

01 / 2022

# DIRITTI & LAVORO

## FLASH

idee e strumenti per il sindacato

# ***PARTO DI NATALE***

*Dopo lunga gestazione, arrivano con la legge di bilancio  
le norme "anti-delocalizzazione":  
poco più che un buffetto per le multinazionali*

La riforma degli  
ammortizzatori sociali e del  
reddito di cittadinanza nella  
legge di bilancio

Ancora legge  
di bilancio:  
gli incentivi  
all'occupazione

Il Tribunale di Napoli  
su trasferimenti illegittimi  
e obblighi di correttezza  
e buona fede

Il varo  
dell'Assegno Unico  
Universale  
per figli

01

Gennaio 2022

04

**Le norme “anti-delocalizzazioni” della legge di bilancio: nuovi vincoli procedurali e blande sanzioni per le imprese**

di *Giulia Proseccchi*

08

**Varata la Riforma degli ammortizzatori sociali. Verso un sistema di protezione sociale universale**

di *Andrea Ranfagni*

12

**Riformato il reddito di cittadinanza con la legge di bilancio: la povertà si contrasta con il lavoro precario e sottopagato**

di *Ivan Petrone*

14

**Le novità in materia di incentivi all’occupazione nella Legge di Bilancio per il 2022**

di *Luigi Pelliccia*

18

**Arriva l’assegno unico e universale per i figli: il piatto piange ancora**

di *Giovanni Calvellini*

21

**Trasferimento dei lavoratori, licenziamento illegittimo e principi di correttezza e buona fede: il Tribunale di Napoli si esprime sui limiti alla libertà d’impresa**

di *Giovanni Orlandini*

# DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

# FLASH

A cura di

**Centro Studi**  
***"Diritti & Lavoro"***

Direttore Scientifico

**Prof. Giovanni Orlandini**

Comitato di Redazione

**Andrea Danilo Conte** (PRESIDENTE)  
**Francesca Bassetti**  
**Giovanni Calvellini**  
**Giulia Frosecchi**  
**Ivan Petrone**  
**Andrea Ranfagni**  
**Marco Tufo**

Progetto grafico

**Dario D'Ovidio**

Contatti

**Centro Studi**  
**Diritti & Lavoro**

Piazza dei Rossi, 1  
50125 - Firenze

web: [dirittilavoro.it](http://dirittilavoro.it)

email: [dirittilavoro@gmail.com](mailto:dirittilavoro@gmail.com)

Questo periodico è iscritto al  
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

#### **Crediti fotografici**

Per le immagini senza crediti  
l'editore ha ricercato con ogni  
mezzo i titolari dei diritti fotografici  
senza riuscire a reperirli.  
È ovviamente a completa  
disposizione per l'assolvimento di  
quanto occorre nei loro confronti.

# Trasferimento dei lavoratori, licenziamento illegittimo e principi di correttezza e buona fede: il Tribunale di Napoli si esprime sui limiti alla libertà d'impresa

di  
Giovanni  
Orlandini

Una recente ordinanza emessa dal Tribunale di Napoli ai sensi dell'art. 700 c. p. c che ha sancito l'illegittimità del trasferimento di un gruppo di lavoratori in Sardegna, a seguito della chiusura di uno stabilimento situato in Campania, offre diversi spunti di riflessione in merito agli strumenti presenti nell'ordinamento per sindacare (e contrastare) strategie imprenditoriali operate a danno del diritto all'occupazione dei lavoratori.

La vicenda all'origine della controversia appare esemplare nel descrivere fallimentari prassi (purtroppo diffuse) che caratterizzano la gestione di crisi aziendali. A monte della controversia c'è la crisi di un'azienda con sede a Marcianise, in Campania, sfociata in una serie di accordi di reindustrializzazione raggiunti grazie all'intermediazione del MISE, che hanno portato

all'individuazione di una nuova società quale soggetto aderente al piano di reindustrializzazione del sito produttivo. L'attuazione del piano avrebbe dovuto comportare la riassunzione dei 27 lavoratori occupati nello stabilimento di Marcianise; riassunzione incentivata con un cospicuo finanziamento da parte della precedente proprietà (80 mila euro per lavoratore) e condizionata alla risoluzione dei precedenti rapporti di lavoro in sede conciliativa, con contestuale rinuncia ad impugnare i licenziamenti. In realtà la riassunzione dei lavoratori non si è mai tradotta in un loro effettivo reimpiego. La nuova proprietà, infatti, ha prima trasferito lo stabilimento in una diversa località campana (Pescarola); poi attivato la Cassa integrazione, limitandosi ad impiegare alcuni dipendenti per mere attività di pulizia e mantenimento del nuovo stabilimento; il tutto senza mai presentare

un piano industriale sulla riattivazione dell'attività. Dopo un anno dalle assunzioni, ha quindi comunicato ai lavoratori il loro trasferimento presso la sede di Sestu, in Sardegna, motivato dalla decisione di chiudere lo stabilimento in Campania.

Nel dichiarare inefficaci i trasferimenti, il giudice partenopeo da una parte ne rileva l'illegittimità per violazione dei principi generali di correttezza e buona fede; dall'altra ne afferma la sostanziale natura di licenziamenti collettivi, come tali illegittimi per mancata attivazione della procedura prevista dalla l. 223/91.

In merito a questo secondo profilo, l'ordinanza, attenendosi ad una "doverosa interpretazione conforme" al diritto dell'UE, recepisce quanto più volte affermato dalla Corte di giustizia circa la riconducibilità nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59 sui licenziamenti collettivi, di comporta-

menti datoriali che, determinando sostanziali mutamenti nelle condizioni di lavoro, prospettano come conseguenza ragionevole la cessazione del rapporto (sentenza Pujante Rivera dell'11.11. 2015). Ipotesi certamente verificatasi nel caso di specie, dal momento che il trasferimento a oltre 600 km dall'originaria sede di lavoro è un fatto "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 radicamento del centro affettivo". Da ciò l'obbligo per il datore di attivare la procedura di informazione e consultazione sindacale, il cui mancato adempimento nel caso in esame ha reso illegittimo il trasferimento.

Riguardo al primo profilo, nella pur sintetica argomentazione dell'ordinanza si colgono enunciazioni di indubbio interesse, per le loro potenziali ricadute sistematiche che vanno al di là del caso in esame. Richiamando consolidati orientamenti della giurisprudenza, il giudice partenopeo ribadisce che grava sul datore l'onere di provare l'esistenza delle ragioni "tecniche, organizzative e produttive" poste a base del trasferimento di un lavoratore (ai sensi dell'art. 2103, comma 8 c.c.), qualora di questo venga contestata la legittimità. Il che, sempre secondo la consolidata giurisprudenza in materia, dovrebbe comportare semplicemente l'onere di provare l'esistenza di un nesso causale tra tali comprovate "ragioni" ed il trasferimento, essendo precluso dai principi costituzionali posti a presidio della libertà di iniziativa economica (ex art. 41 Cost) il sindacato sull'opportunità

di adottare altre scelte economiche, non implicanti il trasferimento. L'asserita insindacabilità cessa però di essere tale se si considera (come avviene nel caso in esame) che la decisione datoriale debba rispondere comunque ai generali principi di correttezza e buona fede, cui, ai sensi dell'art. 1375 c.c., sono sempre tenute le parti di un contratto.

I generali principi civilistici sono dunque utilizzabili per configurare limiti all'esercizio della libertà d'impresa funzionali a tutelare il diritto alla stabilità dei lavoratori. Una prospettiva questa, oggi sempre più necessaria, in ragione del radicale indebolimento della funzione garantista delle norme propriamente giuslavoristiche prodotto dalle riforme degli ultimi venti anni; per lo meno se si vuole scongiurare un paradossale scenario nel quale il lavoratore, pur trovandosi in una situazione di debolezza contrattuale, si trovi ad essere destinatario di un grado di tutela ridotto rispetto a quello assicurato dall'ordinamento a qualsiasi altro contraente privato.

E' vero che l'uso in giurisprudenza dei principi di correttezza e buona fede per vagliare la legittimità di un trasferimento non costituisce di per sé una novità. La Cassazione ha più volte richiamato l'art.1375 c.c. nella sua giurisprudenza in materia di trasferimento, per affermare che questo possa essere ritenuto illegittimo non solo quando implica un demansionamento (ai sensi dell'art.2103 c.c., commi 1-6), ma anche quando il datore, a fronte di possibili differenti soluzioni organizzative per lui paritarie, opti per quella più gravosa per il dipendente, appunto in violazione del principio di cor-

rettezza e buona fede (da ultimo, Cass. 19143/21). Tali principi sono stati talvolta anche utilizzati per ritenere integrata la fattispecie dell'"abuso del diritto", che si ha quando "il titolare di un diritto soggettivo, pur in assenza di divieti formali, lo eserciti con modalità non necessarie ed irrispettose del dovere di correttezza e buona fede, causando uno sproporzionato ed ingiustificato sacrificio della controparte contrattuale, ed al fine di conseguire risultati diversi ed ulteriori rispetto a quelli per i quali quei poteri o facoltà sono attribuiti" (Cass. 15885/18).

Non sfugge però come, applicati al caso di specie, questi principi configurino un assai incisivo controllo sulle decisioni del datore che stanno a monte del provvedimento di trasferimento, di modo che -come detto- viene sensibilmente eroso il principio della loro asserita insindacabilità, in teoria garantita dall'art. 41 Cost. Per giustificare la legittimità dei trasferimenti sarebbe stato infatti necessario "comprovare le ragioni tecnico produttive che spingevano la società ad abbandonare il progetto per il sito di Pascarola e trasferire tutto il personale assunto alla sede in Sardegna; in particolare va comprovata la reale esistenza e attivazione del sito di Pascarola; la sopravvenienza di situazioni tali che impedivano la sua concreta messa in opera; l'esigenza di spostare quindi la produzione presso il sito di Sestu, il che implica la piena funzionalità di tale sito".

Simili conclusioni nel caso in esame possono non sorprendere considerando la condotta spregiudicata dell'azienda, la cui condotta ha svelato l'assenza *ab origine* di una reale intenzione di adempiere gli impegni di reindustrializzazione. Resta però l'importanza dell'utilizzo dei gene-

rali principi civilistici per estendere il sindacato giudiziale bel al di là del nesso di causalità tra scelta produttiva e provvedimento lesivo degli interessi dei lavoratori. E' un fatto che, nel caso di specie, l'applicazione di tali principi si è tradotta in un onere dell'azienda di rendere conto della mancata adozione di scelte produttive capaci di preservare l'occupazione nel sito produttivo che essa si era impegnata a riattivare. Sotto questo profilo, l'ordinanza in commento si raccorda con quanto recentemente affermato dal Tribunale di Firenze (sancendo l'antisindacalità della condotta della GKN) in merito al fatto che la decisione di cessare l'attività di uno stabilimento per delocalizzarne l'attività, seppur in linea di principio insindacabile espressione della libertà sancita dall'art. 41 Cost., debba comunque "essere attuata con modalità rispettose dei principi di buona fede e correttezza contrattuale, nonché del ruolo e delle prerogative del sindacato" (vd Bollettino n. 10/21).

C'è da chiedersi se la valorizzazione dei principi civilistici come canone interpretativo per sindacare le scelte economiche produttive dell'impresa non possa trovare un fondamento ancora più solido nel secondo comma dell'art. 41 (cui né il giudice partenopeo né quello fiorentino fanno riferimento); e se, per questa via, questi stessi principi non possano valere per superare il consolidato orientamento che vuole preclusa la possibilità di entrare nel merito delle scelte dell'impresa che stanno a monte di un licenziamento collettivo, in ipotesi anche nel caso in cui questo sia dovuto alla cessazione dell'attività che precede una delocalizzazione. ■

## FLASH

### La Cassazione sull'imputazione del rapporto in capo a più datori di lavoro in caso di licenziamento collettivo

La Cassazione torna ad esprimersi sulla complessa questione dell'imputabilità di un rapporto di lavoro in capo ad una pluralità di datori, in presenza di un significativo collegamento economico-funzionale tra imprese (ordinanza n. 2014 del 24 gennaio). La vicenda all'origine della controversia ha riguardato una lavoratrice licenziata a seguito di una procedura di licenziamento collettivo attivata da una società di un Gruppo, senza tener conto dei dipendenti di un'altra società appartenente al medesimo gruppo con la quale sussisteva una sostanziale integrazione di mezzi e attività. Ribadendo principi più volte enunciati nella propria giurisprudenza, la Cassazione ricorda che "è configurabile l'esistenza di un unico centro di imputazione in presenza di: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori" (ex pluris Cass. 31/07/2017, n. 19023). Tali presupposti sono ritenuti sussistenti nel caso di specie: come emerso dai giudizi di merito, fra le attività delle due società si configura una totale integrazione, tale che "la prestazione deve ritenersi effettuata in favore dell'unico soggetto datoriale risultante dalla integrazione della struttura organizzativa ed amministrativa". La duplicità formale dei datori è quindi da ritenersi superata dalla loro sostanziale unicità; da cui deriva "la necessità che la procedura collettiva attivata [...] coinvolgesse [...] tutti i lavoratori dell'unico complesso aziendale scaturito dalla integrazione delle due società, come viceversa non è avvenuto". In caso di licenziamento collettivo, infatti, la scelta dei lavoratori da licenziare in applicazione dei criteri dettati dalla l. 223/91 deve essere fatta nell'ambito dell'intero complesso aziendale, "a meno che la riduzione riguardi un reparto determinato, dotato di specifica autonomia e formato da particolari professionalità, non fungibili rispetto a quelle di altri reparti (con onere della prova a carico della parte datoriale delle situazioni che rendono impraticabile la comparazione)" (ex pluris Cass. n. 18190/16).