

Maria Teresa Salimbeni

**L'irresistibile forza centripeta dell'esame congiunto:
la procedura sindacale per la cassa integrazione guadagni**

Sommario: **1.** Premessa. **2.** I rapporti tra le procedure sindacali previste negli istituti connessi a crisi-riorganizzazioni aziendali e il d.lgs. 6 febbraio 2007 n. 25. **3.** La procedura sindacale nella cassa integrazione guadagni: gli artt. 14 e 24 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148. **4.** Rilevanza degli obblighi procedurali come fasi del procedimento amministrativo per la concessione dell'intervento. **5.** Le violazioni procedurali nella giurisprudenza della Cassazione: insanabilità dei vizi della comunicazione. **6.** L'esame congiunto come momento di emersione del potere sindacale "condizionante". **7.** La centralità dell'esame congiunto nella procedura di cassa integrazione guadagni: l'evoluzione normativa. **8.** La conferma del ruolo dell'esame congiunto nel d.lgs. 148/2015. **9.** Considerazioni conclusive.

1. Premessa

Quanto le procedure di informazione e consultazione sindacale siano elemento costitutivo e integrante di tutti gli istituti normativi rivolti alla disciplina delle crisi aziendali e delle connesse trasformazioni, qualitative e quantitative, dei rapporti di lavoro è un dato di fatto: acquisito e immodificabile, resistente a ogni vicenda che metta in discussione il ruolo del sindacato e della contrattazione collettiva. È come se al macrocosmo che riflette le ondivaghe sorti – e percezione sociale – del sindacato e della sua capacità di tutelare i lavoratori nel rapporto e nel mercato del lavoro, si contrapponga un microcosmo che rilascia sempre e automaticamente la stessa immagine di una rappresentanza sindacale che avoca a sé il ruolo indiscusso di interlocutore, non sostituibile, del datore di lavoro che intenda mettere mano alla sua organizzazione produttiva per alienarla, modificarla e/o cessarla del tutto. Molto dipende, certo, dal differente grado di istituzionalizzazione dell'intervento sindacale: nullo o quasi nullo in materia di contratto collettivo nazio-

nale e/o aziendale, significativo nel caso di procedimentalizzazione dei poteri datoriali nelle crisi aziendali, in relazione al quale si sono succeduti interventi legislativi, anche di attuazione di direttive dell'Unione europea, dettagliati quanto alla previsione del tipo di intervento del sindacato, dei soggetti competenti, dei diritti collettivi e individuali, delle tutele concesse, in caso di violazione delle procedure legalmente imposte, sia al soggetto collettivo sia al singolo lavoratore¹.

Anche gli accordi conclusi all'esito di queste procedure hanno avuto una considerazione diversa e privilegiata proprio in quanto frutto di una regolamentazione legale del tutto peculiare che attribuisce al soggetto collettivo una funzione di controllo e validazione di comportamenti imprenditoriali, integrativa della legge stessa.

Non si affronterà in questa sede la complessa tematica riguardante l'anomala posizione del nostro sindacato e la ridotta efficacia giuridica del contratto collettivo, né quella dell'accennata diversa efficacia soggettiva del c.d. contratto gestionale: oggetto del presente studio è, infatti, non la valenza, dell'attività negoziale del sindacato ma gli effetti del riconoscimento legale dei diritti di informazione e consultazione nelle procedure sindacali, in particolare di quella per la concessione dell'intervento di integrazione salariale. Nelle ipotesi di intervento della cassa integrazione guadagni, che incide sostanzialmente sul rapporto di lavoro modificandone l'assetto concordato dal punto di vista della quantità dell'attività lavorativa richiesta e della relativa retribuzione, la procedura e il confronto con il sindacato assurgono a requisito irrinunciabile di legittimità dei provvedimenti sospensivi e anche dell'intervento pubblico, sulla base del medesimo presupposto ma in ragione della tutela di interessi diversi cui si collegano differenti previsioni rimediali.

È fondamentale distinguere, ai fini del corretto inquadramento dell'analisi che si tenterà di compiere, il piano organizzativo, relativo all'esercizio della libertà d'impresa, dal piano dell'amministrazione dei rapporti di lavoro

¹ In materia di riduzione di personale e trasferimento d'azienda la normativa nazionale nasce come attuazione di direttive dell'Unione Europea: la l. 223 del 1991 per la parte relativa ai licenziamenti collettivi è stata emanata, e modificata, a seguito della dir. 75/109/CE del 17 febbraio 1975 e della dir. 98/59/CE del 20 luglio 1998; l'art. 47 della l. 428/1990 sulla procedura sindacale nel trasferimento d'azienda costituisce attuazione della dir. 77/187/CE del 14 febbraio 1977, modificata dalla dir. 98/50/CE del 28 giugno 1998 e poi sostituita dalla dir. 01/23/CE del 12 marzo 2001.

su cui si proiettano gli effetti delle iniziative assunte dall'imprenditore, in quanto l'uno e l'altro sono sottoposti a regole diverse.

Nel primo caso ci troviamo di fronte all'esercizio di una libertà garantita costituzionalmente, che soggiace unicamente al rispetto dei beni che "il contratto e la legge abbiano dotato di particolare resistenza"² ma non al controllo di "merito" giudiziale: le scelte economiche dell'imprenditore sono insindacabili se lo stesso non abbia deciso di autolimitarsi attraverso il coinvolgimento in previsioni di contratto collettivo, che comunque, nella maggior parte dei casi, stabiliscono meri obblighi informativi in relazione a scelte strategiche e di particolare rilevanza³.

L'amministrazione del rapporto rientra, invece, a pieno titolo nel regolamento contrattuale individuale che impone il reciproco rispetto delle obbligazioni assunte, nonché delle leggi imperative che regolano il rapporto di lavoro subordinato a prescindere dalla volontà delle parti.

Il rilievo giuridico delle procedure sindacali va valutato in ordine sia alla produzione degli effetti costitutivi, ed eventualmente interdittivi, del potere imprenditoriale di compiere determinate operazioni aziendali, sia alla possibile illegittimità e/o invalidazione dei conseguenti provvedimenti datoriali adottati nei confronti dei lavoratori senza l'osservanza degli obblighi di informazione e consultazione sindacale.

Val la pena di operare un'ulteriore precisazione che riguarda la duplice possibile conclusione della procedura: con o senza accordo tra le parti. E qui il discorso potrebbe sdoppiarsi considerando, da un lato, l'ipotesi di una procedura fruttuosa da un punto di vista della determinazione condivisa delle, o di alcune, conseguenze della scelta datoriale; dall'altro, quella di una procedura conclusasi senza un'intesa fra le parti. Nel primo caso, la presenza dell'accordo gestionale mette in primo piano il problema della sua efficacia soggettiva, la cui possibile soluzione passa attraverso la valorizzazione o della particolare funzione dello stesso o della delega operata dalla legge affinché regoli alcuni effetti, sui rapporti di lavoro, delle scelte organizzative dell'imprenditore; pur prevalendo le considerazioni in ordine all'efficacia soggettiva

² LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, FrancoAngeli, 1982, p. 81.

³ Cfr. ZOLI, *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore, dagli interessi legittimi all'uso delle clausole generali*, Giuffrè, 1988, p. 165, secondo il quale si tratta di "condizionamenti fattuali", potenzialmente meno efficaci dei limiti sostanziali, ma con forti capacità espansive nel senso della tutela degli interessi dei lavoratori coinvolti.

dell'accordo non viene meno l'attenzione al contributo che esso apporta al giudizio sull'espletamento della procedura in termini di effettività.

Nel secondo caso, in cui la procedura si conclude senza un'intesa fra le parti, il *focus* si sposta sull'osservanza dei singoli obblighi formali, singolarmente o congiuntamente considerati, imposti dalla legge al fine sia del riconoscimento del potere datoriale di effettuare le previste sospensioni dei rapporti di lavoro, sia della praticabilità della stessa ipotizzata riorganizzazione o trasformazione aziendale. Nelle pagine che seguono si è cercato di dimostrare come la scelta del legislatore del 2015 di spostare il baricentro della procedura sindacale per la cassa integrazione guadagni dal momento della comunicazione a quello dell'esame congiunto confermi quell'orientamento sostanzialistico per cui il raggiungimento dello scopo prevale su eventuali vizi formali, posizione spesso contrastata da una giurisprudenza concentrata sul rispetto della forma e della sequenza prestabilita di atti, talvolta anche a costo di porre nel nulla intese raggiunte tra imprenditori e sindacati a seguito di serie e faticose trattative.

2. *I rapporti tra le procedure sindacali previste negli istituti connessi a crisi-riorganizzazioni aziendali e il d.lgs. 6 febbraio 2007 n. 25*

L'istituzionalizzazione dell'intervento sindacale nella gestione delle situazioni di crisi aziendale non è teoricamente, e, in prospettiva neanche praticamente, sganciata dalla tematica della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, sulla quale il nostro legislatore è intervenuto negli ultimi anni in attuazione di direttive dell'Ue⁴.

Il crescente intervento normativo, sia europeo sia nazionale, a partire dall'inizio del nuovo millennio, si è mosso in una direzione di valorizzazione della partecipazione dei lavoratori, attraverso i propri rappresentanti, alla gestione delle aziende ma non è andato aldilà del riconoscimento di un diritto di informazione e consultazione scarsamente incisivo sulle decisioni aziendali.

Il d.lgs. 6 febbraio 2007 n. 25⁵, di trasposizione nell'ordinamento nazio-

⁴ In particolare la dir. 02/14/CE dell'11 marzo 2002 che contiene un quadro generale relativo all'informazione e consultazione dei lavoratori. A questa ne sono seguite altre riguardanti i diritti di informazione nelle imprese transfrontaliere e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, tra cui la dir. 05/56/CE del 26 ottobre 2005 e la dir. 09/38/CE del 6 maggio 2009.

⁵ Vi è stato un ulteriore flusso di proposte legislative ma l'intervento legislativo di maggior

nale della dir. 02/14/CE dell'11 marzo 2002, recepisce una versione “debole” della partecipazione, che non comporta alcuna conseguenza, se non di mero controllo, sulle decisioni gestionali e organizzative dell'imprenditore: significativa, a riprova, la previsione in base alla quale le procedure di cui alle leggi 428 del 1990 e 223 del 1991, restano ferme in qualità di discipline speciali (art. 8, co. 1)⁶.

Se, infatti, dal punto di vista contenutistico le informazioni che il datore di lavoro è tenuto a fornire ai sindacati sono ben più ampie rispetto a quelle previste dalle leggi 428/90 e 223/91⁷, pur tuttavia la tutela del diritto di partecipazione alle scelte dell'imprenditore appare più incisiva nelle fattispecie speciali, per le quali è previsto sia il ricorso all'art. 28 l. 330/70 a tutela del-

rilevato, dopo il d.lgs. 25/07, è consistito nella delega al Governo attribuita dall'art. 4, commi 62 e 63, l. 28 giugno 2012 n. 92, al fine di “conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione di lavoratori, nonché di partecipazione”, (delega scaduta nei primi mesi del 2013 ma i cui principi sono confluiti nel successivo d.d.l. 19 settembre 2013 n. 1051 contenente delega al Governo), cui si aggiunge la proposta di legge sindacale elaborata dal gruppo di giuslavoristi coordinato dai proff. Mario Rusciano e Lorenzo Zoppoli facente capo a questa Rivista e perciò denominata “proposta DLM”. Quest'ultima proposta, nella parte dedicata ai “diritti di codeterminazione” (art. 7), prevede il diritto delle rappresentanze sindacali unitarie a partecipare alle determinazioni riguardanti una serie di “questioni sociali”, aggiungendo che “sulle materie di codeterminazione, le decisioni dell'impresa sono inefficaci se adottate senza il parere motivato della rappresentanza sindacale unitaria”. Sulla tematica della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese e, in particolare, sul d.lgs. 25/07: ZOPPOLI L., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, (Relazione svolta alle giornate di studio AIDLASS sul tema “*Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritto di partecipazione alla gestione delle imprese*”, Lecce, 27-28 maggio 2005), in *DLRI*, 2005, p. 376; VERRECCHIA, *Informazione e consultazione dei lavoratori: i minimi inderogabili nel d. lgs. n. 25 del 2007*, in questa *Rivista*, 2007, p. 339; NAPOLI (a cura di), *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori*, *Commentario sistematico al d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, in *NLCC*, 2008; LUNARDON, (a cura di), *Informazione, consultazione e partecipazione di lavoratori. D. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, in *IPSOA*, 2008; ZOLI, *I diritti di informazione e di c. d. consultazione: il d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, in *RIDL*, 2008, I, p. 161; ZOPPOLI L., *Partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda*, in *ED*, *Annali*, IV, Giuffrè, 2011, p. 910; ZOLI, *La partecipazione dei lavoratori in Italia tra vecchi e nuovi modelli*, in questa *Rivista*, 2013, p. 557; ALAIMO, *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, in questa rivista, 2014, p. 295.

⁶ Si tratta delle procedure istituite in materia di “trasferimento d'azienda” e di “mobilità” e “riduzione di personale” dagli artt. 47, co. 1, l. 428/90 e 4 e 24, l. 223/91.

⁷ L'art. 4, co. 3, del d.lgs. 25/07 fa riferimento a una serie di notizie da fornire di contenuto molto ampio e generale, come: “l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa...”; “...l'andamento prevedibile dell'occupazione”; “le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro...”.

l'interesse sindacale, (esplicitamente nella l. 428/90) sia, per quanto riguarda la l. 223/91 (art. 5), la possibilità di azione del lavoratore che si ritenga danneggiato dalla violazione procedurale e al quale è riconosciuta una tutela in-dennitaria.

La tutela dei diritti di informazione e consultazione di cui al d.lgs. 25/07 si affida, invece, soltanto a sanzioni di tipo amministrativo (art. 7), anche se non si esclude l'applicabilità dell'art. 28 l. 300/70 in considerazione della lesione degli interessi collettivi che la violazione degli obblighi procedurali provoca⁸.

Quel che va rilevato a proposito della procedura di cig della quale il presente scritto si occupa, è che la disciplina di questo istituto è contenuta tutta nel d.lgs. 14 settembre 2015 n. 148, non menzionato, *ratione temporis*, tra le leggi fatte salve dal d.lgs. 25/07. Non vi è dubbio che la specialità della disciplina della cig valga a porla fuori dal campo di applicazione del d.lgs. 25/07 se si ritiene che l'espressa menzione delle leggi 428/90 e 223/91 sia stata necessaria al solo fine di escluderle da un'abrogazione tacita, che altrimenti si sarebbe potuta argomentare o per incompatibilità o per ricomprensione delle vecchie discipline nella nuova certamente più ampia, ma non anche al fine ulteriore di immunizzare gli istituti in esse disciplinati dal carico dei nuovi adempimenti previsti, in quanto ciò non sarebbe stato necessario⁹.

Si ritiene, infatti, che le procedure sindacali previste dalle leggi in materia di trasferimento d'azienda, licenziamento collettivo e cassa integrazione guadagni siano dotate di un'autonomia che non può ritenersi scalfita dalla disciplina generale in materia di informazione dei lavoratori, in quanto funzionali al controllo e condizionamento di una determinata e ben specifica "scelta gestionale": il trasferimento dell'azienda, la riduzione di personale o la sospensione dei lavoratori. Le informazioni contenute nell'art. 4 del d.lgs. 25/07 sono talmente generiche da ritenersi adeguabili alle situazioni concrete: e ciò avviene proprio a opera delle leggi che proceduralizzano i poteri di trasferire, licenziare e sospendere i lavoratori in ipotesi di crisi o riorganizzazione aziendale.

⁸ Cfr. ZOLI, *I diritti di informazione...*, cit., pp. 177-178.

⁹ Cfr. OCCHINO, *Le relazioni con il quadro normativo preesistente*, in NAPOLI (a cura di), *L'impresa di fronte...*, cit., pp. 965-966, secondo la quale, invece, la salvezza delle procedure di cui alla l. 428/90 e alla l. 223/91 non escluderebbe l'applicazione anche della nuova normativa di cui al d.lgs. 25/07 con la conseguenza di una duplicazione delle procedure e/o di un ampliamento dei contenuti della comunicazione.

In queste fattispecie, ove volesse ritenersi che il d.lgs. 25/07 le ricomprenda, può forse essere ragionevolmente ammesso il cumulo delle tutele, rappresentato dall'aggiunta, alle sanzioni previste per le specifiche violazioni procedurali, anche della sanzione amministrativa di cui all'art. 7 del d.lgs. 25/07¹⁰.

3. *La procedura sindacale nella cassa integrazione guadagni: gli artt. 14 e 24 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148*

La disciplina della cassa integrazione guadagni, nella sua duplice forma dell'intervento ordinario e straordinario, si connota per una robusta proceduralizzazione del potere datoriale di sospensione dei rapporti di lavoro, il cui riconoscimento è subordinato alla sussistenza accertata delle cause integrabili. La normativa, che è stata di recente revisionata e racchiusa in un unico testo normativo, il d.lgs. 148/2015¹¹, ha mantenuto in vita i precedenti obblighi informativi e di consultazione imposti al datore di lavoro, con una variazione tesa a spostare alcune informazioni destinate al sindacato dal momento iniziale della comunicazione a quello successivo dell'esame congiunto cui le parti sono convocate dall'ente amministrativo in veste di Regione, Provincia o Ministero del lavoro a seconda dei casi¹². Si tratta di vincoli formali conformativi di un potere riconosciuto, in deroga alla disciplina contrattuale del rapporto di lavoro, di sospendere l'esecuzione della prestazione lavorativa e la corresponsione della retribuzione senza il consenso del lavoratore ma in presenza dei presupposti stabiliti dalla legge: le cause integrabili l'accertamento delle quali spetta all'organo amministrativo (Inps o Ministero del lavoro).

Ma il veicolo attraverso cui la procedura sindacale legittima il datore di lavoro a sospendere i lavoratori è il procedimento autorizzativo all'interno

¹⁰ In questo senso: OCCHINO, *op. cit.*, p. 966.

¹¹ Sulla riforma dell'istituto a opera del d.lgs. 148/2015 v. BALLETTI E., GAROFALO D. (a cura di), *La riforma della Cassa integrazione nel Jobs Act*, Cacucci, 2016; NICOLINI, *La Cassa integrazione guadagni*, in ZILIO GRANDI, BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, 2016, p. 381 ss.; OCCHINO, *Il sostegno al reddito dei lavoratori in costanza di rapporto tra intervento pubblico e bilateralità*, in questa rivista, 2016, p. 499 ss.; BOZZAO, *Gli ammortizzatori sociali nel sistema del Jobs Act: una visione d'insieme*, in questa rivista, 2015, p. 529 ss.

¹² D.lgs. 148/15, art. 24, co. 2.

del quale essa si inserisce come fase indispensabile la cui mancanza si riverbera inevitabilmente anche sulla legittimità del provvedimento finale di concessione. La procedura, nel caso della cassa integrazione guadagni, funge, quindi, da un lato, da presupposto di legittimità del provvedimento amministrativo, dall'altro da limite conformativo esterno al potere datoriale di sospensione dei rapporti, che in tanto è riconosciuto e validamente esercitato in quanto abbia compiutamente integrato il procedimento amministrativo e rispettato le modalità della sospensione e i criteri di scelta eventualmente concordati con il sindacato¹³.

Gli articoli 14 e 24 del d.lgs. 148/2015, rispettivamente per l'intervento ordinario e per quello straordinario, prevedono l'iter da seguire qualora l'imprenditore intenda ricorrere all'intervento di integrazione salariale: il primo adempimento è una comunicazione preventiva da inviare alle rsa o alla rsu, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, il cui tenore è ormai identico per entrambi gli interventi: essa deve indicare cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, entità e durata prevedibile, numero dei lavoratori interessati. È da sottolineare che nella nuova disciplina dell'intervento straordinario l'imprenditore non è più tenuto a comunicare preventivamente gli eventuali criteri di scelta alternativi alla rotazione o le modalità di quest'ultima, perché gli stessi costituiscono oggetto del successivo esame congiunto. Questa seconda fase della procedura, che le parti possono attivare previa formale richiesta, è funzionale alla consultazione su: la "situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa" (art. 14, intervento ordinario) o su: programma che l'impresa intende attuare, durata e numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario, ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario, misure di gestione delle eventuali eccedenze di personale, criteri di scelta dei lavoratori che devono essere coerenti con le ragioni per cui è richiesto l'intervento, modalità della rotazione o ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione della stessa (art. 24, intervento straordinario). Sulla base di queste informazioni e dopo la consultazione, se richiesta da una delle parti, può essere raggiunto un accordo collettivo aziendale.

¹³ Tale prospettiva ricostruttiva, formulata già rispetto all'originaria procedura di cui all'art. 5, l. 164/1975, aveva riscosso piena approvazione nella dottrina e giurisprudenza. Sul punto si rinvia a BELLAVISTA, *Cassa integrazione straordinaria e procedura di partecipazione sindacale*, nota a Cass. n. 8788/1996, in *RIDL*, 1997, II, p. 337, in particolare ai richiami di cui alla n. 8.

Quanto al valore da attribuire alla procedura ai fini della validità della richiesta dell'intervento e delle successive sospensioni dei lavoratori, non vi è, nell'attuale normativa, che sostituisce integralmente tutte le leggi e decreti precedenti in materia di cassa integrazione guadagni, nessun cambio di rotta perché il legislatore continua a tacere in merito alle conseguenze sanzionatorie di eventuali violazioni.

Quello che, invece, induce a ritenere che il legislatore abbia posto le basi per una svolta interpretativa in senso sostanzialistico degli obblighi procedurali, è lo spostamento del focus sull'esame congiunto che si arricchisce di contenuti nuovi, sottratti alla precedente fase meramente informativa. L'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale formatasi anteriormente al 2015¹⁴ può ricevere impulso da tale modifica ai fini un ripensamento critico improntato a una concezione meno formalistica che tenga conto della effettiva funzione della procedimentalizzazione del potere datoriale.

4. *Rilevanza degli obblighi procedurali come fasi del procedimento amministrativo per la concessione dell'intervento*

Se la necessità dell'azione di controllo sindacale non pare revocabile in dubbio nell'istituto in esame, e la conferma arriva dal recente intervento del legislatore, non altrettanto univoca è la posizione in merito alla vincolatività dei singoli adempimenti procedurali gravanti sul datore di lavoro¹⁵. Ciò a prescindere da eventuali accordi raggiunti all'esito della procedura, in quanto può ben darsi il caso che da una comunicazione iniziale non derivi alcuna domanda di esame congiunto o che, andando oltre, all'esito della consultazione richiesta non si pervenga ad alcuna intesa.

La risposta implica un inquadramento giuridico della tecnica di procedimentalizzazione dei poteri datoriali che non può però essere disgiunta da un attenta ricognizione della specifica normativa relativa all'istituto cui la tecnica stessa viene applicata, in base alla quale si può registrare la maggiore o minore ampiezza, in termini quantitativi e qualitativi, della delega conferita

¹⁴ Cfr. ZOLI, *La tutela delle posizioni...*, cit., p. 149 ss.; LAMBERTUCCI, *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Cedam, 1990, p. 272 ss.

¹⁵ Sul punto si vedano le osservazioni di DE LUCA TAMAJO, *Interesse collettivo e interessi individuali nella giurisprudenza in tema di crisi e riorganizzazioni aziendali*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, p. 311.

dal legislatore al sindacato e il peso assegnato a ciascun inadempimento procedurale. Questo discorso risulta particolarmente calzante alla fattispecie in esame, che implica la concessione di un intervento economico da parte dello Stato a fronte del quale, soltanto, il datore di lavoro può intervenire sui rapporti di lavoro dei suoi dipendenti alterandone il regolamento contrattuale.

Bisogna dire che il dibattito sul valore degli obblighi procedurali in materia di cassa integrazione guadagni è stato in buona parte contaminato da quello sull'efficacia obbligatoria o normativa delle clausole contrattuali collettive di procedimentalizzazione, con la conseguenza di mettere sullo stesso piano clausole pattizamente stabilite e norme legali di regolamentazione di prerogative datoriali. La ragione della sovrapposizione risiede nell'analogia previsione, in entrambi i casi, di un intervento del sindacato nel procedimento decisionale dell'imprenditore, al fine di garantire "...che nel formarsi di certe decisioni si tenga conto degli interessi antagonistici sui quali va a incidere l'esercizio del potere"¹⁶. Nella teoria del contratto collettivo la definizione circa il valore meramente obbligatorio o normativo delle clausole trova la sua principale ragione nella tipologia di interesse coinvolto nella regola contrattuale: ove lo stesso sia attinente alla sfera di amministrazione del contratto collettivo o ai rapporti reciproci tra le parti stipulanti, la clausola non può che esplicitare efficacia tra le sole parti del contratto collettivo, ove invece vi siano ricadute sulle posizioni giuridiche dei lavoratori, la clausola acquisisce anche valore normativo con relativa insorgenza di posizioni di diritto da far valere nell'ambito del rapporto di lavoro individuale, pur non negandosi, proprio in riferimento alle clausole contrattuali di procedimentalizzazione che l'una e l'altra funzione possano coesistere¹⁷.

¹⁶ LISO, *La mobilità del...*, cit., p. 113, il quale definisce questo intervento come "procedimentalizzazione". Ma prima ancora: ROMAGNOLI, *Per una rilettura dell'art. 2086 c.c.*, in *RTDPC*, 1977, p. 1049. Da allora il concetto è stato utilizzato dagli interpreti per inquadrare e descrivere la tecnica di controllo e validazione dei poteri datoriali attraverso un intervento *ex ante* del sindacato; ZOLI, *La tutela delle...*, cit., p. 163.

¹⁷ Cfr. LISO, *La mobilità del...*, cit., pp. 113-119, l'autore, a proposito della procedimentalizzazione dei poteri dell'imprenditore, afferma: "In questi casi il collettivo costituisce dimensione del controllo istituzionalizzato che si esercita su determinati poteri dell'imprenditore e che... ha per obiettivo immediato non la tutela dell'interesse del lavoratore singolo ma quella dell'interesse collettivo. Quel controllo tuttavia, nella misura in cui costituisce forme obbligate di esercizio del potere, costituisce anche oggetto di un interesse finale e non strumentale del lavoratore. È proprio quest'ultimo aspetto che consente di affermare, in riferimento alle clausole collettive di procedimentalizzazione la loro natura ambivalente che consente di classificarle, oltre che

Sicché gli argomenti utilizzati in relazione alle clausole di accordi collettivi limitativi di poteri datoriali incidenti sui rapporti di lavoro (v. accordo interconfederale 5 maggio 1965 sui licenziamenti individuali), prima della regolamentazione legale dei licenziamenti collettivi con la l. 223 del 1991, e pur nel vigore della l. 164 del 1975 sulla cassa integrazione guadagni, hanno fatto da base giuridica a una teoria della procedimentalizzazione del potere di sospensione del datore di lavoro oscillante tra la tesi della rilevanza meramente collettiva degli adempimenti procedurali¹⁸ e quella della valenza normativa direttamente operante sul piano del rapporto individuale di lavoro¹⁹. La giurisprudenza ha per lungo tempo risentito di questa impostazione risolvendo il problema delle conseguenze del mancato rispetto degli obblighi procedurali *ex legibus* 164 del 1975 e 223 dal 1991 in materia di cassa integrazione guadagni, alternativamente nel senso dell'azionabilità anche a opera del singolo lavoratore interessato, in quanto portatore di un diritto soggettivo all'esercizio del potere di sospensione in conformità alle prescrizioni legali²⁰ e in quello, opposto, della mera rilevanza collettiva della

come clausole obbligatorie anche come clausole normative", p. 114; MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, FrancoAngeli, 1979, pp. 256-257, nonché ID., *La contrattazione collettiva*, FrancoAngeli, 1985, p. 284 sostiene l'esistenza di un *tertium genus* caratterizzato dalla natura bivalente, obbligatoria e normativa, nel quale rientrerebbero le clausole di procedimentalizzazione; nello stesso senso ZOLI, *I diritti di informazione...*, cit., pp. 170-171; MASTINU, *I contenuti obbligatori intersindacali nella teoria giuridica del contratto collettivo*, Giappichelli, 2002, p. 80 ss., princ. p. 84, secondo il quale la contrapposizione tra parte normativa e parte obbligatoria del contratto collettivo è imprecisa in quanto il contratto collettivo non produce norme giuridiche ma rapporti giuridici obbligatori con la conseguenza che rispetto ai contenuti del contratto collettivo è più appropriata la distinzione tra contenuti obbligatori interindividuali e contenuti obbligatori intersindacali; LAMBERTUCCI, *op. cit.*, p. 370, ritiene addirittura fuorviante il trasferimento di categorie giuridiche apprestate per la contrattazione collettiva con funzione normativa agli accordi di procedimentalizzazione, in relazione ai quali non si pone un problema di efficacia normativa ma di limitazione di un potere che "necessariamente esplica i suoi effetti sulla totalità dei lavoratori"; v. ancora ID., *Il sindacato dinanzi ai fenomeni di crisi e ristrutturazioni azienda-accordi sindacali sulla C.I.G. e diritti dei singoli*, in *RGL*, 1984, III, p. 540.

¹⁸ Cfr. LAMBERTUCCI, *Efficacia dispositiva...*, cit., p. 279; Con un approccio più problematico ma comunque con evidente opzione per la rilevanza meramente collettiva delle garanzie procedurali in esame, DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, p. 313.

¹⁹ LISO, *La mobilità del...*, cit., p. 119: "...l'onere di esercitare il potere seguendo una determinata procedura... si qualifica in termini di modalità necessaria all'esercizio del diritto inerente al rapporto di lavoro. La corrispondente posizione di interesse del prestatore di lavoro... ha ad oggetto proprio la rispondenza del comportamento datoriale ad unna regola che conforma in via immediata il contenuto di questo contratto".

²⁰ Cass. 17 marzo 1998 n. 2882; Cass. 09/11/1998 n. 11263/1998.

violazione²¹. L'intervento delle Sezioni Unite²² ha composto il conflitto con una storica sentenza che ha inserito la procedura sindacale prevista per la cassa integrazione guadagni, all'interno del procedimento amministrativo di concessione considerandola una fase dello stesso. In questo modo ha ricondotto correttamente alla fonte legale l'obbligo procedurale mettendo da parte ogni discorso relativo alla obbligatorietà o normatività della previsione che ben può attagliarsi a una clausola di contratto collettivo ma non certo alla legge. Riportando nell'alveo della legge gli obblighi procedurali, la Corte ha aperto la strada a (e legittimato) una tecnica ispirata all'esegesi della fonte legale: in caso di violazione della procedura lo scontro tra impresa e lavoratore si risolve attraverso la ricostruzione del valore dell'inadempimento datoriale condizionato dalle indicazioni contenute nella fonte eteronoma²³. Nell'istituto in esame le articolazioni interne ed esterne del sindacato sono investite di una funzione di preventivo controllo delle ragioni e delle modalità dell'intervento così come prefigurate dall'imprenditore che deve rendere trasparenti le sue intenzioni agli occhi del soggetto collettivo, abilitato a valutare, e soprattutto a condizionare, attraverso il confronto diretto, sia il tipo e l'entità dell'integrazione salariale da richiedere, sia le ricadute quantitative e qualitative sui rapporti di lavoro coinvolti. Anche perché un tale controllo preventivo integra, per la parte che allo stesso sarebbe difficilmente accessibile e comprensibile, il controllo svolto dall'organo amministrativo e che riguarda la mera sussistenza delle cause integrabili. Una violazione della procedura sindacale rileverà come mancanza di una fase essenziale alla produzione degli effetti giuridici di una fattispecie complessa che si chiude con il provvedimento finale. L'illegittimità del provvedimento finale per mancanza di un elemento essenziale al suo perfezionamento potrà essere fatta valere dal singolo lavoratore sospeso attraverso richiesta al giudice ordinario di disapplicazione del provvedimento amministrativo e di conseguente ripristino dell'obbligo datoriale di corrispondergli la retribuzione²⁴.

²¹ Cass. 6 dicembre 1997 n. 12406 e più di recente Cass. 15 gennaio 2003 n. 530.

²² Cass. Sez. Un., 11 maggio 2000 n. 302.

²³ Cfr. GRAGNOLI, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè, 2000, pp. 110-111, il quale, sebbene con riferimento agli accordi gestionali e all'interpretazione della volontà collettiva, sottolinea la necessità di far riferimento alla norma di legge che disciplina l'istituto di riferimento e che: "I relativi processi ermeneutici influiscono su quelli riferiti alle intese, influenzate sia nel momento genetico, sia in quello applicativo dall'inevitabile risalto della legge".

²⁴ In base all'art. 5, l. 20 marzo 1895 n. 2248, All. E, così come affermato da Cass. Sez. Un., n. 302/00.

5. *Le violazioni procedurali nella giurisprudenza della Cassazione: insanabilità dei vizi della comunicazione*

Su questa condivisa ricostruzione teorica dell'istituto si innesta un ulteriore dibattito che ha a oggetto, non il valore della procedura in quanto tale, ma quello dei singoli adempimenti che la compongono, e, quindi, il grado di conformità al dettato normativo che in ciascuno di essi deve ravvisarsi affinché possa dirsi realizzata la fattispecie legale, autorizzativa, allo stesso tempo, dell'intervento e del potere sospensivo. La Corte di Cassazione sul tema ha prevalentemente assunto una posizione rigorosa e formalistica, ingiustificata se non addirittura contrastante con lo spirito della legge che impone obblighi di informazione e consultazione finalizzati a un effettivo controllo del sindacato sulle scelte datoriali. Emblematiche di tale approccio sono le decisioni, rese sotto il vigore della disciplina antecedente alla riforma, che negano valore sanante ad accordi sindacali intervenuti all'esito di comunicazioni carenti sotto il profilo esplicativo dei criteri di scelta dei lavoratori, la cui espressione estrema è rappresentata da quell'orientamento che ritiene insufficiente a rimediare al vizio di comunicazione generica anche una successiva individuazione consensuale di criteri di scelta puntuali e specifici²⁵. Si tratta di una visione atomistica e burocratizzata dell'iter procedurale che ne trascura la funzione intrinseca di consentire la concessione dell'intervento in caso di crisi sulle quali si sia realizzato realmente l'apporto del sindacato nei termini di controllo e valorizzazione del contrapposto interesse dei lavoratori dipendenti.

A sostegno di una più sostanzialistica interpretazione degli obblighi procedurali militano invece alcune altre sentenze nelle quali pare ravvisarsi un'apertura nella direzione di un'equivalenza tra comunicazione e accordo sindacale sui criteri di scelta, laddove si afferma che "...il provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa è illegittimo qualora il datore di lavoro ... ometta di comunicare alle organizzazioni sindacali, ai fini dell'esame congiunto, ovvero di concordare con le stesse, gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori che devono essere sospesi..."²⁶. Più esplicitamente l'equivalenza viene affermata in quelle sentenze in cui il vizio della comunicazione iniziale si ritiene non superato dall'ac-

²⁵ Di cui è espressione la recente Cass. 8 settembre 2014 n. 18894.

²⁶ Cass. n. 18894/14.

cordo che non individui in maniera precisa e univoca i criteri di scelta, potendosi da ciò dedurre, *a contrario*, che l'accordo specifico sui criteri sia idoneo a sanare una carente comunicazione²⁷.

Meno spinta la posizione che riconosce l'efficacia sanante dell'accordo solo in casi "... particolari e circoscritti, ma non nell'ipotesi in cui la comunicazione è strettamente funzionale a mettere in grado le organizzazioni sindacali di partecipare al confronto con la controparte adeguatamente informate e ai lavoratori di avere contezza delle prospettazioni aziendali"²⁸, ove pare ravvisarsi maggiore prudenza nell'abbandonare la visione parcellizzante e formalistica, nel timore, forse, che una logica funzionalistica possa diluire il controllo individuale sul potere del datore in quello collettivo, esautorando il singolo lavoratore e impedendogli di azionare il suo diritto.

In ogni caso, le pur forzate aperture in direzione del riconoscimento del valore unitario e sostanzialistico della procedura, funzionale a un controllo sindacale effettivo, si arrestano laddove non sia raggiunto l'accordo sindacale, polarizzando il dibattito tra i due estremi della comunicazione e dell'accordo: o l'una o l'altro, ove completi, possono, per la giurisprudenza citata, far ritenere esaurito il compito di controllo che la legge delega al sindacato.

6. *L'esame congiunto come momento di emersione del potere sindacale "condizionante"*

Da più parti, e da tempo, sebbene in relazione alla disciplina del licenziamento collettivo, si sottolinea invece che il vero momento di scontro e/o di confluenza tra i contrapposti interessi che le procedure di consultazione sindacale cercano di controbilanciare è l'esame congiunto, durante il quale le parti non si limitano a darsi reciproche informazioni ma misurano le proprie forze attraverso un confronto dinamico che tanto può portare a un'intesa quanto a una rottura che non preclude comunque all'imprenditore di eser-

²⁷ Cass. 9 giugno 2009 n. 13240; Cass. 3 febbraio 2011 n. 2613; Cass. 28 marzo 2012, n. 4807, in *RIDL*, 2013, II, p. 390, con nota di TOMIOLA; Cass. 1 agosto 2016 n. 15994, che riferendosi a un accordo sindacale conclusivo della procedura di cigs testualmente afferma: "...Perchè solo nel caso della sua piena esaustività sarebbe inutile formalismo imporre al datore di comunicare alle OO.SS. quei criteri di selezione che proprio con esse ha elaborato (Cass. 12 dicembre 2011, n. 26587; Cass. 3 maggio 2004 n. 8353)".

²⁸ Cass. 4 novembre 2015 n. 22540; Cass. 19 aprile 2016 n. 7727.

citare il potere che la legge gli riconosce²⁹. Si è così cercato di elaborare un profilo giuridico dell'“esame congiunto”, che riannodasse i fili della sua matrice legale e della sua contemporanea proiezione sindacale, volendosi dare una rilevanza sul piano normativo a questa fase centrale della procedura e, nello stesso tempo, non interferire nelle forme della dialettica sindacale né nella libertà d'impresa³⁰.

Momento di convergenza delle prevalenti ricostruzioni dottrinali è la rilevata inesistenza di un obbligo a contrarre³¹, il che ha indotto non a sot-

²⁹ DEL PUNTA, *La legge n. 223/1991 e i licenziamenti collettivi. Un primo bilancio teorico*, in *QDLRI*, 1997, p. 18, secondo il quale sebbene la giurisprudenza si sia concentrata sul profilo della comunicazione “... Il momento cruciale della procedura è piuttosto quello del contraddittorio vero e proprio...”; NATULLO, *Il licenziamento collettivo – Interessi, procedure, tutele*, Franco Angeli, 2004, p. 100; sia consentito rinviare a SALIMBENI, *La procedura e i criteri di scelta nei licenziamenti collettivi*, in DE LUCA TAMAJO, BIANCHI D'URSO (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Giuffrè 2006, p. 23 ss.

³⁰ ZOLI, *La tutela delle...*, cit., pp. 81 e 82 secondo il quale non è consentito spingersi a sindacare il rifiuto di addivenire a un accordo senza interferire nella dinamica del conflitto collettivo e nella libertà di iniziativa economica privata; LISO, *Mercato del lavoro: il ruolo dei poteri pubblici e privati nella legge n. 223/1991*, in *RGL*, 1993, I, pp. 35-37; secondo il quale l'obbligo di esame congiunto di cui all'art. 4, l. 223/91, ove fosse ricostruito in termini di sindacabilità del rifiuto dell'imprenditore ad assecondare le richieste sindacali, implicherebbe “...una delicata sostituzione del magistrato all'imprenditore nella valutazione dell'opportunità del compimento di un determinato atto di gestione dell'impresa”, inoltre, “... un vero e proprio obbligo di prestazione in capo al datore di lavoro ...di accettare la controproposta delle che organizzazioni sindacali...dimenticando che l'interesse creditorio che gli obblighi in parola mirano a soddisfare è quello al confronto sindacale e non certo quello alla realizzazione di un determinato assetto di interessi”. “La trattativa (è rimessa) ... principalmente alla volontà del sindacato il quale ben potrebbe non ritenere utile o opportuno richiedere l'esame congiunto... Ciò rafforza al tesi in base alla quale il legislatore ha attribuito al sindacato un ruolo di controllore e garante del comportamento datoriale conferendo allo stesso libertà di iniziativa e di scelta, anche delle modalità dell'intervento e degli strumenti da utilizzare per il raggiungimento d una soluzione più vicina possibile agli interessi dei lavoratori coinvolti. Il rispetto quindi della libertà dell'imprenditore di organizzare la propria attività... si coniuga con il rispetto delle scelte sindacali che si ritiene, non possano essere delegittimate dal giudice ...”; SALIMBENI, *op. cit.*, p. 27.

³¹ LISO, *Mercato del lavoro ...*, cit., pp. 35-36; CARABELLI, *I licenziamenti per riduzione di personale*, in *DLRI*, 1994, p. 277 ss.; ZOLI, *La procedura*, in *QDLRI*, *I licenziamenti collettivi*, 1997, 19, p. 79; NATULLO, *op. cit.*, p. 104; l'obbligo a contrarre è stato, invece, implicitamente affermato, da D'ANTONA, *I licenziamenti per riduzione di personale nella l. n. 223/1991*, in *RCDL*, 1992, p. 322, il quale ha ravvisato nell'immotivato rifiuto all'accordo con la controparte un motivo di nullità della procedura; v. anche: TOPO, *I poteri dell'imprenditore nelle riduzioni di personale*, Cedam, 1996, p. 183 ss., che pur negando l'esistenza di un obbligo a trattare nella procedura di cui all'art. 4, l. 223/1991, pur tuttavia vi rinviene addirittura un obbligo a contrarre quando nella consultazione emergano soluzioni idonee a evitare la programmata riduzione di personale.

tovalutare il momento del confronto ma, al contrario, a ricondurvi obblighi comportamentali, riferiti alle parti, cui si attribuisce la funzione di dare piena attuazione alla, questa sì voluta dal legislatore, procedimentalizzazione del potere datoriale.

In coerenza a tali presupposti la dottrina si è divisa optando o per un blando obbligo di consultazione³² o per un più stringente dovere di trattare³³. Il primo comporta unicamente la disponibilità ad ascoltare le ragioni del sindacato, che, da un punto di vista giuridico, si traduce nella necessità di acquisire “una sorta di parere (obbligatorio ma non vincolante) sulla decisione che il datore intende assumere e sulla soluzione del problema che egli deve gestire”³⁴ o, con un minimo di incremento partecipativo, di compiere “...quanto necessario affinché la controparte sindacale sia messa in grado di esercitare adeguatamente il suo contropotere”³⁵; il secondo, implica una condotta leale ex art. 1337 c.c. che, in una trattativa sindacale ben può consistere nel “...non adottare tattiche ostruzionistiche o dilatorie ... impegnarsi in discussioni significative sulle materie sottoposte a negoziato...a rendere noti i motivi per cui si respingono determinate proposte, che non devono rivelarsi assurdi o pretestuosi...fornire informazioni di base essenziali ed esatte su fatti rilevanti per le trattative”³⁶.

La convincente prospettazione che fa derivare dalla richiesta di esame congiunto l’obbligo a trattare nei termini riportati, ben si presta, a parere di chi scrive, a costituire la base giuridica di una valorizzazione della procedimentalizzazione dei poteri datoriali nell’ottica sostanzialistica della massima tutela possibile delle posizioni sottoposte all’esercizio del potere. Il punto di partenza del ragionamento resta il riconoscimento legale del potere di compiere determinate scelte organizzative per il soddisfacimento di un interesse economico privato costituzionalmente tutelato. Cioché il vincolo procedurale è stato efficacemente definito come “... un obbligo che rappresenta solo una complicazione di un processo decisionale che parte non scalfito nella sua unilate-

³² LISO, *Mercato del lavoro...*, cit., pp. 36-37; CARABELLI, *op. cit.*, p. 281.

³³ MONTUSCHI, *Mobilità e licenziamento: primi appunti ricostruttivi ed esegitici in margine alla legge n. 223 del 23 luglio 1991*, in *RIDL*, 1991, I, p. 148; DEL PUNTA, *I licenziamenti per riduzione di personale: un primo bilancio giurisprudenziale*, in *LD*, 1994, pp. 133-134; ZOLI, *La tutela delle posizioni...*, cit., p. 80; NATULLO, *op. cit.*, p. 104; SALIMBENI, *op. cit.*, p. 25.

³⁴ LISO, *Mercato del lavoro...*, cit., p. 36.

³⁵ CARABELLI, *op. cit.*, p. 281.

³⁶ ZOLI, *La tutela delle posizioni...*, cit., p. 80.

ralità e che origina da una sfera di potere rimasta inalterata nei suoi contenuti sostanziali”³⁷. Su tale potere s’innesta il meccanismo di tutela procedurale che, proprio per la sua natura di limite condizionante ma non vincolante, non può che radicarsi nella fase dinamica e dialettica dell’incontro tra le parti: non quindi nel momento, meramente propedeutico, dell’informativa, né in quello, auspicato ma pur sempre eventuale, dell’accordo.

Se è così e se, ancora, il legislatore ha fatto la scelta di affidare al soddisfacimento dell’interesse collettivo alla trattativa informata (interesse autonomo e tutelato con lo strumento specifico dell’azione ex art. 28 l. 300/1970), la funzione di realizzare in via mediata anche la tutela dell’interesse del singolo lavoratore³⁸, il grado di effettività del primo darà la misura della realizzazione anche del secondo e quindi del livello di conformità dell’espletata procedura al precetto legale. Di conseguenza appare corretto ritenere che “*nel dialogo collettivo l’informazione e il relativo obbligo non possono non essere sovrastati dal confronto e dalla trattativa*”³⁹. Ciò significa che ove i titolari del diritto a ricevere le informazioni e a svolgere la trattativa ritengano di aver avuto piena cognizione dei dati necessari a valutare correttamente la situazione aziendale, e che eventuali lacune dell’informativa siano state colmate in sede di confronto, non si potrà vanificare l’efficacia dell’intera procedura, e degli atti conseguenti del datore di lavoro, per un vizio formale attinente a un segmento iniziale del procedimento, poi sanato nella sostanza dei rapporti tra le parti. La sanzione dell’inefficacia/illegittimità dell’atto di esercizio del potere datoriale sarà limitata alle situazioni in cui vi sia stato un pregiudizio dell’interesse collettivo, la sussistenza del quale non potrà che essere valutata dalla parte sindacale⁴⁰.

Pertanto se soltanto il pieno rispetto della procedura garantisce la realizzazione del fine cui la stessa è preordinata, che è quello a sottoporre il potere unilaterale del datore di lavoro al controllo e alla pressione della controparte sindacale, ciò non può dirsi a prescindere dalla diversa valuta-

³⁷ LISO, *Mercato del lavoro...*, cit., p. 36.

³⁸ V. la citata Cass. Sez. Un. 302/00; DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, p. 309.

³⁹ ZOLI, *La procedura di licenziamento collettivo e il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, in AA.VV., *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro – Foggia – Baia delle Zagare, 2-26 maggio 2002*, Giuffrè, 2002, p. 311.

⁴⁰ In questo senso: DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, p. 311, secondo il quale, se a giudizio del sindacato l’omissione non ha condizionato negativamente il confronto e la sua trasparenza “... essa non può essere fatta valere, in chiave caducatoria, dal singolo...”; NATULLO, *op. cit.*, p. 200.

zione del soggetto cui sono destinate le informazioni e che deve usarle per formulare il proprio parere adesivo o contrario: chi conduce le trattative si assicura sempre di avere in proprio possesso tutte le notizie necessarie e, se non prima, ne entra in possesso durante il confronto.

7. *La centralità dell'esame congiunto nella procedura di cassa integrazione guadagni: l'evoluzione normativa*

Se pur originate, in buona parte, da riflessioni svolte in relazione alla procedura di licenziamento collettivo, le considerazioni precedenti si attagliano perfettamente anche all'istituto in esame che condivide col primo la tecnica procedurale in funzione di limite all'esercizio di un potere unilaterale del datore di lavoro in un campo, tra l'altro, assai attiguo per trovarsi nella stessa area della crisi e riorganizzazione d'impresa.

Riallacciandoci a quanto già osservato in ordine alla scarsa, se non nulla, attenzione riservata dalla giurisprudenza alla fase intermedia della procedura di cassa integrazione guadagni, si può rilevare che, all'opposto, il d.lgs. 148/2015 ha operato la scelta di valorizzare la fase dell'esame congiunto, confermando la tesi che lo considera effettivo obiettivo dell'intera procedura.

La svolta consiste nell'aver trasferito dalla comunicazione iniziale alla negoziazione l'obbligo di esternare i criteri di scelta dei lavoratori e le modalità della rotazione, nonché nell'aver arricchito il contenuto dell'esame congiunto rispetto alle previsioni dell'abrogato art. 5, l. 164/1975. Questo secondo risultato era stato già raggiunto attraverso l'emanazione del d.P.R. n. 218 del 10 giugno 2000, anch'esso abrogato dall'art. 46, lett. o) del d.lgs. 148/2015, il quale all'art. 2, co. 5, prevedeva che l'esame tra le parti dovesse svolgersi sul programma che l'impresa intendesse attuare, comprensivo della durata e numero dei lavoratori interessati alla sospensione, sulle misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale, sui criteri d'individuazione dei lavoratori da sospendere e sulle modalità della rotazione, nonché sulle ragioni della mancata adozione di quest'ultima⁴¹. Invero la disposizione era stata foriera più di problemi che di altro, avendo innescato un pesante

⁴¹ Mentre l'art. 5, co. 5, l. 164/75 prevedeva un confronto incentrato genericamente sulla "situazione avente a oggetto i problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa".

contenzioso giudiziario sul valore da attribuire alla norma regolamentare in termini di sostituzione o aggiunta alle già presenti, e ancor vigenti, norme di legge regolanti la stessa materia⁴²: in particolare, sullo spostamento dell'informazione relativa ai criteri di scelta e alle modalità della rotazione dal momento iniziale della comunicazione a quello immediatamente successivo dell'esame congiunto. Risultato auspicato nell'ottica di una valorizzazione del momento centrale e decisivo della procedura, e del superamento delle estremizzazioni interpretative in materia di obblighi di informazione, ma negato con decisione dalla giurisprudenza con argomenti incentrati sulla funzione di mera semplificazione amministrativa del decreto.

A sostegno dell'avvenuto differimento, da parte del d.P.R. del 2000, della fase informativa dal momento iniziale della comunicazione a quello del confronto tra datore di lavoro e rappresentanti sindacali la dottrina, per vero minoritaria, aveva invocato, in primis, la conformità alla *ratio* più genuina della l. 223/1991, che era quella di promuovere e radicare un reale e produttivo confronto tra impresa e sindacati sui delicati temi delle sospensioni in cig e delle riduzioni di personale, inoltre, la nuova, introdotta, garanzia di effettività del confronto, rappresentata dalla partecipazione necessaria della pubblica amministrazione all'esame congiunto⁴³.

La risposta secca della giurisprudenza arrivò subito e si definì nel principio di diritto enunciato dalla Corte di Cassazione, e consolidatosi ai sensi dell'art. 360-bis c.p.c., n. 1, nel quale, in sintesi, si sancì che la disciplina del d.P.R. n. 218 /2000, emanato per delega conferita dalla l. n. 59, del 15 marzo 1997 sulla semplificazione amministrativa, non incideva in alcun modo sulle disposizioni di cui al combinato disposto della l. n. 164/1975, art. 5 e della l. n. 223/1991, art. 1, co. 7, riguardante l'obbligo datoriale di comunicare in avvio della procedura per l'integrazione salariale alle organizzazioni sindacali i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione. Il d.P.R. tendeva infatti a semplificare la fase propriamente

⁴² Artt. 5, l. 164/75 e 1, commi 7 e 8, l. 223/91.

⁴³ SALIMBENI, *Dall'informazione alla negoziazione collettiva dei criteri di scelta: la procedura di mobilità nei recenti orientamenti della Corte di Cassazione*, in *DRI*, 2006, p. 323, spec. nota 47; PACIFICICO M., PACIFICICO E., PACIFICICO M., *Nuovo repertorio di giurisprudenza del lavoro*, Giuffrè, 2008, p. 121; rilevava invece la mancata avvenuta abrogazione, da parte del d.P.R. 218/00, della pregressa disciplina di cui alla l. 223/91 e alla l. 164/75, GAROFALO D., *La cassa integrazione guadagni*, in *Tf. Persiani-Carinci*, vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, tomo II, *Diritti ed obblighi*, p. 2073 ss.

amministrativa, di rilevanza pubblica, del procedimento di concessione dell'integrazione salariale senza in alcun punto ridurre i diritti dei lavoratori e le prerogative delle organizzazioni sindacali⁴⁴.

La novità aveva in ogni caso riaperto la questione dell'eccessiva rilevanza attribuita all'informativa e rimesso in discussione la polarizzazione del dibattito intorno ai due momenti della comunicazione e dell'accordo. Ma la centralità dell'esame congiunto, e del valore sanante di un reale confronto rispetto a una comunicazione dei criteri di scelta lacunosa, venne ancora pervicacemente negata, a prescindere dall'effetto abrogativo del d.P.R. 218/2000, anche laddove vi fosse stata un'attestazione ministeriale di corretto svolgimento dell'esame congiunto: la Cassazione non recedette dalla sua formalistica concezione di una procedura rigidamente parcellizzata per legge, sicché, quand'anche discussi e trattati dalle parti con modalità certificata, i criteri di scelta, se non previamente indicati nell'informativa iniziale, erano da considerarsi come non pervenuti⁴⁵.

8. *La conferma del ruolo dell'esame congiunto nel d.lgs. 148/2015*

In linea con l'ottica positivista entro la quale si è condotta fin qui l'indagine sul valore giuridico della procedura sindacale in materia di integrazione salariale, non può che intendersi la normativa del 2015 come una puntuale conferma del valore centrale dell'esame congiunto all'interno del percorso consultivo decisionale di cui sono onerati sindacato e datori di lavoro. Si sono già anticipati i termini della riforma che consiste nell'alleggerimento della fase comunicativa di apertura della procedura e nel con-

⁴⁴ Cass. 28 novembre 2008 n. 28464, seguita da moltissime altre sentenze della Corte. Tra le tante: Cass. 18 febbraio 2011 n. 4053; Cass. 27 aprile 2012 n. 6565, in *ADL*, 2012, pp. 1039 ss., con nota di CAPONETTI; Cass. 5 agosto 2013 n. 18628; Cass. 21 maggio 2014 n. 11192; Cass. 8 settembre 2014 n. 18894; Cass. 22 ottobre 2015 n. 21517; Cass. 4 novembre 2015 n. 22540.

⁴⁵ Cass. 12 dicembre 2011 n. 26587; Cass. 2 ottobre 2013 n. 22540; Cass. 8 giugno 2015 n. 11754 e le già citate Cass. n. 21517/15 e Cass. n. 22540/15 affermano: "Quanto alle attestazioni ministeriali di corretto svolgimento della procedura ed in particolare del verbale di esame congiunto del Ministero del Lavoro 5 dicembre 2002, esse difettano di rilevanza, posto che, ove si ritenga che i criteri di individuazione e modalità di rotazione debbano essere indicati *ab initio* nella comunicazione di avvio, è superfluo esaminare al tesi che assegna valore asseverativo ad un documento che attesta che quell'indicazione è avvenuta solo in un momento successivo, e cioè in sede di esame congiunto".

temporaneo assurgere della fase successiva dell'esame congiunto a momento acquisitivo (e di trattazione) delle notizie essenziali al sindacato per poter svolgere la sua funzione di controllo.

Il nuovo modello consultivo – partecipativo è apparso portatore, ad alcuni, di una riduzione della qualità e intensità del controllo sindacale⁴⁶, ad altri, di una sottrazione al potere unilaterale del datore di lavoro della prerogativa di predeterminare unilateralmente i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere⁴⁷. Le divergenti posizioni, nessuna delle quali appare condivisibile anche alla luce delle successive esplicazioni di entrambe, risultano compromesse, ad avviso di chi scrive, dalla logica bipolare che intravede nell'informativa iniziale e/o nell'accordo, gli unici momenti di garanzia di un effettivo controllo sindacale.

Ritenere che il sindacato si trovi in una "situazione di *deficit* informativo" se apprende i criteri o le modalità della rotazione al momento di sedersi al tavolo delle trattative⁴⁸ significa non essersi sganciati dalla logica formalistica che ha indotto la giurisprudenza maggioritaria a congelare il momento conoscitivo alla sola fase della comunicazione iniziale, con l'aggravante di non aver più neanche un appiglio letterale nella norma di legge, che, ormai, prevede un'informativa minima e non sui punti essenziali. Come affermare che, da un punto di vista sostanziale, il sindacato non è in grado di svolgere il suo ruolo di controllo se non informato con anticipo delle intenzioni del datore di lavoro, anche se la legge ciò non dice affatto, né lascia intendere. La tesi della natura deprimente, a scapito del controllo sindacale, della nuova procedura di legge, si sviluppa attraverso l'ulteriore rinvenimento di una concessa "riespansione delle prerogative datoriali, anche in punto di sfruttamento opportunistico del poco tempo concesso dalla legge per esaurire la procedura di consultazione"⁴⁹.

Premesso che: a) i tempi della procedura erano di 25 giorni anche prima della riforma; b) dalla comunicazione all'esame intercorrono soltanto tre giorni; c) il sindacato partecipa ora come prima alla trattativa alla quale il datore di lavoro deve ora accostarsi con un corredo ben più cospicuo e preciso di informazioni rispetto al passato, c'è da chiedersi se, all'inverso, non

⁴⁶ SCARANO, *Le procedure di consultazione sindacale sulla cassa integrazione guadagni dopo il Jobs Act*, in BALLETTI E., GAROFALO D. (a cura di), *op. cit.*, p. 156.

⁴⁷ LAMBERTUCCI, *I criteri di scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione dopo il d. lgs. n. 148 del 2015: prime riflessioni*, in RIDL, 2017, I, p. 571.

⁴⁸ SCARANO, *op. cit.*, p. 156.

⁴⁹ *Idem*, p. 156.

siano stati incrementati, quantitativamente e qualitativamente, gli strumenti conoscitivi posti a disposizione del primo.

Considerando il versante critico opposto, si ritiene che non vada sopravvalutata l'eliminazione dell'informativa sui criteri di scelta in termini sottrattivi di una iniziativa datoriale che tale era soltanto formalmente, in quanto, anche prima della riforma, il datore di lavoro era poi obbligato a trattare, se richiesto dal sindacato, sui profili che aveva previamente individuato e comunicato, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, l. 164/1975; 1, co. 7, l. 223/1991 e 2, co. 5, d.p.r. 218/2000⁵⁰. Né si potrebbe accedere all'ulteriore sviluppo di tale impostazione in base alla quale le modalità di esercizio del potere sospensivo del datore di lavoro non potranno che essere concordate con il sindacato, laddove precedentemente "...al primo, in assenza di accordo collettivo, veniva sostanzialmente rimessa l'individuazione dei criteri di scelta"⁵¹ perché anche nel nuovo assetto il consenso del sindacato non è requisito di legittimità della scelta datoriale.

L'impostazione dell'art. 24 del d.lgs. 148/15 è sostanzialmente analoga a quella degli artt. 5, l. 164/75 e 1, co. 7, l. 223/91 dal punto di vista sostanziale se si ritiene che anche prima dell'intervento del 2015 è sempre stato rimesso alla trattativa il compito di complicare il processo decisionale dell'imprenditore affinché, nell'esercizio del suo potere, tenga conto degli interessi antagonistici sui quali va a intervenire. La vera novità consiste nella emersione della vera essenza della procedimentalizzazione del potere unilaterale del datore di lavoro, che non è né mera informativa né necessariamente accordo, ma partecipazione e trattativa in funzione di controllo e condizionamento.

Naturalmente la comunicazione di apertura non scompare e conserva il ruolo che le è proprio, di attivazione della procedura attraverso l'informazione ai sindacati circa la volontà dell'imprenditore di ricorrere all'intervento e circa le cause ed entità dello stesso. Per quanto riguarda la gestione dei rapporti di lavoro, tutto viene rimesso alla trattativa che può sfociare o meno in un accordo.

Costituisce conferma della rivalutazione legale della trattativa, nell'ambito dell'intera procedura, l'ulteriore estensione dell'area dell'esame con-

⁵⁰ Invece, secondo LAMBERTUCCI, *I criteri di scelta...*, cit., p. 570, solo a seguito del nuovo precetto normativo "...i criteri di scelta non potranno essere più predefiniti dal datore di lavoro e solo comunicati alle organizzazioni sindacali, in quanto devono ora costituire oggetto della trattativa sindacale...".

⁵¹ *Idem*, p. 570.

giunto ad altri contenuti oltre quelli precedentemente rientranti nella comunicazione iniziale. Vanno esaminate con il sindacato, infatti, anche “le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione” e le “ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario”, ferma restando la necessità di una esplicita dichiarazione di non percorribilità del contratto di solidarietà⁵².

Il primo profilo era già oggetto di esame congiunto, ma di competenza del Ministero del lavoro quanto al vaglio di giustificatezza dei motivi ostativi alla rotazione: questo controllo è scomparso con attribuzione all’“esclusiva sovranità delle parti sociali” della gestione della rotazione⁵³.

Il secondo, pur rappresentando momento qualificante della riforma, la quale privilegia il contratto di solidarietà rispetto alle altre causali e considera la sospensione con intervento di integrazione salariale, residuale rispetto a tutte le altre possibilità di ridurre l’orario di lavoro,⁵⁴ viene affidato dal legislatore, non già alla contrattazione collettiva, ma alla semplice trattativa delle parti essendo richiesto non l’accordo ma una mera dichiarazione di non percorribilità del contratto di solidarietà⁵⁵.

Non potrà non prendersi atto che l’esame congiunto è diventato il vero passaggio obbligato, non solo per ottenere l’intervento, ma anche per poter derogare a regole che il legislatore pone in via generale salvo la diversa decisione datoriale di non applicabilità, che dovesse emergere all’esito della consultazione.

Se a ciò si aggiunge che il legislatore non ha abolito la comunicazione iniziale né precluso la possibilità di un accordo conclusivo, richiamato invece esplicitamente dall’art. 25 d.lgs. 148/2015, si converrà sul fatto che la proce-

⁵² Art. 24, co. 4, d.lgs. 148/15.

⁵³ Come opportunamente evidenziato da LAMBERTUCCI, *I criteri di scelta...*, cit., p. 570.

⁵⁴ In attuazione del criterio della “necessità di regolare l’accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell’orario di lavoro” contenuto nell’art. 1, c. 2, n. 3, della legge delega n. 183/2014. Sul punto: NICOLINI, *op. cit.*, p. 399; SCARANO, *op. cit.*, p. 153; sul principio, già contenuto nel disegno di legge delega, si rinvia alle osservazioni di BALLETTI E., *La riforma degli ammortizzatori sociali alla luce del disegno di legge delega 3 aprile 2014, n. 1428 Senato*, in CARINCI F. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi, Atto II*, Adapt Labour Studies, 2014, pp. 17-18.

⁵⁵ Sulla natura non ostativa di eventuali dichiarazioni dissenzienti dei sindacati in ordine alla non praticabilità di modalità di gestione della crisi diverse dai contratti di solidarietà o da altri strumenti contrattuali di riduzione dell’orario: SCARANO, *op. cit.*, p. 154; BALLETTI E., *La riforma degli ammortizzatori...*, cit., pp. 17-18; propenso a rinvenire nella norma l’esistenza di un vero e proprio diritto di veto in capo al sindacato, NICOLINI, *op. cit.*, p. 400.

dura per l'intervento dell'integrazione salariale si è ormai concentrata intorno al suo fulcro liberandosi, al contempo, degli intralci "formalistico – burocratici" che, ad avviso di chi scrive, l'avevano snaturata riducendola a un percorso a ostacoli lungo il quale l'inciampo era sempre possibile e, nei fatti, più che frequente con le note conseguente sul piano dei rapporti di lavoro: risarcibilità del danno subito dal lavoratore illegittimamente sospeso, se non, sebbene in ipotesi residuali, riammissione in servizio.

9. *Considerazioni conclusive*

In conclusione, e riallacciando il discorso alle considerazioni precedenti sulla non condivisibilità di una concezione formalistica e parcellizzata della procedura, forse agevolata dalla formulazione del precedente dettato normativo, si rileva, innanzitutto, che non vi sono più margini per una sopravvalutazione della comunicazione iniziale dal punto di vista sostanzialistico. Il ruolo di questo adempimento è semplicemente di impulso e di definizione del quadro generale entro cui si collocheranno le informazioni oggetto di esame congiunto⁵⁶.

In secondo luogo, acquisterà centralità il controllo sulla regolarità della trattativa, che dovrà essere condotta secondo i dettami della buona fede e della trasparenza, per la verifica delle quali sarà necessario documentare, mediante verbalizzazione scritta, quanto le parti hanno effettivamente esaminato e le risultanze del confronto, anche per consentire il controllo sulla completezza delle notizie fornite dal datore di lavoro⁵⁷. Il che significa responsabilizzare il sindacato valorizzando il ruolo che la tecnica della procedimentalizzazione del potere datoriale gli impone e che ora è sancito dalla legge nei suoi esatti termini.

Inoltre, la sottoscrizione del verbale da entrambe le parti, potrebbe rendere residuale il problema dell'efficacia sanante dell'eventuale accordo conclusivo della procedura. Se, infatti, l'indicazione dei criteri di scelta e delle modalità della rotazione – o delle ragioni ostative della stessa – si colloca nella fase consultiva, qualora l'esame si svolga regolarmente non vi sarà carente comunicazione da integrare e/o sanare attraverso la partecipazione al-

⁵⁶ In questo senso: LAMBERTUCCI, *I criteri di scelta...*, cit., p. 582.

⁵⁷ V. NICOLINI, *op. cit.*, p. 398.

l'accordo del sindacato in quanto quest'ultimo sarà stato già presente nel momento in cui il datore di lavoro esterna i suoi propositi, anche relativamente a eventuali criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, e avrà esposto il suo parere.

Una precisa indicazione dei criteri nel contratto conclusivo della procedura, ove esistente, sarà indispensabile soltanto nei casi di omessa verbalizzazione dell'esame congiunto o di confluenza di questo nell'accordo finale.

Naturalmente la tutela dell'interesse collettivo e individuale al corretto esercizio del potere di sospensione del rapporto di lavoro sarà, come prima, affidata, in ultima istanza, alla verifica giudiziale del corretto svolgimento della procedura predisposta dal legislatore, ma con una importante conferma: la genuinità delle informazioni e l'effettività del controllo sulle stesse, viene certificata dal sindacato⁵⁸. I residui margini di verifica di illegittimità delle sospensioni riguarderanno soltanto la mancanza di congruità causale e/o la violazione dei principi di non discriminazione e correttezza nella scelta dei singoli lavoratori.

La disciplina in materia di procedura per la concessione della cig sopra descritta, con il suo corredo di adempimenti necessari e sufficienti affinché possa ritenersi correttamente espletata la consultazione sindacale, non altera il sistema di tutele posto a vantaggio del lavoratore che sia illegittimamente sospeso. L'impugnazione del provvedimento di sospensione adottato all'esito di una procedura viziata per mancato esame congiunto sui profili indicati dagli artt. 14, co. 1 e 2, (cigo), ma soprattutto 24, co. 3, (cigs), consente, all'esito di un giudizio di accoglimento della domanda, non il ripristino della situazione antecedente all'illegittima sospensione, ma soltanto il risarcimento quantificato in termini di differenza tra la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se non sospeso e il trattamento d'integrazione salariale percepito.

Il rimedio è ormai perfettamente allineato a quello previsto, per analoghe violazioni procedurali, nell'istituto del licenziamento collettivo: le violazioni della procedura sono sanzionate con un'indennità quantificata nel minimo e nel massimo dal legislatore (art. 5, l. 223/91, art. 18, l. 300/70 e art. 10 d.lgs. 23/15). È venuta meno, infatti, la possibilità della tutela reintegratoria

⁵⁸ Naturalmente, la palese incompletezza della consultazione "potrà ridondare sul piano sanzionatorio" consentendo sia al sindacato che l'abbia subita, sia al singolo di agire per farne scaturire le conseguenze caducatorie previste dalla legge, come efficacemente rilevato da LAMBERTUCCI, *I criteri di scelta...*, cit., p. 583.

per i licenziamenti collettivi viziati da irregolarità procedurali (con l'introduzione della l. 92/2012 che ha modificato l'art. 5, l. 223/91), se si esclude la violazione dei criteri di scelta per i lavoratori cui si applica ancora l'art. 18 l. 300/70, che sono quelli assunti prima del 7 marzo 2015⁵⁹.

⁵⁹ È stato di recente sottolineato come, nonostante in materia di cig non vi sia una norma speciale che colleghi alla violazione di legge un effetto diverso dalla nullità dell'atto ex art. 1418 c.c., così come è avvenuto in materia di licenziamento collettivo laddove il legislatore ha sostituito la tutela reintegratoria con quella indennitaria per le violazioni procedurali, si contano le ipotesi in cui la i giudici concedono al lavoratore sospeso il rientro in azienda: NICOLINI, *op. cit.*, pp. 159-160.

Abstract

Il saggio ripropone una sintetica ricostruzione delle principali tesi riguardanti la funzione della procedura sindacale quale tecnica di controllo dei poteri datoriali esercitabili, nei confronti dei dipendenti, in occasione di crisi o riorganizzazioni aziendali. Il punto di vista espresso è che la legge abbia inteso attribuire al momento del confronto e della trattativa un ruolo centrale e certificativo dell'avvenuta azione di preventiva tutela, delegata al sindacato, dei diritti dei singoli lavoratori coinvolti. L'istituto considerato è quello della cassa integrazione guadagni in relazione al quale la giurisprudenza maggioritaria ha interpretato la procedura come la somma di singoli adempimenti ognuno dei quali risulta indispensabile per il raggiungimento dell'obiettivo finale. La conferma della sufficienza di un serio e trasparente esame congiunto, anche in presenza di un non corretto adempimento dell'obbligo prodromico di comunicazione, si rinviene, invece, nella nuova disciplina dell'integrazione salariale che ha trasferito nella fase dell'esame congiunto l'obbligo di fornire al sindacato le informazioni rilevanti per esercitare un reale condizionamento sulle scelte future del datore di lavoro lasciando nell'ombra la, pur dovuta, comunicazione iniziale.

The essay presents a concise reconstruction of the main theses concerning the function of the trade union procedure as a technique of control of employable powers, with regard to employees, in times of crisis or corporate reorganization. The point of view expressed is that the law intended to attribute at the time of confrontation and negotiation a central and certifying role of the preventive protection action, delegated to the union, of the rights of the individual workers involved. The institution considered is that of salary integration in relation to which the majority jurisprudence has interpreted the procedure as the sum of individual obligations each of which is essential for the achievement of the final objective. The confirmation of the sufficiency of a serious and transparent joint examination, even in the presence of an incorrect fulfillment of the prodromal obligation of communication, is instead found in the new discipline of salary integration that has transferred to the joint examination phase the obligation to provide the union with the relevant information to exert a real influence on the future choices of the employer, leaving in the shadow the, although due, initial communication.

Key words

Procedura sindacale, cassa integrazione guadagni, esame congiunto, comunicazione, criteri di scelta.

Trade union procedure, salary integration, joint examination, communication, selection criteria.

