



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Diritti collettivi di informazione.
Lezioni dal caso GKN**

GIULIA FROSECCHI
Università di Firenze

vol. 7, no. 2, 2021

ISSN: 2421-2695



Diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN

GIULIA FROSECCHI

Università di Firenze
Ricercatrice di Diritto del Lavoro
giulia.frosecchi@unifi.it

ABSTRACT

The essay addresses the recent decision of the Labour Court of Florence on the anti-trade union behaviour of GKN, a company belonging to a financial fund based in UK, which has been ordered to revoke the collective redundancy procedure initiated on 9 July 2021. The Author focuses on the information rights violated by the company and their normative source, and it emphasises the central role of collective agreements in guaranteeing the effectiveness of such rights.

Keywords: Information and consultation rights; anti-trade union behaviour; collective agreement at national level; collective agreement at company level; European Works Council.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/14082>

Diritti collettivi di informazione.

Lezioni dal caso GKN

SOMMARIO: 1. Dall'articolo 9 del CCNL Metalmeccanici alla direttiva 2002/14/CE e ritorno. – 2. La «costruzione» del diritto di informazione nel decreto del Tribunale di Firenze. – 3. Il decreto Gianetti Ruote e l'altra faccia dell'articolo 9. – 4. C'è, ma non si vede: una storia di CAE. – 5. Brevi note conclusive.

1. Dall'articolo 9 del CCNL Metalmeccanici alla direttiva 2002/14/CE e ritorno

Quando la Commissione europea adottò la direttiva su informazione e consultazione, n. 2002/14⁽¹⁾, l'obbligo di informazione non costituiva una modalità di interazione completamente nuova al CCNL Metalmeccanici, che già prevedeva, nell'allora articolo 6 della Sezione prima (in questa numerazione sia nel 1999 sia nel 2003), un obbligo di informazione a carico delle imprese con più di 350 dipendenti⁽²⁾.

A seguito dell'implementazione della direttiva 2002/14/CE nel nostro ordinamento, con il d.lgs. n. 25/2007⁽³⁾, l'obbligo di informazione disciplinato dal CCNL Metalmeccanici è stato ulteriormente elaborato e parzialmente corredato dell'obbligo di consultazione, in attuazione della norma legale di rinvio contenuta nell'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 25/2007, che delega, in termini generici, al «contratto collettivo di lavoro» l'obbligo di stabilire le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese e nelle unità produttive situate in Italia.

Così, l'articolo 9, Sezione prima, del CCNL vigente distingue tra imprese con più di 50 dipendenti e imprese con più di 150 dipendenti. La prima fattispecie fa sorgere in capo all'impresa, a fronte di una richiesta delle rappresentanze sindacali, l'obbligo di fornire annualmente alle RSU e alle Organizzazioni sindacali territoriali informazioni su «la situazione, la struttura e

⁽¹⁾ Tra i molti, cfr. S. Sciarra, *Imprese comunitarie, gruppi di imprese di dimensioni comunitarie ed organizzazione dei procedimenti di informazione e consultazione sindacale a livello transnazionale (CAE e procedura di informazione e consultazione)*, NGL, 1995, 35; M. Corti, *L'informazione e la consultazione dei lavoratori tra art. 27 della "Carta di Nizza" e direttiva 2002/14/CE: un diritto "condizionato"*, DRI, 2014, 4, 1178.

⁽²⁾ A. Lassandari, *Commento agli artt. 7 e 8*, in *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, a cura di M.G. Garofalo - M. Roccella, Cacucci, 2010, 99.

⁽³⁾ C. Zoli, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il decreto legislativo 6 febbraio 2007*, RIDL, 2008, I, 161; S. Leonardi (a cura di), *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa. I diritti di informazione e consultazione dopo il D.lgs. 25/2007*, Ediesse, 2010.

l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze». Segue l'ulteriore obbligo di fornire informazioni sulle decisioni suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a «sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestativa» e ad «operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione». L'obbligo di fornire informazioni sugli aspetti testé menzionati sorge automaticamente, senza la necessità che vi sia un'esplicita richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, dovendo per altro avvenire «nel corso di un apposito incontro».

Secondo quanto stabilito dall'articolo 9, in mancanza di altre procedure che assorbano gli obblighi anzi detti, tra cui quella per licenziamento collettivo ex l. n. 223/1991, gli agenti sindacali di cui sopra possono chiedere l'avvio di un esame congiunto in merito alle informazioni ricevute, esercitando così il conseguente diritto di consultazione.

La possibilità di richiedere e ottenere una forma di consultazione non si estende alle informazioni rese in ottemperanza all'ulteriore obbligo posto a carico delle imprese con una dimensione occupazionale che supera i 150 dipendenti. Difatti, questa seconda ipotesi non attua la disciplina di cui al d.lgs. n. 25/2007, ma si colloca nella scia delle precedenti norme del CCNL Metalmeccanici che prevedevano un obbligo di informazione a carico delle grandi imprese e si riferisce a una serie eterogenea di materie e temi, tra cui «i livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro»⁽⁴⁾. Quanto alle modalità, tali informazioni dovranno essere fornite annualmente, nel corso di un apposito incontro, ma neanche qui si fa menzione di un onere a carico delle rappresentanze sindacali di richiedere l'avvio della procedura.

⁽⁴⁾ A. Lassandari, *Commento agli artt. 7 e 8*, cit.

2. La «costruzione» del diritto di informazione nel decreto del Tribunale di Firenze

La fonte contrattual-collettiva appena riportata, che si fa forte di un portato legale che risale sino all'ordinamento unionale, si pone alla base della vicenda processuale che ha visto coinvolta, da un lato, la GKN Driveline Firenze spa (di seguito "GKN"), azienda che produce componenti automobilistiche, di proprietà del fondo finanziario Melrose, e, dall'altro, la FIOM CGIL della Provincia di Firenze – nonché, indirettamente, i 422 dipendenti addetti allo stabilimento di Campi Bisenzio – la quale, il 30 luglio 2021, ha presentato ricorso per condotta antisindacale al Tribunale di Firenze, ex art. 28, l. n. 300/70⁽⁵⁾.

Il decreto emesso il 21 settembre dello stesso anno ha accertato il comportamento antisindacale, alla luce degli obblighi assunti dall'impresa sulla base dell'articolo 9 del CCNL Metalmeccanici e del contratto collettivo di livello aziendale concluso con la RSU il 9 luglio 2020, obbligando l'impresa a revocare la procedura di licenziamento collettivo già avviata.

L'articolo 9 del CCNL Metalmeccanici e l'accordo aziendale, perlomeno nell'interpretazione che ne dà la Giudice fiorentina, rappresentano un obbligo tutt'altro che formale, che garantisce la trasparenza delle relazioni industriali e rafforza la possibilità delle organizzazioni sindacali di agire con consapevolezza e tempismo.

Nell'interpretazione fornita dal Tribunale di Firenze, in un decreto articolato e acuto, il diritto di informazione previsto dall'articolo 9, per la parte in cui prevede un obbligo di informazione in capo al datore di lavoro che occupa più di 150 dipendenti, è tale da non essere «limitato alla comunicazione della decisione assunta», ma esteso «alla fase di formazione della decisione stessa». Da ciò si desume, secondo la Giudice, «che parte datoriale è tenuta a condividere con il sindacato non solo i dati aziendali (sull'andamento del mercato, i livelli produttivi ed altro), ma anche ogni valutazione effettuata in ordine ai suddetti dati, tutte le volte che, come nel caso di specie, tale valutazione comporti «una previsione di rischio per i livelli occupazionali»». Dunque, nella sua opera di «costruzione»⁽⁶⁾, la Giudice fa rientrare nell'oggetto dell'obbligo di informazione

(5) Un primo commento al decreto è stato pubblicato su *Questione Giustizia*: A. Terzi, *I licenziamenti GKN, il giudice e l'impresa*, *QG*, 2021, disponibile a <https://www.questionegiustizia.it/articolo/i-licenziamenti-gkn-il-giudice-e-l-impresa>

(6) Nel significato che ne dà M.V. Ballestrero, *Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del diritto del lavoro*, *LD*, 2016, 4, 764: «[P]arlando di «costruzione» ho voluto dire che il lavoro dei giudici non consiste solo nell'attribuire significato ad un testo normativo, ma di frequente

non solo i dati sull'andamento aziendale, ma, altresì, la riflessione interna alla direzione aziendale sul futuro dello stabilimento, sostenuta da quegli stessi dati.

Nondimeno si può ignorare, e non lo ignora il relativo decreto, che i lavoratori della GKN si facevano forti anche di un accordo aziendale, firmato «liberamente e volontariamente», come precisa la Giudice fiorentina, dall'azienda e dalla RSU il 9 luglio 2020 (un anno esatto prima che fosse avviata la procedura di licenziamento collettivo), il cui contenuto ha contribuito in maniera sostanziale a rafforzare i vincoli datoriali e i rispettivi diritti sindacali di cui sopra, tramite la previsione di un obbligo in capo al datore di lavoro di impegnarsi al confronto con la RSU in caso di mutamento del corrente contesto e delle condizioni di mercato, escludendo, al momento della conclusione dell'accordo, «l'uso di licenziamenti coercitivi».

Il decreto fa scaturire dalle clausole contrattual-collettive applicabili a GKN un diritto delle organizzazioni sindacali firmatarie ad «interloquire» nella delicata fase di formazione della decisione di procedere alla cessazione totale dell'attività d'impresa, ossia una «facoltà di intervenire sull'*iter* di formazione della decisione datoriale», non potendo, il datore di lavoro «elidere o comunque ridurre le possibilità di reazione» del Sindacato, che deve poter «esercitare al meglio le proprie funzioni, ivi compresa quella di condizionare le future determinazioni e scelte gestionali dell'azienda», «con le ordinarie e legittime modalità di confronto ed eventualmente di contrasto». Anche la tempestività con cui tali informazioni devono essere rese pare ineludibile, dato che clausole contrattuali come quelle in oggetto obbligano la GKN «ad effettuare le proprie scelte solo dopo aver sentito il sindacato». Queste, prevedendo diritti di informazione che attengono alla stessa fase di formazione della decisione imprenditoriale, ampliano il margine di manovra del Sindacato e rafforzano la capacità di quest'ultimo di svolgere la sua funzione di organizzare e farsi portavoce dell'autotutela collettiva, ossia conferiscono ad esso maggiore possibilità di agire, e di farlo consapevolmente, «nel conflitto», per come questo è legittimo nel dato contesto materiale. Difatti, è proprio l'aver firmato, «liberamente e volontariamente» quelle clausole ad avere esteso l'ambito di azione del legittimo conflitto, sì da ricomprendervi anche l'obbligo di condividere con la RSU determinate informazioni, nonché le dinamiche di

anche «nel costruire – a partire da norme “esplicite”, espressamente formulate dalle autorità normative – norme “inespresse” (“implicite”, ma in un senso molto ampio, non logico, di questa parola): norme, insomma, che nessuna autorità normativa ha mai formulato», norme cioè di cui non si può dire che costituiscono il significato (uno dei significati) di una determinata disposizione».

relazioni industriali che possono scaturire a seguito di un siffatto passaggio di informazioni.

Ne deriva che negare l'applicazione di simili clausole e il corretto funzionamento della dialettica tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali, per come pattuita nei contratti collettivi, configura, inevitabilmente, «un comportamento illecito mirante ad opporsi “al conflitto”»⁽⁷⁾.

Il ricevere adeguate informazioni sull'andamento dei livelli occupazionali diventa un presupposto essenziale perché i Sindacati possano inserirsi nel processo decisionale, con la modalità che essi stessi prediligeranno. Questa può inverarsi in un conflitto aperto⁽⁸⁾, oppure, in alternativa, rispondere a un approccio di stampo più partecipativo⁽⁹⁾, essendo possibile che l'organizzazione sindacale o la RSU scelga di confrontarsi con l'azienda per trovare una soluzione condivisa agli squilibri organizzativi o alle previsioni di rischio per i livelli occupazionali (pratica già attuata dalla RSU GKN, come si evince dal testo del decreto). Il punto è che, stante le disposizioni contrattuali perno della vicenda processuale GKN, sta al sindacato scegliere quale modalità di intervento adottare a fronte di una compiuta informazione, poiché quest'ultimo non può essere privato del suo legittimo spazio di conflitto per una estemporanea scelta datoriale.

Tali clausole non creano quindi un diritto di partecipazione⁽¹⁰⁾, a meno che non si voglia accettare la distinzione elaborata in dottrina tra partecipazione c.d. “debole”, che si esaurisce nei diritti di informazione, e partecipazione c.d. “forte”, che implica un inserimento organico dei rappresentanti dei lavoratori

⁽⁷⁾ Una distinzione, quella tra «opporsi nel conflitto» e «opporsi al conflitto», tanto classica da essere di scuola, ma che bene si presta a riportare le conclusioni del Tribunale di Firenze entro le tradizionali categorie del diritto sindacale, v. G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci Editore, 2014, 124.

⁽⁸⁾ Che non necessariamente si esprimerà in una o più azioni di sciopero. Sulle modalità legittime in cui può esercitarsi il conflitto collettivo, cfr., tra i molti, G. Orlandini, *Conflitto collettivo*, in *Enciclopedia del Diritto, Annali IX*, Giuffrè, 2016, 100-104.

⁽⁹⁾ «Partecipativo» è qui da intendersi in senso atecnico, sebbene il significato della nozione di «partecipazione» rimanga «ambiguo», così M. D'Antona, *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *Enc. Giur. Treccani*, vol. XXII, 1990, 2, e «sfuggente», così L. Zoppoli, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, DLRI, 2005, 347. Per una compiuta disamina sui diritti di partecipazione, che non è possibile approfondire in questa sede, cfr. M. Biasi, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia*, Egea, 2013; M. Corti, *La partecipazione dei lavoratori*, Vita & Pensiero, 2012. Da ultimo, cfr. D. Marino, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese nella contrattazione collettiva*, DRI, 2020, 4, 1033-1036, il quale sembra far rientrare le clausole contrattuali attuative del d.lgs. n. 25/2007 nell'alveo della partecipazione dei lavoratori articolata nella contrattazione collettiva.

⁽¹⁰⁾ Come invece sembra suggerire V. Bavaro, *Appunti sul diritto del potere collettivo del lavoro*, LD, 2021, 3-4, 563-582.

nei processi decisionali, nel qual caso anche l'obbligo di informazione a carico del datore di lavoro si articola in maniera peculiare⁽¹¹⁾. Tuttavia è incontestabile che esse costituiscano il presupposto necessario perché il Sindacato possa scegliere di porsi in un'ottica partecipativa nei confronti della direzione aziendale. Ammesso che, dall'altra parte, vi sia la volontà di accettare una siffatta offerta sindacale.

Si potrebbe interpretare in questo senso il riferimento del decreto del Tribunale di Firenze alle parole della Corte costituzionale⁽¹²⁾, secondo cui si deve «escludere “l'aprioristica persuasione” che il rapporto sia connotato da “un inevitabile e irriducibile contrasto fra datori di lavoro e lavoratori”, nonché da “Un incessante conflitto fra opposti interessi degli uni e degli altri”».

Pertanto, dai diritti di informazioni istituiti dall'articolo 9 del CCNL Metalmeccanici e dall'accordo aziendale deriva una mera possibilità per il sindacato di scegliere se adottare un approccio collaborativo ed elaborare soluzioni alternative da offrire all'impresa per garantire la continuazione della produzione e la conservazione dei livelli occupazionali.

Neanche si può parlare, in questo scenario, di diritto alla consultazione, essendo l'esame congiunto solo eventuale e subordinato alla libera decisione imprenditoriale. Quella scaturita dalle clausole che creano diritti di informazione rimane, quindi, una dinamica incardinata nella struttura della contrattazione collettiva, fondata «sulla contrapposizione di interessi e sulla reciproca libertà d'azione»⁽¹³⁾, all'interno della quale la posizione dei lavoratori è, nel caso di specie, rafforzata dalla titolarità di diritti di informazione riconosciuti proprio dagli accordi collettivi.

3. Il decreto Gianetti Ruote e l'altra faccia dell'articolo 9

Gli obblighi che derivano dalle previsioni contrattuali applicabili al caso GKN non rappresentano, per la Giudice fiorentina, una formalità, una mera accortezza procedurale, ma un vero e proprio presupposto perché il Sindacato possa esercitare le prerogative che gli sono riconosciute.

⁽¹¹⁾ Per tutti, v. M. Biasi, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia*, cit.

⁽¹²⁾ C. cost. 19 giugno 1980, n. 99.

⁽¹³⁾ P. Olivelli - G. Ciocca, *La partecipazione del sindacato in generale*, in *Conflitto, concertazione e partecipazione*, a cura di F. Lunardon, Cedam, 2011, 780, a differenza della partecipazione che presuppone l'istituzione di organismi, procedure e reciproci vincoli.

Tuttavia, non si può ignorare che l'orientamento espresso da quest'ultima non rappresenti l'unico approccio esegetico possibile alla norma contrattuale-collettiva sui diritti di informazione⁽¹⁴⁾.

È di poche settimane successive l'interpretazione difforme dello stesso articolo 9 del CCNL Metalmeccanici elaborata dal Tribunale di Monza nell'ordinanza emessa l'8 ottobre 2021, a seguito del ricorso promosso congiuntamente da FIOM-CGIL Brianza, UILM-UIL di Milano-Monza Brianza e FIM-CISL Monza Brianza Lecco contro Gianetti FAD Wheels s.r.l., il 29 luglio 2021, in conseguenza della chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto e del licenziamento dei 152 lavoratori ivi addetti. Una decisione che restringe, o persino inaridisce, la portata della norma contrattuale e rischia di stravolgere le convinzioni che si erano formate leggendo il decreto relativo alla vicenda GKN.

Una volta accertata la legittimità del comportamento dell'azienda rispetto agli obblighi previsti dall' art. 4, l. n. 223/1991 da parte dell'azienda, principalmente fondata sulla corretta comunicazione alle organizzazioni sindacali e sulla successiva partecipazione a «numerosi incontri» adibiti allo svolgimento dell'esame congiunto - i quali paiono provare *in re ipsa* il pieno rispetto della procedura da parte di Gianetti -, la Giudice monzese muove a valutare il rispetto dell'articolo 9 del CCNL di settore.

A tal fine, il decreto continua ad adottare un approccio quantitativo, orientato a valorizzare il verificarsi degli incontri, più che l'effettivo svolgimento di questi e il loro contenuto, ed elenca le date degli incontri tenutisi nel 2020, che, per il solo fatto di essersi verificati, dovrebbero apparentemente corroborare il rispetto degli obblighi derivanti dall'art. 9 del CCNL di settore. Difatti non viene specificato quando si sia tenuto «l'apposito incontro», con cui la direzione è tenuta a fornire «annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, alle Organizzazioni territoriali dei sindacati stipulanti [...] informazioni su: – i livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro», a norma della seconda parte dell'articolo 9, ossia quella che prevede obblighi che non possono essere assorbiti dall'avvio della procedura *ex l. n. 223/1991*.

(14) Sul ruolo della giurisprudenza nel diritto del lavoro e sulla mutevolezza degli orientamenti delle Corti, si suggerisce la lettura di M.V. Ballestrero, *Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del diritto del lavoro* cit. e, in risposta, R. De Luca Tamajo, *Il ruolo della giurisprudenza nel diritto del lavoro: luci e ombre di una attitudine creativa*, LD, 2016, 4, 813.

Qualsiasi riflessione sull'articolo 9 è, tuttavia, resa irrilevante dal periodo conclusivo. L'ordinanza si chiude con una perentoria dichiarazione di prevalenza, si potrebbe dire assoluta, della procedura *ex* l. n. 223/1991 sulle disposizioni dell'articolo 9 CCNL Metalmeccanici, laddove risolve il ragionamento asserendo che «[A]d ogni modo, la citata norma contrattuale prevede che “Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla Legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia”; pertanto, posto il corretto avvio della procedura, si esclude che ad una violazione dell'art. 9 del CCNL possa conseguire l'annullamento».

Anche a voler allontanare il dubbio che la Giudice non colga la rilevanza della fonte contrattuale, rimane opinabile la tesi secondo la quale un'eventuale violazione della norma contrattuale in esame non sia idonea ad inficiare l'avvio della procedura *ex* l. n. 223/1991, che, come ci insegna il decreto GKN, ben può essere revocata se disposta a seguito di una condotta antisindacale, quale la violazione degli obblighi contrattuali, perché il procedimento *ex* art. 28 possa esprimere la sua funzione ripristinatoria⁽¹⁵⁾.

Il decreto Gianetti interpreta in maniera talmente diversa gli obblighi contrattuali assunti nel CCNL Metalmeccanici, al punto di ammettere che, per invalidarne la forza vincolante, sia sufficiente che il datore di lavoro avvii correttamente la procedura di licenziamento collettivo. In altre parole, le conclusioni dell'ordinanza monzese suggeriscono che l'avvio della procedura *ex* l. n. 223/1991 diventa presupposto di inapplicabilità dell'intero articolo 9 del CCNL, ossia anche della seconda parte, che prescrive l'obbligo di informazione posto a carico delle sole imprese con una dimensione occupazionale superiore a 150 dipendenti. Una conclusione che non tiene conto della posizione nel testo della disposizione che prevede l'assorbimento degli obblighi di informazione da parte della procedura *ex* l. n. 223/1991, la quale è stata collocata dopo la previsione degli obblighi imposti alle imprese con più di 50 dipendenti, ma prima degli oneri ulteriori posti a carico delle imprese con più di 150 dipendenti. Il che suggerisce, come condivisibilmente inteso dal Tribunale di Firenze, che essa sia applicabile solo alla prima parte dell'articolo 9 e quindi non all'obbligo di condividere informazioni relative alle «previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti

¹⁵ Sull'articolo 28, l. n. 300/1970, da ultimo M. Falzone, *La repressione della condotta antisindacale fra spiazzamenti, potenzialità inesprese ed esigenze di manutenzione*, *LD*, 2021, 2, 373.

carichi di lavoro», cui il datore di lavoro deve adempiere annualmente e da cui non può svincolarsi neanche avviando la procedura *ex l. n. 223/1991*.

4. C'è, ma non si vede: una storia di CAE

La lettura del decreto del Tribunale di Firenze invita altresì ad interrogarsi su un profilo che, ad onor del vero, appare solo nel testo del ricorso, dove lo si trova, peraltro, confusamente combinato con gli articoli 9 e 10 del CCNL e con l'accordo sindacale del 9 luglio 2020, ed è del tutto ignorato dalla Giudice fiorentina.

Le disposizioni in parola sono gli «articoli 4, 6, 9 e 11 della direttiva 94/95/CE», che, supponendo vi sia stato un errore materiale da parte dei ricorrenti, dovrebbe essere la direttiva 94/45 riguardante l'istituzione di un Comitato aziendale europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in realtà abrogata e sostituita dalla direttiva 2009/38/CE. Evitando di indugiare sul sospetto - giustificato dall'errore sul riferimento normativo difficilmente spiegabile altrimenti - che vi sia un'acuta ritrosia delle organizzazioni sindacali territoriali e dei rispettivi avvocati verso l'istituto di diritto unionale, è opportuno soffermarsi sul profilo della supposta violazione degli obblighi relativi ai rapporti con il CAE da parte di GKN, che avrebbe meritato di essere adeguatamente presentato nel ricorso e, di conseguenza, vagliato dal decreto del Tribunale di Firenze.

Il presupposto di una simile asserzione sta nell'esistenza di un CAE GKN, istituito, nella forma attuale, nel 2019 (ma preceduto da un organismo analogo, denominato *European Forum*, fondato nel 1995), all'interno del quale i lavoratori italiani erano rappresentati proprio dal delegato dello stabilimento di Campi Bisenzio. A norma del dettagliato accordo istitutivo del CAE, la direzione centrale aveva un obbligo di informazione, ossia di «transmission of data by GKN to the Employee Representatives in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and to examine it. Information shall be given at such time, in such fashion and with such content as is appropriate, to enable the Employee Representatives to undertake an in-depth assessment of the possible impact and, where appropriate, prepare for consultation with GKN», nonché un conseguente obbligo di consultazione, tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori designati di «meet with the Central Management and obtain a response, and the reasons for that response, to any opinion they might express».

Il perno del duplice obbligo di informazione e consultazione sta nella definizione di *Transnational matters*, qui definiti come «matters which concern: (a) the European Operations as a whole; or (b) at least two of the European Operations' establishments or undertakings situated in different European Countries. These include matters which, regardless of the number of European Countries involved, are of importance to the European workforce in terms of the scope of their potential effects or which involve transfers of activities between European Countries». Si noti che questa definizione incorpora il testo del considerando 16 della direttiva 2009/38/CE dove viene definito il “carattere transnazionale di una questione” e, al contempo, costituisce una definizione di maggior favore rispetto a quella prevista dal d.lgs. n. 113/2012, di attuazione della direttiva 2009/38/CE, secondo il quale «[S]ono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi» (art. 1, comma 7), giacché apre anche a temi genericamente reputati di importanza per la forza lavoro europea o che riguardano trasferimento di attività tra Stati membri⁽¹⁶⁾.

Il profilo di cosa rientri nella definizione di transnazionale ai fini dell'adempimento dell'obbligo di informazione e consultazione a carico di GKN è determinante per stabilire se l'impresa fosse tenuta ad informare non solo le rappresentanze nazionali, alla luce dei vincoli interni, ma, altresì, il Comitato Aziendale Europeo, in ottemperanza all'accordo istitutivo⁽¹⁷⁾.

Per altro, l'uscita del Regno Unito dall'Unione europea aveva reso necessario un emendamento dell'accordo, che designasse il rappresentante della

⁽¹⁶⁾ L. Zoppoli (a cura di), *L'attuazione della direttiva sui Comitati aziendali europei: un'analisi comparata*, Edizioni Scientifiche Italiane, 1998; Per una ricostruzione sulle cc.dd. direttive CAE, cfr. A. Loffredo, *Democrazia aziendale, imprese transnazionali e dumping sociale*, Editoriale Scientifica, 2018, 41 ss.

⁽¹⁷⁾ A quanto mi consta, non esistono casi giurisprudenziali italiani dove i giudici si siano cimentati nella definizione di cosa debba essere considerato *transnazionale* ai fini della normativa sui CAE, ma altri Tribunali europei hanno fornito interessanti spunti di riflessione, tra questi, il Tribunale di Rotterdam, nella sentenza del 27 novembre 2018, ha stabilito che gli esuberanti intimati da Alcoa (US) in Spagna, a seguito della chiusura di due stabilimenti, fossero da considerarsi questioni transnazionali, in quanto riguardanti il 20% della forza lavoro europea dell'impresa, e quindi di competenza del Comitato aziendale europeo di Alcoa, stabilito in Olanda. Su questo ed altri casi, cfr. EWC News, n. 4/2018, <https://www.ewc-news.com/en042018.htm>. Il testo della sentenza del Tribunale di Rotterdam è disponibile al link:

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2018%3A9722>.

direzione centrale situato in uno Stato membro (conformemente all'art. 4, par. 2, direttiva 2009/28), non potendo più essere la stessa direzione centrale, poiché situata a Birmingham, e che, di conseguenza, modificasse la scelta della legge applicabile alle controversie relative all'accordo e la competenza giurisdizionale. La modifica dell'accordo, che avrebbe previsto l'assegnazione della funzione di rappresentante a GKN Driveline international GmbH, situata in Germania, era in corso di approvazione proprio nei giorni in cui è giunta la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo.

Essendo un'impresa di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. b), GKN era tenuta a provvedere all'istituzione di un CAE, o di un'analoga procedura di informazione e consultazione - e, conseguentemente, ad adempiervi - in attuazione della direttiva 2009/38/CE, e, in particolare, dalla prospettiva italiana, del d.lgs. n. 113/2012 che l'ha implementata nel nostro ordinamento.

Il vago riferimento all'articolo 10 del CCNL Metalmeccanici nel ricorso della FIOM CGIL si giustifica poiché la disposizione del contratto collettivo di settore richiama il d.lgs. n. 113/2012 al fine assicurare una completa adesione delle organizzazioni sindacali e datoriali al summenzionato decreto (e non per attuare una norma legale di rinvio che non sussiste in questo caso a differenza di quanto si è visto per l'articolo 9), in vista dell'obiettivo «di sviluppare un'attitudine costruttiva al cambiamento fondata su un effettivo dialogo sociale».

Il tentativo di far rientrare la procedura di licenziamento collettivo che ha colpito lo stabilimento di Campi Bisenzio tra le materie su cui vigeva l'obbligo di informare e consultare il CAE sarebbe stato più che lecito e si sarebbe potuto esperire di fronte al Tribunale di Firenze, sostenendo il carattere antisindacale della mancata informazione, a dispetto di quanto disposto sulla competenza giurisdizionale e la legge applicabile dall'accordo istitutivo del CAE.

Difatti, sebbene l'accordo identificasse la legge applicabile e il foro competente nel Regno Unito e, a modifica ultimata, in Germania, siamo pur sempre nell'ambito di un istituto di diritto del lavoro, per cui non può escludersi a priori l'applicazione del Regolamento Roma I, n. 593/2008/CE e del conseguente principio del *favor laboris*, per cui «[L]a legge applicabile è rimessa sempre alla volontà delle parti, ma la scelta compiuta non può comportare per il lavoratore la rinuncia alla protezione garantita dalle norme inderogabili della

legge che sarebbe applicabile in mancanza di scelta»⁽¹⁸⁾, dove quest'ultima si identifica applicando il principio della *lex loci laboris*, secondo il quale prevale la legge del luogo dove il lavoratore svolge abitualmente la propria attività, se identificabile, su norme contrattuali peggiorative. Analogo discorso può essere fatto con riguardo alla selezione del foro competente, in applicazione del Regolamento n. 44/2001/CE⁽¹⁹⁾.

La difficile azionabilità dei diritti del CAE è nota⁽²⁰⁾, ma sarebbe auspicabile scommettere su questo strumento, anche stimolando un'elaborazione giurisprudenziale in merito e cogliendo le occasioni che si presentano per sollevare gli aspetti più problematici di un istituto che, benché nato con le migliori intenzioni, stenta a trovare un preciso collocamento all'interno dei rapporti di forza dell'impresa multinazionale, come dimostra l'esperienza GKN⁽²¹⁾.

5. Brevi note conclusive

Le clausole contrattuali che garantiscono diritti di informazione, come quelle affrontate in questo contributo, possono certamente rappresentare un efficace strumento di contrasto ai processi di disintermediazione⁽²²⁾, sia perché condizionano i rapporti di forza interni all'azienda incidendo sullo squilibrio informativo – *ergo* sullo squilibrio di potere –, a favore delle rappresentanze aziendali, che ne escono rafforzate nella loro capacità di azione, sia perché le clausole stesse, soprattutto laddove ottenute a livello aziendale, rappresentano il

⁽¹⁸⁾ G. Orlandini, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, WP CSDLE, It., n. 137/2012, 10.

⁽¹⁹⁾ La questione qui sollevata è estremamente complessa e chiama in causa questioni irrisolte di diritto privato internazionale, che non possono essere affrontate in questo contributo, ma che meriterebbero sicuramente attenzione da parte della giurisprudenza, anche nazionale; sul tema cfr. A.A.H. Van Hoek, *Finding a legal framework for transnational collective agreements through international private law*, *Amsterdam Law School Legal Studies Research Paper*, No. 2016-12; G. Orlandini, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, cit.

⁽²⁰⁾ R. Jagodzinski, *European works councils related litigation - Rationale for a systematic analysis*, a cura di F. Dorssemont - T. Blanke, *The recast of the European works council Directive*, Intersentia, 2010, 107-113.

⁽²¹⁾ Per ulteriori evidenze, cfr. E. Vozz, *Comitati aziendali europei. valutazioni e requisiti*, ETUI, 2016.

⁽²²⁾ Favorendo la “re-intermediazione”, nelle parole di B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, WP CSDLE, It., n. 326/2017; sul tema cfr. anche L. Mariucci, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, LD, 2020, 1, 24-26.

prodotto di un sindacalismo efficace e concludente e contribuiscono a legittimare l'organizzazione collettiva.

L'accordo aziendale con il quale è stato posto un ulteriore e più puntuale vincolo in capo all'impresa è un – lungimirante – esempio di come si possa utilizzare il secondo livello di contrattazione non a vantaggio del potere unilaterale del datore di lavoro, ma come uno strumento idoneo a rafforzare gli obblighi, in questo caso di informazione, in capo a quest'ultimo⁽²³⁾; d'altro canto, essendo il contratto collettivo il prodotto della mediazione di contrapposti interessi, è necessario costruire, a monte del testo contrattuale, rapporti di forza interni tali da permettere ai rappresentanti sindacali di porre sul tavolo della contrattazione gli interessi dei lavoratori, quale quello ad essere preventivamente informati della possibilità che si verifichino licenziamenti collettivi. Difatti, l'accordo aziendale di GKN è il frutto di un'opera progressiva di incidenza sui rapporti di forza interni all'azienda, portata avanti a partire dall'istituzione, con formale riconoscimento da parte della dirigenza, di un sistema di rappresentanza diffuso, chiamato “Collettivo di fabbrica”, istituito in risposta alla creazione delle figure dei *team leader* nel 2017⁽²⁴⁾, nonché con gli strumenti tipici del conflitto, quali le assemblee e lo sciopero⁽²⁵⁾, finalizzati al riconoscimento da parte dell'azienda di diritti esigibili (non solo sindacali, rientrandovi l'accordo che garantisce l'applicazione dell'art. 18, l. n. 300/1970, pre-riforma Fornero e la previsione di un sistema di progressiva internalizzazione dei lavoratori somministrati).

Un'esperienza sindacale, questa di GKN, che valorizza l'intermediario sindacale agli occhi dei lavoratori e si pone come solida alternativa alla tendenza del sindacato di rafforzare il piano della fornitura di servizi, quale strategia per affrontare la progressiva diminuzione delle adesioni⁽²⁶⁾. La clausola dell'accordo

⁽²³⁾ Sul decentramento della contrattazione collettiva come strumento di rafforzamento del potere unilaterale del datore di lavoro v. A. Lassandari, *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disgregativi e sussulti di resistenza*, LD, 2016, 4; un rischio che diventa reale soprattutto in presenza di un sindacato debole o poco rappresentativo. Una diversa prospettiva sul decentramento contrattuale è offerta, tra gli altri, da D. Carrieri, *Prima di tutto le relazioni industriali*, in corso di pubblicazione per DLRI, in dialogo con le autorevoli tesi di Loralba Bellardi.

⁽²⁴⁾ A. Longo, *Un Collettivo di fabbrica a prova di democrazia*, *Il Manifesto*, 31.07.2021.

⁽²⁵⁾ Sulla perdita del ruolo centrale dello sciopero nell'autotutela collettiva, cfr., *inter alia*, L. Corazza, *Il nuovo conflitto collettivo. Clausole di tregua, conciliazione e arbitrato nel declino dello sciopero*, Milano, 2012.

⁽²⁶⁾ Sia quello della contrazione delle adesioni, sia quello della risposta burocratica del sindacato non rappresentano tendenze nuove, in proposito v. S. Leonardi, *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Futura, 2005 e M. Carrieri - P. Feltrin, *Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia di oggi*, Donzelli, 2016.

del 9 luglio 2020, in continuità con l'articolo 9 del CCNL di settore, ben esprime le potenzialità della funzione obbligatoria del contratto collettivo e la capacità di quest'ultimo di consentire l'esercizio di un controllo, sebbene pur sempre esterno, sulle scelte datoriali. Non si può escludere, infatti, che se in Gianetti fosse esistito un accordo analogo, anche la Giudice monzese si sarebbe trovata costretta ad accordare agli obblighi di informazione di fonte contrattuale un peso maggiore di quello, quasi del tutto inesistente, riconosciuto nel decreto.

Un elemento di congruità si può, tuttavia, riscontrare tra il decreto GKN e il decreto Gianetti: in entrambi i casi non si ravvisa un rilievo sistematico degli obblighi di informazione e consultazione, la cui effettività pare dipendere, di fatto, da norme contrattual-collettive che non attuano la norma legale di rinvio, giacché è la parte non attuativa del d.lgs. n. 25/2007 a decretare la vittoria dei lavoratori di Campi Bisenzio, che è, invece, la parte del tutto ignorata dalla Giudice monzese.

Resterebbe da valutare se il CCNL Metalmeccanici abbia correttamente interpretato il potere di delega sancito agli articoli 1 e 4 del d.lgs. n. 25/2007, laddove prevede che gli obblighi di informazione e consultazione siano assorbiti dall'avvio della procedura di licenziamento collettivo. In tal senso, viene da chiedersi se le finalità perseguite dagli obblighi previsti dal decreto che ha attuato la direttiva 2002/14/CE siano compatibili con quelle per le quali sono state disposte le procedure *ex l.* n. 223/1991 e se, pertanto, gli obblighi di informazione e consultazione a carico dell'impresa siano, veramente, funzionalmente assorbibili dalle interazioni che si realizzano nel corso di una procedura per licenziamento collettivo. In particolare, è significativo che l'articolo 8, comma 1, d.lgs. n. 25/2007 disponga che «[R]estano ferme le procedure di informazione e di consultazione di cui [...] alla legge 23 luglio 1991, n. 223», escludendo perciò che la l. n. 223/1991 possa essere assorbita dalle procedure articolate in attuazione del d.lgs. n. 25/2007, ma, al contempo, non faccia menzione della possibilità per la procedura di licenziamento collettivo di sostituire o assorbire gli obblighi derivanti dal decreto, ossia dalla direttiva europea.

Bibliografia

- Ballestrero M.V., *Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del diritto del lavoro*, in *LD*, 2016, 4, 761-812.
- Bavaro V., *Appunti sul diritto del potere collettivo del lavoro*, in *LD*, 2021, 3-4, 563-582.
- Biasi M., *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia*, Egea, 2013.
- Carrieri D., *Prima di tutto le relazioni industriali*, in *DLRI*, in corso di pubblicazione.
- Carrieri M. - Feltrin P., *Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia di oggi*, Donzelli, 2016.
- Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *WP CSDLE*, It., n. 326/2017.
- Corazza L., *Il nuovo conflitto collettivo. Clausole di tregua, conciliazione e arbitrato nel declino dello sciopero*, Milano, 2012.
- Corti M., *L'informazione e la consultazione dei lavoratori tra art. 27 della "Carta di Nizza" e direttiva 2002/14/CE: un diritto "condizionato"*, in *DRI*, 2014, 4, 1178-1186.
- Corti M., *La partecipazione dei lavoratori*, Vita & Pensiero, 2012.
- D'Antona M., *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *Enc. Giur. Treccani*, vol. XXII, 1990.
- De Luca Tamajo R., *Il ruolo della giurisprudenza nel diritto del lavoro: luci e ombre di una attitudine creativa*, in *LD*, 2016, 4, 813.
- Falsone M., *La repressione della condotta antisindacale fra spiazzamenti, potenzialità inespresse ed esigenze di manutenzione*, in *LD*, 2021, 2, 373.
- Giugni G., *Diritto sindacale*, Cacucci Editore, 2014.
- Jagodzinski R., *European works councils related litigation - Rationale for a systematic analysis*, in Dorsemont F. - Blanke T. (a cura di), *The recast of the European works council Directive*, Intersentia, 2010, 107-113.
- Lassandari A., *Commento agli artt. 7 e 8*, in M.G. Garofalo - M. Roccella (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, Cacucci, 2010, 99.
- Lassandari A., *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disgregativi e sussulti di resistenza*, in *LD*, 2016, 4, 975-983.
- Leonardi S. (a cura di), *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa. I diritti di informazione e consultazione dopo il D.lgs. 25/2007*, Ediesse, 2010.
- Leonardi S., *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Futura, 2005.
- Loffredo A., *Democrazia aziendale, imprese transnazionali e dumping sociale*, Editoriale Scientifica, 2018.
- Longo A., *Un Collettivo di fabbrica a prova di democrazia*, in *Il Manifesto*, 31.07.2021.
- Marino D., *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese nella contrattazione collettiva*, in *DRI*, 2020, 4, 1024-1053.
- Mariucci L., *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, in *LD*, 2020, 1, 19-40.
- Olivelli P. - Ciocca G., *La partecipazione del sindacato in generale*, in F. Lunardon (a cura di) *Conflitto, concertazione e partecipazione*, Cedam, 2011, 780.
- Orlandini G., *Conflitto collettivo*, in *Enciclopedia del Diritto, Annali IX*, Giuffrè, 2016, 100-104.
- Orlandini G., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in *WP CSDLE*, It., n. 137/2012.
- Sciarra S., *Imprese comunitarie, gruppi di imprese di dimensioni comunitarie ed organizzazione dei procedimenti di informazione e consultazione sindacale a livello transnazionale (CAE e procedura di informazione e consultazione)*, in *NGL*, 1995, 35.

- Terzi, A. *I licenziamenti GKN, il giudice e l'impresa*, in *QG*, 2021.
- Van Hoek A.A.H., *Finding a legal framework for transnational collective agreements through international private law*, in *Amsterdam Law School Legal Studies Research Paper*, No. 2016-12.
- Vozz E., *Comitati aziendali europei. valutazioni e requisiti*, ETUI, 2016.
- Zoli C., *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il decreto legislativo 6 febbraio 2007*, in *RIDL*, 2008, I, 161.
- Zoppoli L. (a cura di), *L'attuazione della direttiva sui Comitati aziendali europei: un'analisi comparata*, Edizioni Scientifiche Italiane, 1998.
- Zoppoli L., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *DLRI*, 2005, 347.