cisalfa abbia adottato una condotta antisindacale nella gestione del punto vendita durante le giornate di sciopero, essendosi limitata a ridurre le conseguenze dannose, disponendo l'adibizione del personale rimasto in servizio, o quello applicato in altri punti vendita, al fine, da un lato, di adempiere alle obbligazioni di apertura assunte con il centro commerciale, e dall'altro lato, di garantire le attività minime necessarie per consentire al lavoratore non scioperante di prestare attività lavorativa.

Più in particolare, è bene sottolineare che lo sciopero è stato indetto per le giornate dal 22 al 31 dicembre 2024 (pieno periodo natalizio), a seguito dello svolgimento di due

incontri che si erano tenuti tra la società e la Filcams, rispettivamente in data 16 e 19 dicembre 2024, proprio in merito alla decisione aziendale di chiusura del negozio.

In ragione della proclamazione dello sciopero, il giorno 22 dicembre 2024 (periodo natalizio e, dunque, di grande afflusso di clientela) la Cisalfa, non sapendo quanti lavoratori avrebbero aderito allo sciopero e costretta ad aprire il negozio presso il Centro Commerciale Gran Sasso, in ragione degli obblighi contrattuali con il Centro Commerciale, si è organizzata per garantire al negozio un presidio minimo, utilizzando personale già alle dipendenze della società, senza alcuna lesione del diritto allo sciopero, e senza alcuna prevaricazione delle legittime ragioni di tutela dell'attività di impresa.

Nello specifico, la società Cisalfa, il giorno 22 dicembre, ha fatto ricorso al seguente personale;

- [redacted] con sede di lavoro presso il p.v. di Roma [redacted], [redacted] [redacted], dipendente presso il punto vendita di Roma [redacted], [redacted] con sede di lavoro presso il p.v. di Roma [redacted];
- [redacted], [redacted] 1° livello, già assegnato al negozio di Teramo a far data da novembre 2024, per sostituire l'assenza di [redacted];
- [redacted], [redacted], anche della zona di Teramo;
- dalle ore 13:25 la sig.ra [redacted] ([redacted]) inquadrata al 4° livello del CCNL Commercio Confcommercio, con sede di lavoro presso il p.v. di Teramo, che non ha aderito allo sciopero indetto dalla Filcams Teramo.

Si veda in tal senso quanto dichiarato da [redacted]: *“Si è vero, era il primo giorno di sciopero, eravamo presenti io, [redacted], [redacted], [redacted] e successivamente è arrivato [redacted] per aiutarci a mettere a posto tutta la merce che era arrivata. Quindi ci siamo dovuti occupare almeno di sistemare la merce arrivata. Di pomeriggio è venuta [redacted] una dipendente del negozio con contratto in scadenza al 31.12.24, che non aveva aderito.....Si è vero, quel giorno il negozio è stato aperto con il personale sopra indicato, sotto Natale lo staff completo era di circa 9 persone, quindi abbiamo garantito solo i servizi di resi, e per i pochi che entravamo ad acquistare. Io stavo in giro per il negozio ma non in cassa, perché non ero capace. Era più che altro necessario sistemare la merce che era arrivata e che si trovava al centro del negozio” “Si è vero, come detto prima, oltre quella che sarebbe dovuta arrivare. Generalmente in quel periodo*

l'organico in negozio è di circa 10 persone, invece eravamo io, [REDACTED] e [REDACTED], mentre gli altri mettevano a posto la merce. Dal 23 dicembre il negozio è stato aperto solo per garantire l'accesso a chi non intendeva aderire allo sciopero. In particolare, la mattina alle 9.00 si alzava la serranda, per consentire a chi volesse, di andare a lavorare. Si aspettavano venti minuti, e poi se nessuno arrivava si riabbassava, non del tutto, a mezza altezza. Ad ogni modo, dal 23 dicembre in poi il negozio non ha fatturato, perché è stato chiuso al pubblico. L'azienda ha scelto di non aprire più il negozio al pubblico, però ogni giorno [REDACTED] andava la mattina per alzare la serranda, al fine di verificare se qualche lavoratore volesse andare a prestare attività lavorativa, e questo veniva fatto alle 9.00 ed alle 16.00. [REDACTED] continuava a lavorare mettendo a posto la merce. Il negozio era chiuso al pubblico dal 23.12. in poi. Il 25 e 26 dicembre il centro commerciale era chiuso, tutti i negozi erano chiusi. Quindi il 22 dicembre è stato l'ultimo giorno di apertura del negozio al pubblico. Quando sono arrivato c'era la sigla sindacale a fare sciopero fuori al parcheggio, dopo nemmeno un'ora si sono avvicinati alla serranda, hanno messo striscioni a terra. Hanno fatto il panico. Un po' parlavano dell'azienda, un po' del centro commerciale. Sono arrivate anche le forze dell'ordine.”

Nonostante quanto dichiarato dalla sommaria informatrice [REDACTED] (la quale ha dichiarato che il negozio sarebbe stato aperto addirittura anche il 25 dicembre, quando in verità tale circostanza è stata da tutti negata), la Cisalfa ha tentato di aprire il negozio di Teramo solo nella giornata del 22 dicembre 2024, senza incorrere in alcuna condotta antisindacale, ma cercando esclusivamente di limitare le conseguenze dannose derivanti dallo sciopero, mentre dal 23 dicembre in poi, il negozio rimaneva inaccessibile al pubblico: *“è stato aperto solo per garantire l'accesso a chi non intendeva aderire allo sciopero. In particolare, la mattina alle 9.00 si alzava la serranda, per consentire a chi volesse, di andare a lavorare. Si aspettavano venti minuti, e poi se nessuno arrivava si riabbassava, non del tutto, a mezza altezza. Ad ogni modo, dal 23 dicembre in poi il negozio non ha fatturato, perché è stato chiuso al pubblico.”* (cfr. [REDACTED]).

Anche la teste [REDACTED] ha confermato tale circostanza, e cioè quella che solo nella giornata del 22 dicembre 2024 il negozio ha tentato di aprire al pubblico, mentre nei giorni successivi l'apertura è stata limitata alla prima ora del mattino, per poi essere inibita: *“Io ho partecipato allo sciopero, il primo giorno, il 22.12 il negozio era aperto, e c'erano all'interno come persone riconoscibili il dott. [REDACTED] ed il dott. [REDACTED]”*

██████. C'erano altri lavoratori che però non conosco. In tarda mattinata è arrivata la lavoratrice ██████ che non aveva aderito allo sciopero. Il giorno successivo la serranda è stata alzata fino ad una certa ora, e poi mi hanno comunicato che era stata abbassata, ma non sono stata lì davanti tutto il tempo. Dalla serranda abbassata in poi il negozio non era aperto al pubblico, lo stesso il giorno successivo, il 24. Le prime ore della mattina il negozio era aperto, di quelli aderenti allo sciopero nessuno entrava. Il 25 dicembre non era aperto proprio il centro commerciale, così come anche il 26 dicembre. E poi il negozio è rimasto chiuso, non ha più riaperto.”

Alla luce di tali evidenti istruttorie risulta, dunque, come la società non abbia fatto ricorso a personale esterno per fronteggiare la gestione del negozio durante le giornate dello sciopero, avendo esercitato il legittimo diritto di ridurre gli effetti dannosi dello sciopero, mediante un'organizzazione tale che consentisse, da un lato, di verificare (il primo giorno) il numero dei dipendenti che avrebbero aderito, e poi, nelle giornate successive, di espletare le attività funzionali a sgomberare l'area vendita di tutta la merce ancora imballata e fatta pervenire proprio per il periodo natalizio.

La chiusura al pubblico del negozio durante il periodo natalizio ha, poi, ovviamente anticipato le attività di svuotamento e di riconsegna del locale, a partire dal 1.1.2025, in modo da essere stato riconsegnato il 31.1.2025, con conseguente anticipazione dei trasferimenti a far data dal 13 gennaio 2025.

Al riguardo, valga sottolineare che, a dispetto di quanto indicato nel ricorso, nella lettera del 5 dicembre 2024 la società convenuta comunicava alla Filcams Cgil di Teramo la decisione di cessare l'attività commerciale presso il punto vendita di Teramo, e quindi di procedere al trasferimento del relativo personale addetto, in ragione della necessità di procedere alla restituzione dell'immobile, “entro” la data del 28.2.2025 e quindi non alla suddetta data, sicché appare evidente che la chiusura del punto vendita ed i trasferimenti del personale erano condizionati dai tempi della riconsegna dell'immobile, da effettuare comunque entro la suddetta scadenza.

In altri termini, il fatto che la Cisalfa abbia anticipato le attività di sgombero del locale (anche in ragione del mancato svolgimento di attività durante il periodo natalizio) a far data dall'1.1.2025, concludendo gli adempimenti per la restituzione dell'immobile nel mese di gennaio, non ha natura antisindacale, proprio perché il trasferimento non era stato programmato per il 28.2.2025, ma in rapporto di dipendenza funzionale con le conclusioni delle attività di riconsegna del punto vendita.

Quanto, infine, alla posizione di [REDACTED], la stessa risultava assunta dalla Cisalfa a tempo determinato con scadenza il 31.12.2024 ed in ragione della sua disponibilità ad essere trasferita a Roma, si è vista prorogare il contratto di lavoro.

La circostanza della proroga del contratto non può essere interpretata come condotta di favore che la società resistente ha riconosciuto alla dipendente in ragione della sua non adesione allo sciopero, e ciò per la dirimente circostanza che medesima proposta di trasferimento era sempre stata avanzata, sin dall'inizio, a tutti i lavoratori dall'azienda, quindi sia nei confronti dei dipendenti aderenti allo sciopero, sia nei confronti dei non aderenti.

In sede di note autorizzate, parte ricorrente contesta che il personale scioperante sarebbe stato sostituito da un quadro ([REDACTED]), da un responsabile inquadrato al primo livello, espressamente mandato in occasione dello sciopero, sottolineando come le mansioni agli stessi affidate, di sistemazione del locale, sarebbero risultate inferiori rispetto a quelle proprie del livello di inquadramento.

In relazione a tale contestazione, come sopra indicato, la società resistente ne ha eccepito l'inammissibilità, in ragione dell'asserito mutamento del *thema decidendum* rispetto ai rilievi mossi dal sindacato nel ricorso introduttivo, provvedendo, comunque, a difendersi nel merito.

Quanto al profilo di inammissibilità, deve ritenersi che il sindacato aveva già contestato la legittimità della condotta posta in essere dall'azienda nella gestione del negozio durante le giornate di sciopero, prospettando, però, l'utilizzo di personale esterno, sulla base delle conoscenze a propria disposizione. In altri termini, il sindacato non poteva sapere se il personale chiamato nelle giornate di sciopero (addette ad altri punti vendita) fosse o meno personale esterno, avendone avuto contezza solo a seguito della costituzione della società ed all'esito dell'escussione orale acquisita.

Deve, quindi, ritenersi che la diversa prospettazione sollevata dal sindacato in sede di note conclusive, per quanto differente sotto il profilo delle ragioni giustificatrice della eccepita condotta antisindacale, possa essere vagliata in questa sede e valutata nel merito, senza lesione del diritto al contraddittorio, avendo la società resistente preso posizione sul punto in sede di note di udienza.

Il rilievo sollevato dal sindacato non può, però, ritenersi fondato.

In verità, è emerso che [REDACTED], [REDACTED] 1° livello, era già assegnato al negozio di Teramo a far data da novembre 2024, per sostituire l'assenza di [REDACTED], mentre [REDACTED] ricopriva il ruolo di [REDACTED], anche della zona di Teramo, non risultando, di converso, che gli stessi abbiano provveduto a svolgere le mansioni esecutive di sistemazione e svuotamento del locale, quantomeno in misura preponderante rispetto al ruolo direttivo dagli stessi ricoperto.

[REDACTED] ha, infatti, dichiarato di essersi occupato, nella giornata del 22 dicembre, di “girare” per il negozio, svolgendo, quindi, mansioni di supervisione, mentre su [REDACTED], [REDACTED], si è occupato di aprire e chiudere il negozio, al fine di verificare quali lavoratori avrebbero scioperato.

Come sopra esposto, risulta che solo il 22 dicembre 2024 l'azienda abbia tentato di aprire il negozio, mentre nei giorni successivi, il responsabile [REDACTED] si è limitato solo ad aprire la mattina per verificare se vi fosse lavoratori non aderenti allo sciopero, per poi chiudere il negozio al pubblico.

In definitiva sintesi, alla luce delle precedenti considerazioni e sulla base della cognizione sommaria richiesta in questa fase del giudizio, non può essere accolta la domanda nella parte in cui si chiede di accertare la condotta antisindacale della società “*nel rifiuto della prestazione dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero indetto dalla organizzazione sindacale ricorrente che sono stati sospesi con chiusura anticipata delle attività del punto vendita di Teramo nel quale erano addetti con impiego esclusivo del lavoratore a tempo determinato, al quale è stato prorogato il rapporto di lavoro, che non aveva aderito all'azione di lotta sindacale*”.

Licenziamento collettivo indiretto

5. A questo punto, è necessario esaminare l'ulteriore profilo sollevato dalla Filcams, secondo cui la condotta antisindacale della società sarebbe integrata dal rifiuto della stessa di attivare le procedure di informativa e consultazione previste dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e dalla direttiva 98/59/CE, in presenza di un esubero di personale derivante dalla chiusura del punto vendita di Teramo attuato tramite licenziamenti indiretti, consistenti nel trasferimento di tutto il personale del punto vendita di Teramo presso punti vendita distanti ubicati a Roma.

Come sopra anticipato, il presupposto costitutivo della pretesa ruota intorno alla riconducibilità dei trasferimenti intimati da Cisalfa Sport s.p.a. alla nozione eurounitaria

di licenziamento collettivo, nel senso che dalla risoluzione di tale interrogativo discende poi, conseguentemente, la necessità o meno di applicazione della disciplina di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223.

La questione giuridica che si pone, in termini generali, è se il trasferimento collettivo di un numero di oltre 5 lavoratori, per effetto della chiusura del punto vendita, in ragione delle caratteristiche di particolare lontananza che lo contraddistinguono, può essere considerato equivalente, *quoad effectum* ad un "licenziamento collettivo", e se a tali fini, assumono rilievo, da un lato, la volontà in tal senso del datore di lavoro, e dall'altro lato, le modalità di concreta risoluzione dei rapporti di lavoro.

Per rispondere a tale problematica si ritiene necessaria una preliminare disamina del contesto normativo di riferimento.

La direttiva 98/59/CE del 20 luglio 1998, modificativa delle precedenti direttive 75/129/CEE e 92/56/CEE, nell'ottica di ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi e di rafforzamento della tutela dei lavoratori, ha indicato una procedura omogenea suddivisa in due fasi. La prima (di informazione e consultazione), volta a vagliare la possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti ovvero, qualora ciò non sia possibile, diretta ad attenuarne le conseguenze, attraverso specifici strumenti di sostegno del reddito; la seconda fase (di licenziamento), in cui il datore di lavoro notifica il progetto di licenziamento dando atto dei motivi dello stesso, del numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati e dei criteri di scelta utilizzati. Il licenziamento dovrà poi avvenire alla luce degli accordi raggiunti, nel corso della procedura, con le rappresentanze sindacali di categoria.

L'art. 1, comma primo, lettera a) della Direttiva 98/59/CE, che ha codificato le precedenti Direttive in materia di licenziamenti collettivi, dispone che ai fini della sua applicazione «*per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore*», con indicazione del numero dei licenziamenti effettuati, a scelta degli Stati membri, in base ad alcuni criteri, numerici e temporali, prestabiliti. Il secondo comma sempre dell'art. 1 prevede, poi, che «*Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera a), sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque*».

L'articolo 2 di tale direttiva, collocato nella sezione II della stessa, intitolata «*Informazione e consultazione*», prevede quanto segue:

«1. Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo.

2. Nelle consultazioni devono essere almeno 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 termini dell'articolo 5 della direttiva 98/59, quest'ultima «*non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali più favorevoli ai lavoratori*».

Quindi, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 98/59, ai fini dell'applicazione della direttiva medesima si intendono per «licenziamenti collettivi» i licenziamenti effettuati da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore sempre che sussistano taluni requisiti di natura quantitativo/temporale (sentenza del 12 ottobre 2004, Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 43).

Occorre ancora osservare che, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 98/59, le consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori non sono unicamente dirette a ridurre o evitare i licenziamenti collettivi, bensì riguardano, *inter alia*, la possibilità di attenuare le conseguenze di tali licenziamenti ricorrendo a misure sociali di accompagnamento, intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati (sentenza del 12 ottobre 2004, Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 58).

Anche se la direttiva 98/59 non definisce espressamente la nozione di «licenziamento», deriva da costante giurisprudenza che, in considerazione dell'obiettivo da essa perseguito e del contesto in cui si inserisce l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a) della stessa, tale nozione, quale nozione autonoma del diritto dell'Unione che deve essere oggetto di interpretazione uniforme e non può essere definita mediante un rinvio alle legislazioni degli Stati membri, deve essere interpretata nel senso che comprende

qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso (v., in tal senso, sentenza dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

La Corte di Giustizia UE ha dichiarato, parimenti, che, 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 d'applicazione della direttiva stessa, ivi compresa la nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), di quest'ultima, non possono essere interpretate restrittivamente (v., in tal senso, sentenza dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punto 51 e giurisprudenza ivi citata).

La nozione di «licenziamento», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 98/59, non esige in particolare che le cause sottese alla cessazione del contratto lavorativo corrispondano alla volontà del datore di lavoro e, dall'altra, che la cessazione del contratto di lavoro non sfugge all'applicazione della direttiva per il solo fatto di derivare da circostanze estranee alla volontà del datore di lavoro (sentenza del 12 ottobre 2004, Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punti 50 e 60).

La Corte, del resto, ha parimenti precisato che, anche nelle ipotesi in cui la cessazione definitiva dell'attività dell'impresa non dipende dalla volontà del datore di lavoro e in cui risulta che l'applicazione integrale della direttiva 98/59 non è possibile, non potrebbe escludersi l'applicazione in toto di tale direttiva (v., in tal senso, sentenza del 12 ottobre 2004, Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 57).

In una vicenda già citata riguardante il diritto spagnolo, in cui veniva richiesto in via pregiudiziale se la nozione di “*cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore*”, di cui all’ultimo comma dell’articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59, comprenda la cessazione contrattuale concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore che, pur derivando da un’iniziativa del lavoratore, è dovuta a una modifica di condizioni di lavoro per iniziativa del datore di lavoro a causa di una crisi aziendale e rispetto alla quale, in definitiva, è riconosciuta un’indennità di importo equivalente al licenziamento illegittimo, la Corte di Giustizia, nella causa C-422/2014, ha formulato le seguenti precisazioni:

“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.”

Secondo la Corte di Giustizia, quindi, la fattispecie esaminata costituiva a tutti gli effetti un licenziamento in quanto trattavasi di cessazione del rapporto che, pur essendo stata formalmente richiesta dalla lavoratrice, non era dalla stessa realmente voluta, essendo, invece, necessaria conseguenza della mancata accettazione della modifica unilaterale apportata a un elemento sostanziale del contratto e, dunque, direttamente imputabile al comportamento del datore di lavoro.

Nei medesimi termini si è poi espressa la stessa Corte, nella causa C-429/16, che con la sentenza n. 429 del 21.9.2017, ha ribadito che la nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, deve essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica sostanziale degli elementi essenziali del suo contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra in tale nozione (sentenza dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punto 55), aggiungendo, per quanto riguarda la questione di stabilire il momento a partire dal quale un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui all'articolo 2 di detta direttiva, che gli obblighi di consultazione e di notifica sorgono anteriormente a una decisione del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro (sentenze del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punto 37, e del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 38) e che la realizzazione dell'obiettivo, indicato all'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 98/59, di evitare risoluzioni di contratti di lavoro o di ridurre il numero sarebbe compromessa qualora la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori fosse posteriore alla decisione del datore di lavoro (sentenze del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punto 38, e del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 46).

A livello di legislazione interna, il testo normativo di riferimento per il licenziamento collettivo è dato dalla legge n. 223 del 1991, adottato prima della direttiva 98/59/CE (ma poi oggetto di interventi correttivi), il cui articolo 4 (richiamato dall'articolo 24) disciplina la procedura per la dichiarazione di mobilità, mentre l'articolo 24 definisce le ipotesi di licenziamento collettivo nel modo seguente:

“1. Le disposizioni di cui all'art. 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'art. 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia.....
2. Le disposizioni richiamate nei commi 1 e 1-bis, 1-quinquies si applicano anche quando le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori, di cui ai medesimi commi, intendano cessare l'attività”.

Tale disposizione normativa ha sollevato un contrasto giurisprudenziale sulla nozione di licenziamento collettivo, che aveva inizialmente indotto la Corte di Cassazione a ritenere che nel numero minimo di cinque “licenziamenti”, da considerarsi, nell’arco di 120 giorni, quale presupposto integrante l’ipotesi del licenziamento collettivo, non dovessero annoverarsi anche altre differenti ipotesi risolutorie, quale, ad esempio, la risoluzione consensuale derivante dalla mancata accettazione del trasferimento da parte del lavoratore (cfr. Cass. 22 febbraio 2006, n. 3866; Cass. 29 marzo 2010, n. 7519).

Più di recente, invece, mutando il proprio precedente orientamento, la Corte di Cassazione, aderendo alla giurisprudenza eurocomunitaria, ha assunto che l'interpretazione conforme al diritto dell'Unione europea impone di includere nel numero dei lavoratori che, ai sensi dell'art. 24, comma 1, della l. n. 223/1991, fanno scattare la soglia per l'applicazione della procedura di licenziamento collettivo anche coloro che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro a seguito di una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro, disposta unilateralmente dal datore di lavoro (n. 15401 del 20 luglio 2020): “*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).” Tale pronuncia, peraltro, è stata espressamente richiamata dalla sentenza n. 15118/2021 citata dalla parte resistente nelle note autorizzate, il cui esito nel caso concreto è, in realtà, dipeso da altra motivazione, e cioè che “l’espressione intenda licenziare di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 24 è una chiara manifestazione della volontà di recesso, pur necessariamente ancorata al fatto che i licenziamenti non possono essere intimati se non successivamente all’iter procedimentale di legge, mentre cosa ben diversa è l’espressione deve dichiarare l’intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo ai sensi della novellata L. n. 604 del 1966, art. 7, che è invece imposta al fine di intraprendere la nuova procedura di compensazione (o conciliazione) dinanzi alla DTL, e non può quindi ritenersi di per sé un licenziamento.”

Il caso vagliato dalla Corte di Cassazione nella pronuncia n. 15401 del 20 luglio 2020 si riferiva ad una lavoratrice il cui rapporto di lavoro era stato risolto consensualmente dopo che ella aveva rifiutato un trasferimento per comprovate ragioni organizzative.

Si tratta, evidentemente, del medesimo caso sottoposto al vaglio del presente giudizio, in cui si discute, appunto, se possa essere ricondotta nella nozione di licenziamento collettivo la risoluzione collettiva e consensuale del rapporto di lavoro, quale conseguenza del rifiuto dei lavoratori, in numero superiore a cinque nell’arco di centoventi giorni, di accettare la modifica della sede lavorativa per ragioni obiettive, ad una distanza di particolare rilievo.

5.1. Trasponendo tali principi al caso di specie e dovendo necessariamente effettuare un’interpretazione delle norme conforme al diritto europeo, deve affermarsi, in linea generale, che rientra nella nozione di licenziamento c.d. “indiretto” il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a 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.

Il primo elemento di valutazione da effettuare nella fattispecie concreta è, dunque, se vi sia stata una modifica unilaterale di un elemento essenziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore.

Ebbene, si ritiene che a tale interrogativo debba essere data risposta positiva.

Il "trasferimento collettivo" che ha coinvolto tutti i lavoratori del punto vendita si inserisce nella decisione unilaterale della società di chiusura del negozio sito in Teramo, in ragione delle *“richieste di aumento dei costi contrattuali economicamente non sostenibili - soprattutto se rapportate al fatturato del negozio”*.

I lavoratori interessati dalla chiusura del negozio sarebbero stati a breve, comunque entro il 28 febbraio 2025, trasferiti in altre sedi lavorative collocate in altra Regione (in particolare Regione Lazio, città Roma), ad una distanza superiore ai 100 km (200 km andata e ritorno) rispetto alla sede di lavoro di assunzione.

Il trasferimento comunicato ai lavoratori ha, dunque, in concreto assunto i caratteri di un'iniziativa, se non proprio finalizzata (nelle intenzioni espresse del datore di lavoro) alla cessazione dei rapporti di lavoro, quantomeno oggettivamente idonea, in base ad una valutazione prognostica *ex ante*, ad agevolare in misura notevole il verificarsi del fatto estintivo, ove si consideri la reazione pressoché unanime dei lavoratori interessati, che dapprima hanno scelto la mobilitazione mediante lo sciopero, poi hanno impugnato stragiudizialmente i trasferimenti, ed infine hanno accettato una risoluzione consensuale onde garantirsi quantomeno l'accesso alla Naspi.

La modifica unilaterale delle condizioni di lavoro era all'evidenza, sin dall'adozione del provvedimento, difficilmente compatibile con la prosecuzione del rapporto, per ovvie ricadute sulle esigenze di cura familiare, per le obiettive difficoltà connesse al trasferimento e, non da ultimo, per l'inevitabile sradicamento dal centro affettivo.

Il trasferimento collettivo conseguente alla chiusura del punto vendita di Teramo avrebbe comportato, infatti, per i lavoratori, un mutamento della sede lavorativa di non scarsa importanza, se si considera che la distanza tra la sede lavorativa di assunzione e quella di destinazione era superiore ai 100 km (cfr. verbali di conciliazione: *“Per effetto del rifiuto al trasferimento presso un luogo di lavoro distante oltre 50 km dalla residenza della Dipendente, ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici”*).

La probabile conseguenza degli effetti del trasferimento collettivo era, quindi agevolmente prevedibile dall'azienda *ex ante*, a prescindere dalla volontà espressa dalla stessa, e comunque ha in concreto determinato la cessazione dei rapporti di lavoro di quasi tutti i dipendenti a tempo indeterminato (l'unica dipendente rimasta formalmente nell'organico si trova in congedo di maternità).

Valga, al riguardo, sottolineare che nel caso di specie non si contesta nel merito la decisione aziendale di chiudere il punto vendita, e neppure la volontà espressa di mantenere la forza lavoro, ma si contesta che, visto il contenuto e gli effetti del trasferimento collettivo proposto (ad una distanza particolarmente notevole, destinata ad numero di lavoratori superiori a cinque), la società, attraverso una valutazione *ex ante*, avrebbe potuto agevolmente prevedere gli esiti risolutivi dei contratti di lavoro di una tale decisione, ed avrebbe dovuto avviare le procedure all'uopo previste, di cui alla legge n.

223 del 1991, che avrebbero potuto consentire un preventivo confronto sindacale effettivo e concreto, sia sui termini della chiusura, ma soprattutto sulle modalità di sostegno del reddito dei dipendenti.

Come sopra ricordato, infatti, le consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori non sono unicamente dirette a ridurre o evitare i licenziamenti collettivi, bensì riguardano, *inter alia*, le possibilità di attenuare le conseguenze di tali licenziamenti ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati (sentenza del 12 ottobre 2004, Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 58).

Di contro, non assume rilievo determinante stabilire se il trasferimento sia dipeso dalla mera volontà del datore di lavoro, piuttosto che dalla cessazione del contratto con la proprietaria del negozio, a fronte della quale la scelta imprenditoriale appaia necessitata, tenuto conto che anche il licenziamento per giustificato motivo oggettivo riceve legittimazione dall'inevitabilità della misura, correlata a contingenze di carattere organizzativo non diversamente gestibili, nondimeno resta tipica espressione di unilaterale volontà di recesso datoriale (cfr. in tal senso Corte di Appello di Ancona, sentenza del 17 gennaio 2025).

Del resto, anche la Corte di Giustizia ha parimenti precisato che, anche nelle ipotesi in cui la cessazione definitiva dell'attività dell'impresa non dipende dalla volontà del datore di lavoro e in cui risulta che l'applicazione integrale della direttiva 98/59 non è possibile, non potrebbe escludersi l'applicazione in toto di tale direttiva (v., in tal senso, sentenza del 12 ottobre 2004, Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 57).

Allo stesso modo, non si ritiene ostativa alla riconducibilità del trasferimento collettivo nella nozione di licenziamento collettivo, la circostanza che nel caso di specie i rapporti di lavoro non siano cessati per effetto di dimissioni o di licenziamento, ma per

effetto di una risoluzione consensuale consacrata nei verbali di conciliazione sottoscritti in sede sindacale.

Ed infatti, come sopra esposto, la prospettiva di valutazione deve essere sviluppata non *ex post*, ma *ex ante*, nel senso che rientra nel campo di applicazione qualunque atto idoneo a determinare una modifica sostanziale unilaterale delle condizioni di lavoro, dalla quale possa ritenersi ragionevole come conseguenza la cessazione del rapporto, a prescindere, poi, dalle modalità con le quali tale cessazione si sia concretizzata (in questo senso si concorda con quanto statuito dalla Corte di Appello di Ancona, nella sentenza del 17 gennaio 2025).

Diversamente opinando, e cioè spostando la prospettiva di valutazione secondo una visione *ex post*, che tenga conto delle modalità con le quali i rapporti di lavoro sono poi effettivamente cessati (risoluzione consensuale o dimissioni volontarie), si finirebbe per consentire una facile elusione della disciplina normativa, con conseguente totale svuotamento delle tutele che invece la nozione eurocomunitaria di licenziamento indiretto vuole riconoscere, atteso che sarebbe sufficiente qualificare diversamente la decisione aziendale, per ritenersi esenti dalla sua applicazione.

Valga nuovamente sottolineare che nel caso di specie, la decisione di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro con incentivo all'esodo, avallata dalla società ed accettata dai lavoratori, è la conseguenza del rifiuto dei lavoratori di accettare il trasferimento disposto dalla Cisalfa presso sedi di lavoro collocate ad una distanza considerevole. In altri termini, la cessazione del rapporto di lavoro è il frutto di una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso.

I lavoratori, infatti, al fine di avere certezza di accesso alla Naspi, anziché rassegnare dimissioni volontarie, con il rischio che non venisse loro riconosciuta la giusta causa (utile per accedere alla Naspi), hanno consapevolmente avviato, per il tramite del sindacato, le trattative per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di natura tombale.

In altri termini, la cessazione del rapporto di lavoro è il frutto di una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso.

La modifica unilaterale derivata dal trasferimento rientra, pertanto, in forza di una doverosa interpretazione conforme, nell'ambito della nozione eurounitaria di licenziamento collettivo di cui alla direttiva 98/59/CE.

Rientrando dette cessazioni nella nozione di licenziamento prevista dalla citata direttiva CE e dalla Legge n. 223/1991, la società avrebbe dovuto attivare le procedure di consultazione previste dall'art. 24 (richiesta, peraltro, dal sindacato in fase di trattative) ed, in quanto richiamate, dall'art. 4 della Legge n. 223/1991, assolvendo pienamente agli oneri conseguenti, anche in punto di preventiva informazione e consultazione dei sindacati.

E ciò non solo ai fini degli sviluppi di tale confronto (che magari avrebbero comunque condotto alla cessazione dei rapporti di lavoro), ma soprattutto al fine di attenuare le conseguenze dei recessi, ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori “licenziati”.

Va sottolineato, a tal riguardo, che il principio di interpretazione conforme del diritto nazionale esige che i giudici nazionali si adoperino al meglio nei limiti dei loro poteri, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo complesso e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia della direttiva di cui trattasi e di pervenire a una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima (sentenza del 6 novembre 2018, B. e W., C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871).

In tal senso, l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al diritto dell'Unione nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del diritto interno, trova un limite nei principi generali del diritto e non può servire a fondare un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale (sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278,).

Nel caso di specie, si ritiene che la riconducibilità del trasferimento collettivo, come disposta nel caso di specie, alla nozione di licenziamento indiretto, non ecceda dal perimetro della normativa nazionale, né determini un'interpretazione *contra legem*, atteso che la normativa nazionale non ha previsto una precisa definizione del concetto di “licenziamento collettivo”, tale da escludere l'ipotesi in esame, come confermato anche dall'orientamento da ultimo adottato dalla Corte di Cassazione.

Ciò premesso, è indubbio che l'organizzazione sindacale, a causa del mancato avvio delle procedure di consultazione previste dall'art. 24, abbia subito una menomazione della propria immagine nei rapporti con gli iscritti e con i lavoratori interessati, come risulta evincibile dal fatto che il sindacato, a seguito della posizione assunta dai lavoratori a fronte del rifiuto dell'associazione sindacale di intraprendere la strada delle risoluzioni consensuali, ha dovuto cedere a tali richieste, per non perdere il consenso degli iscritti, con evidente pregiudizio per la credibilità della forza sociale del sindacato.

Dalle dichiarazioni raccolte dai sommari informativi, non è possibile escludere, ma anzi non può negarsi, che vi sia stato un dialogo fattivo ed aperto da parte della società resistente che, pur ritenendosi non obbligata, ha avviato un confronto con le organizzazioni sindacali.

Si è trattato, però, di un confronto avvenuto successivamente (e non antecedentemente) alla decisione aziendale di chiudere il punto vendita e di disporre il trasferimento di tutti i dipendenti (presso altri punti vendita collocati ad una distanza considerevole), ed espletato al di fuori delle maglie procedurali di cui all'articolo 24 della legge n. 223 del 1991, dunque, al di fuori delle previsioni ivi previste, tra cui si rimarca, per importanza, quello della possibilità di misure sociali di accompagnamento che il sindacato, in tale contesto, avrebbe potuto proporre.

Da quanto è emerso dalle dichiarazioni raccolte, e nello specifico, in forza di quanto dichiarato da [REDACTED], funzionaria Filcam CGIL, durante la prima riunione le parti sociali, su sollecitazione dell'organizzazione sindacale, interloquirono circa la possibilità di trovare un negozio alternativo nella sede di Teramo, mentre nella seconda riunione, a fronte della conferma dei trasferimenti, il sindacato aprì le trattative per un incentivo all'esodo, nella consapevolezza della impossibilità dei dipendenti di accettare il trasferimento: *“Il 5.12. l'azienda, nella persona dell'avv.to [REDACTED], chiamò me in quanto poco prima avevamo avuto un incontro per discutere di alcune migliorie. Pochi giorni prima si discuteva di come migliorare l'andamento del negozio, pochi giorno dopo fui informata della scelta aziendale di chiudere a seguito di un mancato accordo in ordine al canone di locazione. [REDACTED] mi disse che purtroppo, nonostante delle valutazioni, l'azienda era costretta a chiudere il negozio. Come organizzazione sindacale convocammo i lavoratori ed al contempo incontrammo l'azienda, in una riunione che si tenne da remoto in data 9.12. credo, non sono sicura sulla data. Per l'organizzazione sindacale eravamo presenti io e [REDACTED], per l'azienda l'avv.to [REDACTED]*

██████████, l'avv.to ██████████, la dott.ssa ██████████, il dott. ██████████ e la dott.ssa ██████████. In quella riunione l'organizzazione sindacale rappresentò lo sgomento della notizia che ci veniva data a pochissimi giorni dagli incontri precedenti. Poi chiedemmo di verificare la possibilità di aprire in un altro spazio nella città di Teramo. Risposero che le persone a quella riunione non aveva competenza, e che comunque avrebbero chiesto all'ufficio di competenza di vagliare anche questa possibilità. L'altra cosa che si disse era che l'orientamento dell'azienda fosse quello di trasferimento nei negozi più vicini, che però si trovavano nella regione Lazio. Nella prima riunione non si parlò dell'incentivo all'esodo, perché rimanemmo agganciati a lavorare su Teramo. Ci fu un secondo incontro da remoto in cui venne fuori che da parte dell'azienda non c'era alcuna disponibilità a riaprire su Teramo, tanto meno ad accettare l'aumento di affitto del centro commerciale, e che quindi avrebbero mantenuto fede alla comunicazione ricevuta, avrebbero proceduto alla chiusura con i trasferimenti dei lavoratori. A quel punto si è iniziato a ragionare della possibilità di andare nel Lazio e siccome come organizzazione sindacale avevamo raccolto parere sfavorevole al riguardo, abbiamo aperto al tema dell'incentivo all'esodo nel caso di mancata accettazione dei trasferimenti. In quella sede proponemmo di avvalerci della CIG, trattandosi a nostro avviso di un licenziamento, abbiamo chiesto di avviare altre soluzioni, ma anche rispetto a questo c'è stata chiusura, in quanto Cisalfa riteneva opportuno trasferire i lavoratori. La trattativa sul quantum si è chiusa subito perché la proposta era di massimo ██████████. A quel punto abbiamo detto che in quel modo non potevamo andare con le trattative e che si procedeva in altra maniera. Quindi c'è stata assemblea con i lavoratori e poi proclamazione dello sciopero, per i giorni dal 22 al 31.12."

Nei medesimi termini si è espressa anche ██████████ del Gruppo Cisalfa, la quale ha dichiarato: "E' stata richiesta dai sindacati la possibilità di accedere ad ammortizzatori sociali, parlavano di CIG, noi per coerenza abbiamo detto che non eravamo al tavolo per un licenziamento collettivo, altrimenti avremmo attuato la procedura apposita, per noi l'obiettivo era garantire la prosecuzione dei rapporti, anche perché avevamo effettiva necessità di inserire persone. Il sindacato ci ha chiesto di attivare la procedura ex articolo 4 ma noi per coerenza dicemmo che il tavolo aveva un altro obiettivo, non quello dei licenziamenti. Anche se il nostro obiettivo non era quello dei licenziamenti collettivi, abbiamo comunque ritenuto corretto sin da subito informare i sindacati e ci siamo resi disponibili ad un esame congiunto come poi è stato".

Di fronte, quindi, al rifiuto dell'azienda di avviare la procedura di cui alla Legge n. 223 del 1991 o di accedere agli ammortizzatori sociali, il sindacato, pur di non perdere il consenso dei propri iscritti, i quali chiedevano garanzie per l'accesso alla Naspi, ha avviato le trattative per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro con incentivo all'esodo, in modo da non pregiudicare il diritto dei lavoratori ad ottenere uno strumento di sostegno del reddito, a fronte del rifiuto di accettare i trasferimenti.

In tal senso si vada quanto dichiarato dal sommario informatore [REDACTED]: *“Tutti hanno sottoscritto il verbale di conciliazione, anche se il sindacato non era d'accordo perché era convinto che si dovesse prospettare un'altra soluzione, quella degli ammortizzatori sociali, però i lavoratori hanno insistito affinché il sindacato firmasse le conciliazioni per la paura di perdere la Naspi. Anzi dissero che o il sindacato li assisteva oppure avrebbero chiesto altrove. A quel punto il sindacato ha dovuto per forza firmare gli accordi.... I lavoratori avevano paura di non ottenere la Naspi, perché se non si firmava un accordo non era detto che le altre forme di risoluzione del rapporto garantissero la Naspi”.*

Così enucleata la vicenda, e ferma restando la validità degli accordi di risoluzione consensuale, ciò che rileva nel caso di specie, è la perdita di credibilità e di forza sociale che il sindacato ha subito, di fronte al rifiuto dell'azienda di avviare la procedura di cui alla legge n. 223 del 1991, nell'ambito della quale avrebbe, di converso, potuto avviare un fattivo confronto sulle scelte aziendali, ma soprattutto sollecitare strumenti di ammortizzazione sociale.

La circostanza che nel caso di specie l'azienda abbia, seppur informalmente, avviato un confronto con l'organizzazione sindacale, non può ritenersi dirimente, in quanto le trattative sindacali sono state avviate successivamente alla decisione dell'azienda di trasferire tutti i dipendenti, quando, di converso, è proprio attraverso la preventiva consultazione sindacale che i profili inerenti al trasferimento (possibilità di soluzioni alternative, ricorso a strumenti di protezione sociale, come gli ammortizzatori sociali) avrebbero dovuto essere vagliati alla stregua di oggettivi criteri di equo temperamento dei contrapposti interessi facenti capo a ciascuna delle parti sociali, e non rimessi alla sola discrezionale valutazione della parte datoriale.

Dall'altro lato, anche ammettendo una qualche forma di sanatoria dei vizi della procedura, la stessa sarebbe stata valida solo se consacrata in un accordo ex articolo 4 comma 12, della l. n. 223 del 1991, come integrato dall'art. 1, comma 45, della l. n. 92 del

2012, occorrendo che le parti abbiano inteso procedere, negli effetti, a detta sanatoria. Accordo che nel caso di specie non è avvenuto.

Si ritiene, allora, uniformandosi a quanto già rilevato dalla consolidata giurisprudenza di legittimità, che il non aver attivato la procedura d'informazione e consultazione sindacale normativamente prevista, integri una condotta antisindacale, comportando, implicitamente, il rifiuto del riconoscimento delle prerogative sindacali.

Elemento sintomatico di tale pregiudizio è lo svuotamento di credibilità che il sindacato ha subito quando, pur di non perdere il consenso dei propri iscritti, ha dovuto accettare di avviare le trattative per la risoluzione consensuale con incentivo all'esodo, al fine di garantire che i lavoratori potessero quantomeno usufruire della Naspi.

I dipendenti, infatti, non intendendo accettare i trasferimenti e nel timore che non venisse loro riconosciuta la Naspi, hanno sollecitato il sindacato (che al contrario era convinto di dover intraprendere una strada diversa) ad avviare trattative economiche di risoluzione consensuale, così sminuendosi totalmente la forza sociale dell'organizzazione sindacale, soprattutto agli occhi degli iscritti.

Quanto alla carenza di interesse ad agire, derivante dall'ipotizzato esaurimento degli effetti della condotta pregiudizievole, valga osservare come, in tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st. lav., il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto che la lesione dell'immagine del sindacato - prodotta dal mancato avvio della procedura preventiva di consultazione prevista, in relazione al problema delle eccedenze di personale, da una disposizione collettiva - non fosse destinata ad esaurirsi in modo istantaneo o in correlazione con i licenziamenti, avendo idoneità a produrre effetti duraturi e a rendere quindi attuale la condotta antisindacale - Cassazione civile sez. lav., 22/05/2019, n.13860).

Nel caso di specie tale aspetto non è stato oggetto di specifica contestazione tra le parti. Ad ogni modo si ritiene sussistente l'interesse alla pronuncia richiesta, considerando il pregiudizio all'immagine che il sindacato ha subito dopo aver proclamato

uno sciopero che ha avuto risonanza nella stampa locale, senza poi ottenere un risultato utile per i lavoratori, se non in termini di Naspi.

6. A questo punto è necessario esaminare gli strumenti adeguati di riparazione del danno all'immagine.

Quanto ai verbali di conciliazione, si ritiene che il contenuto degli stessi sia stato il frutto di un fattivo confronto tra le parti sociali (cfr. sommario informatore [REDACTED], anche in ordine alla natura tombale degli stessi (di cui il sindacato era pienamente consapevole), sicchè si escludono le doglianze circa l'assunta volontà estorta sulla natura delle conciliazioni.

Ad ogni modo, la volontà espressa dalle parti e trasfusa nei verbali di conciliazione, per il tramite dell'assistenza sindacale, non può essere messa in discussione, con la conseguenza che la domanda con cui si chiede l'inefficacia delle transazioni, oltre che priva di legittimazione attiva, non si ritiene fondata.

Quanto alle misure da adottare per rimuovere gli effetti della condotta antisindacale, va ricordato che, secondo l'indirizzo che si ritiene di seguire, il *“contenuto del provvedimento giudiziale di cui all'art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300 è espresso dal legislatore con una formula assai ampia (‘ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti’), tale da consentire al giudice di prescrivere al datore di lavoro qualsiasi azione idonea a realizzare la ‘reductio in pristinum’ del bene protetto. (Nel caso di specie, la Corte di cassazione ha ritenuto legittimo l'ordine del giudice di merito di pubblicazione del decreto repressivo della condotta antisindacale mediante affissione negli albi aziendali)’* (Cassazione civile sez. lav., 18/07/2006, n.16383).

Ciò posto, al fine di rimuovere gli effetti del rilevato comportamento antisindacale, si reputa necessario, seguendo l'orientamento adottato dalla giurisprudenza di merito (cfr. Sentenza Corte di Appello di Ancona n. 29/2025 pubbl. il 18/01/2025 RG n. 93/2024), di ordinare alla società convenuta di pubblicare l'odierna decisione per la durata di 60 giorni sul proprio sito Internet, e di curarne la pubblicazione su almeno tre quotidiani a tiratura nazionale a scelta della società, stabilendo il pagamento della somma di euro 500 per ogni giorno di ritardo nel curare detta pubblicazione.

Tale misura, in uno con l'accertamento del carattere antisindacale della condotta datoriale contestata, appaiono, allo stato, bastevoli per eliminare la discriminazione di

fatto integrata a scapito degli iscritti al sindacato e rimuovere gli effetti pregiudizievoli arrecati a danno dell'immagine e del ruolo dell'organizzazione ricorrente, non essendo stata fornita alcuna prova di ulteriori pregiudizi di carattere patrimoniale e non patrimoniale scaturiti dalla vicenda stessa.

Va, dunque, rigettata la richiesta di risarcimento del danno pure formulata dall'organizzazione sindacale ricorrente, non essendo stata fornita adeguata dimostrazione della sussistenza di un danno all'immagine, ulteriore, che non venga soddisfatto attraverso le misure sopra indicate. Ad ogni modo la genericità delle allegazioni sotto il profilo risarcitorio preclude qualsiasi forma di liquidazione, neppure in via equitativa.

Un'ultima annotazione riguarda i precedenti di merito citati da entrambe le parti, che per quanto possano rilevare sotto il profilo della diffusione di un certo orientamento giurisprudenziale sulla questione sottesa alla presenta vicenda, presuppongono sempre una valutazione rapportata al caso di specie, sicchè si ritiene inutile vagliare quanto il presente caso sia analogo o sia differente rispetto ai precedenti citati, o quando e se vi sia stata interlocuzione sindacale nelle cause già decise da altri Tribunali, essendo la trasposizione dei principi di diritto ancorata al caso concreto.

7. Le spese di lite sono poste a carico della parte resistente e liquidate secondo i criteri di cui al D.M. n. 147/2022 come da dispositivo (applicando i criteri di liquidazione per il giudizio cautelare, considerando la natura della presente fase del giudizio, ed includendo tutte le fasi di trattazione).

P.Q.M.

visto l'art. 28 Legge 20 Maggio 1970 n°300 (Statuto dei Lavoratori);

- Dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta da CISALFA Sport S.p.A. e consistita nell'omessa attivazione delle procedure di informazione e consultazione preventiva ex l. 223/1991, in occasione della chiusura dell'unità produttiva di Teramo e dei conseguenti trasferimenti disposti nei confronti di tutto il personale ivi assegnato;
- Ordina a CISALFA Sport S.p.A., in persona del legale rappresentante p.t., di curare la diffusione dell'odierna pronuncia, entro sette giorni dalla pubblicazione, mediante divulgazione sul proprio sito Internet per 60 giorni e su almeno tre

quotidiani a tiratura nazionale a scelta della società medesima, stabilendo il versamento di euro 500,00 per ogni giorno di ritardo nell'adempimento suddetto;

- Rigetta ogni altra richiesta;
- Condanna la società convenuta al pagamento delle spese processuali, liquidate in € 3.503,00 per compensi, oltre IVA e CP, rimborso forfettario al 15%, come per legge, disponendone la distrazione in favore dei Procuratori che hanno reso la dichiarazione ex art. 93 c.p.c.

Teramo, lì 29.9.2025

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dr.ssa Daniela Matalucci