



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**DOTTORATO DI RICERCA IN
SCIENZE GIURIDICHE**

Ciclo 38

Settore Concorsuale: 12/B2 - DIRITTO DEL LAVORO

Settore Scientifico Disciplinare: IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

**I LICENZIAMENTI COLLETTIVI NELLE ORGANIZZAZIONI ECONOMICHE
COMPLESSE**

Presentata da: Ambra Ferro

Coordinatore Dottorato

Marco Cavina

Supervisore

Ester Villa

Co-supervisore

Carlo Zoli

Esame finale anno 2026

I licenziamenti collettivi nelle organizzazioni economiche complesse

INDICE

Oggetto e piano della ricerca.....	3
------------------------------------	---

CAPITOLO I DIRITTO DEL LAVORO E FRAMMENTAZIONE ORGANIZZATIVA

1. Orientarsi tra nozioni attigue: controllo, direzione unitaria, dipendenza economica.....	6
2. Frammentazione organizzativa e licenziamenti.....	12
3. I rimedi domestici dinanzi ai licenziamenti nelle organizzazioni economiche complesse.....	14
3.1. La frode alla legge.....	16
3.2. Il divieto d'interposizione di manodopera.....	18
3.3. La codatorialità.....	21
4. Frammentazione organizzativa e diritti dei lavoratori nel panorama europeo.....	28
4.1. Il datore di lavoro non contrattuale.....	30
4.2. Il c.d. <i>due diligence approach</i>	34
5. Il c.d. <i>enterprise approach</i>	39
5.1. L'impresa come unità economica.....	41
5.2. Verso l'accoglimento della teoria dell'unità economica nel diritto del lavoro europeo?.....	47
5.3. L' <i>enterprise approach</i> nel diritto del lavoro interno.....	50
6. Prime osservazioni utili al prosieguo dell'indagine.....	52

CAPITOLO II LICENZIAMENTO COLLETTIVO, GRUPPI DI IMPRESE E REQUISITI SPAZIALI-NUMERICI

1. La gestione partecipata delle ristrutturazioni aziendali nell'ordinamento europeo.....	57
2. Il campo di applicazione della Direttiva 98/59/CE: si dice “datore di lavoro”, si legge “impresa”?.....	62
3. La definizione comunitaria di licenziamento collettivo e la centralità del momento decisionale.....	67

4.	La nozione di stabilimento tra logiche economiciste e garantiste.....	69
4.1.	Le criticità della nozione di stabilimento.....	76
4.2.	Una proposta di rilettura funzionale della nozione di stabilimento....	79
5.	Gli ambiti organizzativi rilevanti nella definizione di licenziamento collettivo della l. n. 223/1991.....	82
6.	L'ambito d'incidenza del potere di licenziamento.....	87
7.	L'applicazione della l. n. 223/1991 nell'impresa frammentata: l'unità produttiva e il complesso aziendale multidatoriali.....	90
8.	Spunti di diritto comparato: l' <i>unità économique et sociale</i>	94
9.	Qualche conclusione.....	98

CAPITOLO III

LICENZIAMENTO COLLETTIVO NEI GRUPPI DI IMPRESE E PROCEDURA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

1.	Il controllo nella Direttiva 98/59/CE.....	102
1.1.	I tempi della procedura e il centro d'imputazione degli obblighi di informazione e consultazione.....	103
1.2.	La responsabilità "oggettiva" del datore di lavoro.....	106
1.3.	Gli obblighi "complementari" dell'impresa che controlla il datore di lavoro.....	108
1.4.	La nozione di controllo: rapporto <i>de jure</i> o <i>de facto</i> ?.....	113
2.	Gli obblighi informativi "preventivi" all'avvio della procedura di licenziamento collettivo nei gruppi di imprese: il quadro europeo.....	119
2.1.	Gli insegnamenti della giurisprudenza nazionale.....	127
2.2.	Il bilanciamento tra interesse alla riservatezza e interesse alla conoscenza.....	130
3.	I rimedi contro l'inadempimento degli obblighi "complementari" dell'impresa che controlla il datore di lavoro.....	133
3.1.	Il datore di lavoro funzionale ai fini dell'art. 28 St. lav.....	136
3.2.	Cenni alle questioni di diritto internazionale privato.....	142
4.	Una lettura funzionale della nozione di datore di lavoro ai fini della Direttiva 98/59/CE.....	144
4.1.	La nozione di datore di lavoro secondo una lettura "costituzionalmente orientata" della Direttiva 98/59/CE.....	147
4.1.1.	L'art. 27 CDFUE come "semplice incantesimo nella giurisprudenza europea".....	149
4.1.2.	La consultazione con il titolare del potere decisionale come elemento essenziale dell'art. 27 CDFUE.....	155

Conclusioni.....	158
Abbreviazioni delle riviste scientifiche.....	163
Bibliografia.....	165

Oggetto e piano della ricerca

La frammentazione dell'organizzazione imprenditoriale in una pluralità di soggetti giuridici distinti, legati tra loro da vincoli contrattuali o societari, non è un fenomeno nuovo, ma anzi attenzionato dalla dottrina giuslavoristica ormai da decenni¹.

Il mutamento della forma impresa e, con essa, delle manifestazioni del potere datoriale ha comportato un vero e proprio spiazzamento del diritto del lavoro, le cui tecniche di tutela, prima fra tutte la riconduzione del rapporto al contratto di lavoro, si sono sviluppate in un periodo storico in cui vi era una perfetta coincidenza tra impresa, imprenditore e datore di lavoro.

Se l'impresa è più ampia della persona giuridica che stipula il contratto di lavoro, allora chi è il datore di lavoro?

Per rispondere alla domanda che ha guidato il dibattito scientifico si è proceduto ad una «scarnificazione dei concetti giuridici»², riducendoli all'essenziale per verificarne la capacità di regolare il mutato contesto produttivo.

La riflessione non poteva che prendere avvio dalla fattispecie fondamentale della materia, dalla quale si ricava *a contrario* la definizione di datore di lavoro, non tipizzata se non in specifici contesti normativi³.

¹ Si segnalano sin d'ora, senza pretesa d'eshaustività: BRANCA G., *La prestazione di lavoro in società collegate*, Giuffrè, 1965; VARDARO G., *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *DLRI*, 1998, 204 ss.; COLLINS H., *Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration*, in *MLR*, 1990, 53, 731 ss.; MATTAROLO M.G., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *RGL*, 1990, I, 495 ss.; MELIADÒ G., *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società. Subordinazione e imprese a struttura complessa*, Giuffrè, 1991; ZANELLI P. (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole. In ricordo di Gaetano Vardaro*, Franco Angeli, 1991; DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*, Franco Angeli, 1995; ID., *I gruppi di imprese*, in BROLLO M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in CARINCI F., PERSIANI M. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, 1509 ss.; DEAKIN S., *The Changing Concept of the 'Employer' in Labour Law*, in *ILJ*, 2001, 1, 72 ss.; CORAZZA L., "Contractual Integration" e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore, Cedam, 2004; RAZZOLINI O., *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da "unicità di impresa"*, in *DLRI*, 2009, 263 ss.; SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *DLRI*, 2010, 1 ss.; BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *DLRI*, 2010, 203 ss.; BORELLI S., *Tecniche di regolazione delle organizzazioni complesse e disciplina lavoristica*, in *LD*, 2014, 23 ss.; ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese*, Giuffrè, 2014; RAIMONDI E., *Rapporto di lavoro e gruppi imprenditoriali*, Giappichelli, 2016; GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, 2018, 17 ss.; GRECO M.G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, 2017; GAUDIO G., *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli, 2021

² GAROFALO M.G., *Intervento*, in ZANELLI P. (a cura di), *op. cit.*, 176.

³ Sulla nozione di datore di lavoro, di recente: ALVINO I., *Datore di lavoro*, in DEL PUNTA R., ROMEI R., SCARPELLI F. (a cura di), *Enciclopedia del Diritto, I tematici. Contratto di lavoro*, 2023, 473 ss.; RAZZOLINI O., *Datore di lavoro (diritto europeo): prospettive evolutive*, in DEL PUNTA R., ROMEI R., SCARPELLI F. (a cura di), *op. ult. cit.*, 571 ss. Si vedano inoltre i contributi contenuti in: *Figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni. Atti del XVI Congresso nazionale in diritto del lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, Giuffrè, 2010.

Individuato nel criterio dell'"effettiva utilizzazione della prestazione lavorativa" il canale privilegiato per riallocare gli obblighi e le responsabilità datoriali che la fitta rete di legami commerciali consente di dissolvere, la strada percorsa dalla dottrina è stata diretta a verificare la possibilità di imputare simultaneamente il rapporto di lavoro a tutti i soggetti che conformano l'organizzazione produttiva in cui il lavoratore è inserito.

La prospettiva della codatorialità ha comportato da un lato, il ritorno dell'antico dilemma sul rapporto tra contratto e organizzazione, «ancora alla ricerca di una rassicurante mediazione teorica»⁴ e, dall'altro, ha confermato la necessità, già avvertita dagli studi che s'interrogano sull'estensione delle tutele oltre la subordinazione, di mettere in discussione la visione tradizionale del potere datoriale inteso come «coordinamento diretto, temporale e spaziale, della prestazione»⁵.

Il presente studio si propone l'obiettivo di superare la prospettiva della ricerca del/i datore/i di lavoro, verificando, invece, se dall'esercizio di poteri riconosciuti dalla legge ad un soggetto estraneo al rapporto di lavoro possa derivare l'ampliamento dell'ambito organizzativo rilevante per l'applicazione della disciplina lavoristica, nonché l'imputazione di specifici obblighi in conformità con la *ratio* che anima un determinato contesto normativo.

S'intende, invero, accogliere l'invito della dottrina di esercitare "l'arte della distinzione"⁶, evitando di ricercare soluzioni valevoli per il rapporto di lavoro nell'impresa a struttura complessa *tout court*, verificando piuttosto se i legami che il datore di lavoro instaura sul piano dei rapporti di mercato possano reagire su una determinata disciplina giuridica, modificando le regole ordinarie o introducendone di ulteriori⁷.

L'oggetto dell'indagine è costituito dalla normativa in tema di licenziamenti collettivi, la quale prevede espressamente che la decisione di riduzione del personale possa essere adottata dall'"impresa che controlla il datore di lavoro"⁸.

A fronte dell'esplicita previsione di un potere tipicamente imprenditoriale in capo ad un soggetto diverso dal datore di lavoro, ci si chiede se la disciplina giuridica subisca o debba subire mutamenti o adattamenti al fine di contenere una forma di autorità che, situandosi all'esterno del contratto di lavoro, sarebbe altrimenti priva di limiti.

⁴ TULLINI P., *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)*, in *ADL*, 2003, 101.

⁵ BARBERA M., *op. ult. cit.*, 223.

⁶ DE SIMONE G., *Confini dell'impresa, esercizio di poteri, responsabilità, nei gruppi e nelle reti*, in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, 2015, 275; nello stesso senso: MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *RGL*, 2013, 19 ss.; BORELLI S., *op. ult. cit.*

⁷ Secondo una prospettiva già suggerita da DE SIMONE G., *Titolarità del rapporto...*, cit., 247.

⁸ Art. 2, par. 4, Direttiva 98/59/CE, riproposto testualmente nell'art. 4, co. 15 bis, l. n. 223/1991. Per uno studio recente sui licenziamenti collettivi nei gruppi si vedano: LOREA L., *Licenziamento collettivo e tutele dei lavoratori nei gruppi di imprese in crisi o insolventi*, in *QDML*, 2024; Id., *Licenziamento collettivo, gruppi di imprese e tutele dei lavoratori*, in *QDML*, 2021.

Il contesto dei licenziamenti collettivi appare di particolare interesse, non solo perché è lo stesso legislatore a prendere in considerazione la scissione tra l'esercizio dei poteri datoriali e la titolarità del contratto di lavoro, ma anche per la sua derivazione dall'ordinamento europeo, la quale autorizza l'interprete a ricercare il significato delle categorie normative avendo riguardo allo scopo della disciplina in cui sono inserite.

Dopo aver ripercorso, nel primo capitolo, gli approcci finora adottati per perforare gli ambiti di immunità ottenuti tramite il cd. *corporate veil*, nel secondo capitolo sarà esaminata la Direttiva 98/59/CE, prestando particolare attenzione ai criteri utilizzati per determinarne l'ambito di applicazione, i quali saranno analizzati anche sul piano del diritto interno. L'obiettivo di quest'ultimo capitolo è verificare se le categorie utilizzate dalla disciplina europea e nazionale - come quella di "stabilimento", "unità produttiva" o "complesso aziendale" - siano in grado di adattarsi all'impresa esercitata "al plurale" oppure se debbano essere rilette coerentemente con lo scopo che esse assolvono all'interno della normativa.

Il terzo capitolo è diretto a comprendere se la Direttiva 98/59/CE, così come interpretata dalla Corte di Giustizia, ricollegli obblighi e responsabilità al potere decisionale esercitato dell'impresa terza, volti a rafforzare la posizione di coloro che ne subiscono gli effetti.

Data la loro stretta connessione con le operazioni di ristrutturazione aziendale, saranno analizzati anche gli obblighi di informazione e consultazione previsti dalla Direttiva 2002/14/CE, al fine di comprenderne l'articolazione e il contenuto qualora gravino su un'impresa che subisce le decisioni strategiche altrui.

DIRITTO DEL LAVORO E FRAMMENTAZIONE ORGANIZZATIVA

1. Orientarsi tra nozioni attigue: controllo, direzione e coordinamento, dipendenza economica

Il termine “organizzazione economica complessa” non ha una connotazione giuridica, ma trae il suo significato dagli studi economici e sociologici che hanno indagato i mutamenti dell’impresa nell’epoca del c.d. post-fordismo⁹.

Le caratteristiche essenziali delle nuove forme di organizzazione dell’attività d’impresa si rinvencono nella pluralità degli attori economici e nell’unitarietà dell’agire imprenditoriale, quest’ultima ottenuta grazie a forme di collegamento, di natura societaria o contrattuale, tra i vari soggetti giuridici.

Gli strumenti tramite cui è possibile «ricreare l’organizzazione di impresa al di fuori dei suoi confini»¹⁰ sono molteplici.

Per inquadrare le relazioni inter-imprenditoriali che non sono riconducibili alle categorie coasiane di mercato e gerarchia si è fatto riferimento alla teoria dei c.d. contratti relazionali¹¹, caratterizzati dalla «ricerca della continuità della relazione tra le parti, le quali, pur perseguendo interessi individualistici, [...] condividono il comune obiettivo di instaurare e mantenere una collaborazione duratura»¹². Il loro comun denominatore va individuato nella costituzione di una relazione di durata, il cui regolamento non è predeterminato nella sua interezza, ma soggetto a continui adattamenti in base alle esigenze del mercato.

Seppur differiscano le procedure decisionali e gli strumenti attraverso cui si realizza il coordinamento interimprenditoriale, l’approccio dell’incompletezza contrattuale si

⁹ La letteratura sul tema è sterminata. Sia sufficiente il richiamo a: MILES R.E., SNOW C.C., *Causes of Failure in Network Organizations*, in *CMR*, 1992, 34, 53 ss. L’espressione “impresa a struttura complessa” si rinviene già nei primi studi lavoristici sul tema: DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*, Franco Angeli, 1995, 214; ID., *La gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese a struttura complessa*, in *DRI*, 1991, 81 ss.

¹⁰ BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *DLRI*, 2010, 208.

¹¹ La teoria dei “relational contracts” è stata elaborata dalla dottrina anglosassone: MACNEIL I.R., *Contracts: Adjustment of Long-Term Economic Relations Under Classical, Neoclassical and Relational Contract Law*, in *Northwestern University Law Review*, 1977-1978, 854 ss. La categoria è stata indagata anche dalla dottrina giuslavoristica: CORAZZA L., “Contractual Integration” e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004; BARBERA M., *op. ult. cit.*

¹² BRIZZOLARI V., CERSOSIMO C., *Organizzazione dei rapporti commerciali tra imprese e “contratti relazionali”*, in SIRENA P., ZOPPINI A. (a cura di), *I poteri privati e il diritto della regolazione*, Roma Tre Press, 2018, 445.

applica anche in assenza di un contratto costitutivo formale, come avviene quando il legame tra le imprese si fonda sul possesso di quote sociali¹³.

Sia i vincoli partecipativi che i contratti bilaterali¹⁴ possono dar luogo a rapporti autoritativi, nei quali l'incompletezza del regolamento contrattuale è colmata, piuttosto che tramite una negoziazione informata al principio di consensualità, dalle determinazioni assunte da una sola parte¹⁵.

Tra gli strumenti che consentono all'impresa di instaurare un rapporto di supremazia giuridico-economica con un altro imprenditore, un posto di rilievo è assunto dai legami di controllo disciplinati dall'art. 2359 c.c., attraverso cui un soggetto esercita un'influenza dominante sulle decisioni adottate dall'assemblea ordinaria di un'altra società. L'influenza esercitata sulla struttura societaria della controllata altera il processo di formazione della volontà di quest'ultima, la quale vede così drasticamente ridotta la sua autonomia decisionale¹⁶.

Il codice civile distingue un controllo di tipo interno, che può essere di diritto o di fatto, da quello c.d. esterno.

Il controllo interno si configura quando un soggetto detiene la maggioranza del capitale azionario di una società¹⁷ oppure quando, pur in assenza di una partecipazione maggioritaria, dispone della maggioranza dei diritti di voto esercitabili in assemblea¹⁸. Accanto ai casi in cui l'influenza dominante è esercitata tramite il potere di disposizione delle azioni sociali, l'art. 2359 c.c. prevede il controllo c.d. contrattuale. Tra le forme contrattuali ritenute idonee a produrre effetti equivalenti a quelli del controllo interno rientrano, ad esempio, il franchising, la somministrazione, la licenza di brevetto¹⁹. In virtù di tali «particolari vincoli contrattuali»²⁰, l'impresa dominante ottiene il potere di determinare la politica imprenditoriale e di imporre le scelte di gestione della controllata, la quale è ridotta «ad un vero e proprio satellite dell'altra»²¹.

¹³ CAFAGGI F., *Il governo della rete: modelli organizzativi del coordinamento inter-imprenditoriale*, in CAFAGGI F. (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Il Mulino, 2004, 60.

¹⁴ Anche tra le imprese che stipulano un contratto di rete (d.l. n. 5.2009), qualificato come contratto plurilaterale con comunione di scopo, possono instaurarsi rapporti gerarchici: BARBA A., *Reti di impresa e abuso di dipendenza economica*, in *CI*, 2015, 6, 1264 ss.

¹⁵ CAFAGGI F., *op. loc. ult. cit.*

¹⁶ CRAPANZANO G., *Mito e realtà del controllo contrattuale di fatto delle società*, in *AGE*, 2011, 2, 368.

¹⁷ Art. 2359, co. 1, n. 1). La disposizione utilizza l'espressione «dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria» anziché «possiede la maggioranza del capitale», con la conseguenza che non vanno computate le azioni con voto limitato all'assemblea straordinaria o a determinate materie. Si veda LEMME G., *Il diritto dei gruppi di società*, Il Mulino, 2013, 9 ss.

¹⁸ Art. 2359, co. 1, n. 2).

¹⁹ Per un'analisi della giurisprudenza in tema di controllo contrattuale: SBISÀ G., *Controllo contrattuale esterno, direzione unitaria e abuso di dipendenza economica*, in *CI*, 2015, 4-5, 815 ss. Per la qualificazione di un contratto di *franchising* come fonte di controllo ex art. 2359 c.c. ai fini lavoristici si veda T. Milano, 25.06.2005, in *RGL*, 2006, II, 97 ss., con nota di RAZZOLINI O.

²⁰ Art. 2359, co. 1, n. 3).

²¹ App. Milano, 22.07.2020, n. 1949, in *DeJure*, citata da DAL SOGLIO P., *La dimostrazione del controllo esterno nelle cause di responsabilità da direzione e coordinamento*, in *GC*, 2024, 3, 659.

Se nel controllo azionario l'influenza dominante richiesta dall'art. 2359 c.c. può essere meramente potenziale, non essendo necessario l'effettivo esercizio di un potere di ingerenza sul processo decisionale della controllata, la fattispecie del controllo contrattuale impone una verifica in concreto delle reali capacità della controllante di incidere sulla dialettica tra gli organi societari della controparte²².

Alla relazione di controllo il codice civile collega il sorgere di una presunzione *iuris tantum* di assoggettamento delle società controllate alla direzione e al coordinamento della controllante²³.

L'esistenza di un ente, anche non societario²⁴, che dirige e coordina l'attività di una pluralità di soggetti giuridici distinti è l'elemento ritenuto qualificante la nozione di gruppo²⁵, la quale si distingue da quella di controllo poiché esprime «il collegamento di carattere funzionale che si instaura tra più organizzazioni giuridicamente autonome per il perseguimento di un interesse unitario»²⁶.

Per qualificare un complesso di imprese come un gruppo, pertanto, non assume di per sé rilievo l'esistenza di un ente in grado di esercitare un'influenza dominante sulle altre, se non nella misura in cui questa sia finalizzata al perseguimento di un disegno imprenditoriale unitario, non realizzabile individualmente dai singoli componenti²⁷.

La rilevanza giuridica dell'«interesse di gruppo» emerge nella disciplina relativa alla responsabilità della holding per abuso dell'attività di direzione e coordinamento. In base all'art. 2497 c.c., la società o l'ente che esercita attività di direzione e coordinamento risponde verso i soci e i creditori delle società eterodirette per il pregiudizio ad esse arrecato, a meno che il danno non sia compensato dal «risultato complessivo» alla cui realizzazione era diretto l'atto lesivo. In questo caso, la partecipazione della società eterodiretta all'interesse di gruppo «rimuove l'antigiuridicità dell'illecito»²⁸ derivante dall'imposizione di direttive obiettivamente antieconomiche.

L'elasticità dei concetti di «direzione» e «coordinamento» rende impossibile definire un modello di comportamento a cui deve essere improntata l'attività esercitata dalla *holding*, la quale assume connotazioni diverse a seconda dello specifico contesto produttivo.

²² CRAPANZANO G., *op. loc. ult. cit.*

²³ Art. 2497 *sexies* c.c.

²⁴ È pacifico che la capogruppo possa essere anche una persona fisica: TOMBARI U., *Diritto dei gruppi di imprese*, Giuffrè, 2010, 17 ss.

²⁵ SCOGNAMIGLIO G., *Autonomia e coordinamento nella disciplina dei gruppi di società*, Giappichelli, 1996; TOMBARI U., *Diritto dei gruppi di imprese*, Giuffrè, 2010; LEMME G., *op. cit.*

²⁶ FERRO-LUZI P., MARCHETTI P., *Riflessioni sul gruppo creditizio*, in *GC*, 1994, 464.

²⁷ CRAPANZANO G., *op. cit.*, 376. Si precisa che il gruppo è tutt'oggi privo di un'espressa definizione legislativa, avendo la riforma del 2003 solo enucleato, senza definirla, l'attività di direzione e coordinamento della capogruppo, al cui esercizio il codice civile collega determinati obblighi di pubblicità e trasparenza (art. 2497 c.c. e ss.)

²⁸ ZOPPINI A., *Abuso di dipendenza economica e teoria del contratto*, in COLANGELO G., MINERVINI V., *La nuova stagione dell'abuso di dipendenza economica*, Il Mulino, 2023, 26.

In termini generali, l'attività della capogruppo si traduce nell'emanazione di ordini e direttive, il cui contenuto può variare dalla mera definizione dell'indirizzo strategico generale del gruppo alla determinazione delle modalità gestionali, della politica di bilancio, degli strumenti di reperimento di mezzi finanziari²⁹.

La riforma del 2003 ha, dunque, imposto all'interprete di spostare l'attenzione dal profilo "statico-formale" del controllo a quello "dinamico-fattuale" dell'esercizio concreto dell'attività di direzione e coordinamento³⁰, che potrebbe sussistere in via di fatto, anche nelle ipotesi non riconducibili all'art. 2359 c.c.³¹

La stabile e continuativa imposizione di soluzioni organizzative e imprenditoriali finalizzate a realizzare la strategia complessiva del gruppo rende le società eterodirette "a sovranità limitata"³².

Secondo una parte della dottrina, la sottoposizione delle società collegate alle direttive impartite dalla *holding* consente di predicare l'esistenza di un'impresa di gruppo, nella quale la funzione di direzione strategica e finanziaria si separa dalle altre e forma l'oggetto della società capogruppo, mentre quelle operative sono distribuite tra la pluralità di società collegate³³.

La teoria del gruppo come soggetto unitario, pur non comportando la creazione di un nuovo centro d'imputazione giuridica, consente di svelare l'«illusione ottica consistente nel rappresentare formalmente come diviso ciò che, invece, nella sostanza, si sa unito»³⁴.

Rapporti di tipo gerarchico tra imprese possono, inoltre, fondarsi su uno squilibrio di potere di mercato, che rende una di esse economicamente dipendente dall'altra.

L'art. 9, l. n. 192/1998 definisce la dipendenza economica come la condizione in cui versa l'impresa qualora sia impegnata in una relazione contrattuale caratterizzata da uno squilibrio strutturale di potere che la priva di «alternative soddisfacenti» sul mercato. Sebbene la norma si riferisca ai rapporti di subfornitura, è pacifico che la condizione di dipendenza economica può riguardare qualsiasi ipotesi di integrazione verticale tra imprese, a prescindere dal tipo contrattuale da esse concluso³⁵.

La dipendenza economica può derivare dalla concentrazione del fatturato su un unico partner contrattuale o dalla rilevanza strategica delle risorse fornite da quest'ultimo. Si tratta, pertanto, di una dipendenza relativa al piano della gestione economica,

²⁹ TOMBARI U., *op. cit.*, 25, il quale sottolinea come l'attività di direzione e coordinamento equivalga «sostanzialmente, a direzione dell'impresa organizzata in forma di gruppo».

³⁰ LEMME G., *op. cit.*, 20; TOMBARI U., *op. cit.*, 18.

³¹ Cass., 20.03.2023, n. 7930, in *GC*, 2024, 3, 652, con nota di DAL SOGLIO P.

³² MIGNOLI A., *Interesse di gruppo e società a sovranità limitata*, in *CI*, 1986, 737.

³³ GALGANO F., *Qual è l'oggetto della società holding?*, in *CI*, 1986, 327 ss., teoria poi ripresa in ID, *L'impresa di gruppo*, in *DLM*, 2004, 3, 669 ss.

³⁴ RULLANI E., *Dai gruppi alle reti: le istituzioni dell'anomalia*, in ZANELLI P. (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole: in ricordo di Gaetano Vardaro*, Franco Angeli, 1991, 136.

³⁵ L'art. 9, l. n. 192/1998 è da qualificare come norma "trans-tipica": CORRIAS P., *Il contratto di subfornitura: alcune questioni*, in *VN*, 2016, 535 ss., DE NOVA G., *Sub art. 1. Definizione*, in A.A.V.V., *La subfornitura*, Ipsoa, 1998, 8.

commerciale e produttiva che, come tale, può riguardare anche un'impresa non organizzata in forma societaria³⁶.

Questa condizione è particolarmente frequente nei rapporti contrattuali di lungo periodo, nei quali si stabilisce una collaborazione economica continuativa che pone l'impresa nella condizione di organizzare la produzione per soddisfare le esigenze di uno specifico committente, rendendola strutturalmente dipendente all'andamento di quest'ultimo³⁷.

Pur non modificando formalmente la struttura organizzativa della società, la dipendenza economica nei confronti di un altro operatore incide sulla capacità dell'impresa dipendente di determinare in autonomia le sue linee strategiche.

Sebbene gli effetti prodotti sulla *governance* non siano presi in considerazione dalla l. n. 192/1998, risulta arduo sostenere che un forte squilibrio contrattuale non abbia alcun riflesso sulla facoltà dell'impresa dipendente di formare liberamente e autonomamente la propria volontà³⁸.

Non è un caso che le fattispecie contrattuali in cui più frequentemente si riscontra una situazione di dipendenza economica coincidano con quelle che, nella prassi, possono determinare una forma di controllo contrattuale.

La giurisprudenza riconosce l'esistenza del controllo contrattuale in presenza di una «situazione di oggettiva dipendenza gestionale-economica»³⁹, tale da rendere l'esistenza della società controllata subordinata alla permanenza del vincolo negoziale. L'accento posto sulla «capacità di sopravvivenza dell'impresa controllata» ha generato il dubbio che le fattispecie previste dall'art. 2359, n. 3, c.c. e dall'art. 9, l.n. 192/1998 coincidano. In realtà, i due istituti intendono regolare due fenomeni distinti, seppur spesso sovrapponibili nella prassi.

La disciplina in tema di controllo, infatti, è volta a tutelare l'impresa assoggettata al potere decisionale altrui, esercitato in forza di specifiche clausole contrattuali, mentre l'art. 9, l. n. 192/1998 prevede rimedi per riequilibrare la disparità di potere contrattuale tra le parti, la quale trova la sua fonte nel mercato di riferimento, piuttosto che nel vincolo negoziale⁴⁰.

Potrebbero, dunque, sussistere casi, piuttosto marginali, in cui un'impresa esercita un'influenza dominante sull'altra senza che quest'ultima possa essere considerata

³⁶ FABBIO P., *Divieto di abuso di dipendenza economica e responsabilità di attività di direzione e coordinamento di società*, in COLANGELO G. ET AL. (a cura di), *Controllo e impresa*, Il Mulino, 2015, 193 ss.

³⁷ MAUGERI M., FALCE V., *Indotto, concorrenza e mercato: il caso della sub-fornitura*, in AGE, 2011, 2, 277. Tra gli elementi da valutare per accertare la situazione di dipendenza economica rientrano «l'impossibilità del contraente dipendente di differenziare agevolmente la propria attività o l'adeguamento della propria organizzazione e investimenti in vista di quel rapporto» Cass., 22.07.2024, n. 20270, in *OneLegale*.

³⁸ CAFAGGI F., *Il governo della rete...*, cit., 64. Sottolinea come, ai fini dell'art. 9, l. n. 192/1998, siano irrilevanti le conseguenze sui meccanismi di formazione della volontà dell'impresa dipendente anche CRAPANZANO G., *op. cit.* 367.

³⁹ Cass., 27.09.2001, n. 12094 in *OneLegale*.

⁴⁰ ZOPPINI A., *op. cit.*, 29.

economicamente dipendente dalla prima, così come sono astrattamente ipotizzabili situazioni di dipendenza economica che non limitano l'autonomia decisionale dell'impresa dipendente⁴¹. I due fenomeni nella prassi coincidono poiché è la dipendenza sul piano dei rapporti di mercato che conduce l'impresa a rinunciare alla sua autonomia decisionale in favore del soggetto dominante⁴².

La situazione di dipendenza economica è legittima, ma l'impresa dominante non può abusarne.

La legge sulla subfornitura individua alcuni casi tipici di abuso, quali «l'interruzione arbitraria della relazione commerciale» o l'«imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie», che legittimano l'impresa dipendente ad esperire azioni inibitorie e/o risarcitorie, oltre che a far valere la nullità delle eventuali clausole tramite cui si attua la condotta vietata⁴³.

La dottrina giuscommercialistica ha individuato notevoli punti di contatto tra la disciplina in materia di direzione e coordinamento di società e l'art. 9, l. n. 192/1998. Innanzitutto, entrambe le normative richiedono di spostare l'attenzione dal profilo del singolo atto a quello dell'attività in cui questo si inserisce⁴⁴.

L'accertamento della responsabilità della capogruppo di cui all'art. 2497 c.c., infatti, non può basarsi sull'indagine della singola operazione ritenuta lesiva, bensì quest'ultima deve essere valutata alla luce della complessiva attività realizzata dall'integrazione economica tra le parti⁴⁵. Analogamente, l'accertamento dell'abuso di dipendenza economica impone un'indagine che si estende oltre il regolamento contrattuale, per comprendere elementi attinenti all'organizzazione dell'attività economica e al mercato di riferimento⁴⁶.

Inoltre, in entrambe le discipline emerge «un'eccedenza di ambito da regolare rispetto al contratto e al soggetto», rappresentato dall'«azione imprenditoriale organizzativa»⁴⁷

⁴¹ CRAPANZANO G., *op. cit.*, 371; MINERVINI V., *Controllo e gruppo nel codice civile, nel codice della crisi, nel t.u.b. e nel diritto antitrust: linee evolutive in atto nell'ordinamento interno ed euro-unitario*, in *ODC*, 2024, 1, 301 ss., sottolinea che il controllo attiene alla capacità di ingerenza nelle scelte interne dell'organizzazione societaria, mentre la dipendenza economica attiene ai rapporti di produzione.

⁴² MINERVINI V., *Controllo e gruppo nel codice civile, nel codice della crisi, nel t.u.b. e nel diritto antitrust: linee evolutive in atto nell'ordinamento interno ed euro-unitario*, in *ODC*, 2024, 1, 301 ss.

⁴³ L'art. 9, l. n. 192/1998 è stato novellato dalla l. n. 118/2022, la quale ha previsto un alleggerimento dell'onere probatorio relativo alle condotte abusive realizzate dalle imprese operanti nei mercati digitali, enucleando altresì alcune ipotesi illecite che si verificano con maggior frequenza in tale settore. L'impresa «che utilizzi i servizi di intermediazione forniti da una piattaforma digitale con un ruolo determinante per raggiungere utenti finali o fornitori» si presume, a seguito della riforma, economicamente dipendente nei confronti della piattaforma stessa. Sul tema: COLANGELO G., *Dipendenza economica e mercati digitali*, in COLANGELO G., MINERVINI V., *La nuova stagione dell'abuso di dipendenza economica*, Il Mulino, 2023, 197 ss.

⁴⁴ BARBA A., *Reti di impresa e abuso di dipendenza economica*, in *CI*, 2015, 6, 1271; ZOPPINI A., *op. cit.*, 26.

⁴⁵ FERRO-LUZI P., MARCHETTI P., *op. cit.*, 463.

⁴⁶ ZOPPINI A., *Premesse sistematiche all'analisi del recesso nel contratto tra imprese*, in GITTI G., VILLA G. (a cura di), *Il terzo contratto*, Bologna, Il Mulino, 2008, 242 ss.

⁴⁷ BARBA A., *op. cit.*, 1272.

L'art. 2497 c.c., infatti, intende regolare un'azione imprenditoriale i cui effetti si producono oltre i confini del soggetto che la esercita, ritenuta legittima nei limiti dei vantaggi compensativi. Lo stesso può dirsi dell'art. 9, l. n. 192/1998, il quale fissa un limite al potere detenuto dal committente di organizzare il processo produttivo nei rapporti verticali tra imprese, al fine di renderlo compatibile con l'autonomia giuridica dei soggetti che vi sono sottoposti⁴⁸.

Le relazioni di interdipendenza tra imprese, non riconducibili alle categorie coasiane di mercato e gerarchia, favoriscono «l'emersione dell'organizzazione del processo produttivo come ulteriore categoria regolativa»⁴⁹, di recente presa come punto di riferimento anche dal legislatore europeo⁵⁰.

2. Frammentazione organizzativa e licenziamenti

Il venir meno della coincidenza tra i confini della persona giuridica dell'imprenditore e quelli dell'azione organizzativa dallo stesso esercitata comporta rilevanti conseguenze sul piano dei rapporti di lavoro e sulla capacità della normativa lavoristica di continuare a svolgere la propria funzione protettiva⁵¹.

Da un lato, i limiti al potere datoriale sono stati concepiti in un periodo storico in cui vi era una perfetta coincidenza tra il datore di lavoro e il soggetto che conforma l'organizzazione produttiva in cui il lavoratore è inserito. Se l'organizzazione che l'ordinamento ha innalzato a presupposto di legittimità degli atti di esercizio del potere⁵² non è riconducibile al solo datore di lavoro, ma è plasmata da più soggetti, la disciplina vincolistica si rivela inadeguata a tutelare gli interessi del lavoratore ove non adattata alla mutata realtà economica.

Dall'altro, le dimensioni e le specificità dell'organizzazione d'impresa sono stati presi come punti di riferimento per determinare l'ampiezza dei diritti goduti dai lavoratori. Se le discipline legate alla grandezza dell'impresa rimangono indifferenti alle interrelazioni e ai collegamenti di fatto esistenti tra il datore di lavoro e gli altri soggetti giuridici, viene meno la capacità della normativa lavoristica di cogliere la reale dimensione economica dell'organizzazione ove si realizza il rapporto di lavoro⁵³.

⁴⁸ BARBA A., *op. loc. ult. cit*

⁴⁹ BARBA A., *op. loc. ult. cit*

⁵⁰ Cfr. *infra*, par. 4.2.

⁵¹ Il tema è stato approfonditamente indagato dalla dottrina giuslavoristica. Tra i primi studi: BRANCA G., *La prestazione di lavoro in società collegate*, Giuffrè, 1965; MELIADÒ G., *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società. Subordinazione e imprese a struttura complessa*, Giuffrè, 1991; CALABRÒ E., *Lavoro, impresa di gruppo, effettività della tutela*, Giuffrè, 1991; DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*, Franco Angeli, 1995; LUNARDON F., *Autonomia collettiva e gruppi d'impresa*, Giappichelli, 1996. Per contributi più recenti si vedano: RAIMONDI E., *Rapporto di lavoro e gruppi imprenditoriali*, Giappichelli, 2016; GRECO M.G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, 2017.

⁵² PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, 1992, 113 ss.

⁵³ Entrambe le criticità sono evidenziate da MAGRINI S., *Lavoro nelle società collegate*, *Enc. Dir.*, 1998, 482.

Entrambe le criticità emergono nella disciplina apprestata per la tutela della stabilità del rapporto di lavoro, che deve essere ripensata al fine di individuare «il punto concreto di bilanciamento tra l'interesse alla competitività [...] della nuova impresa flessibile e l'interesse del lavoratore»⁵⁴ al mantenimento dell'occupazione.

Invero, il potere di determinare le dimensioni dell'organizzazione produttiva di cui è espressione l'atto di licenziamento non può che essere influenzato dal modello organizzativo adottato dall'impresa⁵⁵.

Quando l'impresa datoriale costituisce solo un «frammento»⁵⁶ dell'organizzazione in cui è inserito il lavoratore, le decisioni economiche e strategiche da cui dipende l'entità dell'organico aziendale possono essere assunte ad un livello più alto rispetto a quello in cui è situato il datore di lavoro, il quale si limita ad attuare una scelta presa da altri. Se le regole lavoristiche non sono in grado di cogliere il luogo effettivo in cui si prendono le decisioni, il lavoratore rischia di essere sottoposto ad un centro di potere che non incontra limiti.

Sul piano del licenziamento economico individuale occorre, dunque, riflettere sulla possibilità di considerare l'organizzazione economica complessiva al fine di valutare la sussistenza degli elementi che integrano un giustificato motivo oggettivo⁵⁷.

Se sul versante individuale il potere del datore di lavoro trova un limite nella regola della necessaria giustificazione, sul piano del licenziamento collettivo l'unica garanzia per il lavoratore è l'espletamento di una procedura obbligatoria di informazione e consultazione sindacale che deve precedere l'intimazione dei recessi⁵⁸. Quando l'impresa assume la forma gruppo, la procedimentalizzazione del potere datoriale

⁵⁴ RAZZOLINI O., *Cause non imputabili e ragioni organizzative*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Licenziamenti e sanzioni nei rapporti di lavoro*, Cedam, 2011, 124.

⁵⁵ VENEZIANI B., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in ZANELLI P. (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole: in ricordo di Gaetano Vardaro*, Franco Angeli, 1991, 94, sottolinea come «la forma organizzativa del datore di lavoro non è certo indifferente né allo schema contrattuale né al rapporto sottostante»; sul rapporto tra atto di licenziamento e conformazione dell'organizzazione d'impresa si veda anche DEL PUNTA R., *Disciplina del licenziamento e modelli organizzativi delle imprese*, in *DLRI*, 1998, 699 ss.

⁵⁶ RAIMONDI E., *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, in *DLRI*, 2012, 304.

⁵⁷ Una rilettura del g.m.o. nel contesto dei gruppi è stata proposta da: CALABRÒ E., *op. cit.*, 104 ss.; VENEZIANI B., *op. cit.*, 93 ss.; DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti...*, *cit.*, 248 ss.; RAZZOLINI O., *Cause non imputabili...*, *cit.*, 124 ss.

⁵⁸ D'ANTONA M., *"Riduzione di personale" e licenziamenti: la rivoluzione copernicana della l. n. 223/1991*, in *FI*, 1993, I, 2032. La giurisprudenza esclude la possibilità di sindacare in giudizio la sussistenza dei motivi della riduzione di personale, il cui controllo è affidato *ex ante* alle organizzazioni sindacali. Tra le tante: Cass., 11.4.2023, n. 9650; Cass. 20.2.2023, n. 5226; Cass., 20.2.2023, n. 5205, tutte in *OneLegale*. Critici verso tale impostazione, muovendo dall'"unicità della causale" nel licenziamento collettivo e in quello per g.m.o.: ZOLI C., *I licenziamenti per ragioni organizzative: unicità della causale e sindacato giudiziale*, in *ADL*, 2008, 31 ss.; CARABELLI U., *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, in Aa.Vv., *I licenziamenti per riduzione di personale in Europa*, Cacucci, 2001, 156 ss.; SCARPELLI F., *La nozione e il controllo del giudice*, in *QDLRI*, 1997, 19, 46. Per una ricostruzione degli orientamenti dottrinali: GAMBACCIANI M., *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, RomaTre Press, 2017, 63 ss.

realizzato tramite il coinvolgimento della parte sindacale rischia di essere ineffettiva⁵⁹. Il rischio è quello di procedimentalizzare il potere di un soggetto che ne è privo, perché mero esecutore di decisioni prese da altri. Infatti, fintantoché la disciplina non è adeguata alle nuove forme assunte dalle imprese, i rappresentanti dei lavoratori si trovano ad interagire con un'impresa che spesso non è in grado di influenzare il corso delle operazioni di ristrutturazione aziendale e, di conseguenza, di limitarne l'impatto occupazionale⁶⁰.

L'articolazione dell'attività economica in più soggetti giuridici distinti può, inoltre, garantire all'impresa di sottrarsi dall'applicazione della disciplina in tema di licenziamenti collettivi, nel caso in cui ciascuna delle società coinvolte dalla ristrutturazione non raggiunga, isolatamente, la soglia dimensionale necessaria per rendere obbligatoria l'attivazione della procedura di consultazione sindacale. Il gruppo, infatti, potrebbe effettuare un numero complessivo di licenziamenti che, se sommati, integrerebbero un licenziamento collettivo, senza tuttavia incorrere in alcun obbligo di coinvolgimento del sindacato⁶¹.

3. I rimedi domestici dinanzi ai licenziamenti nelle organizzazioni economiche complesse

Nonostante la «conformazione stellare»⁶² dell'organizzazione economica abbia incisive ricadute sul piano dei rapporti di lavoro, l'ordinamento non è mai intervenuto a regolamentare in maniera organica il lavoro prestato all'interno dei gruppi. Si registrano solo poche disposizioni lavoristiche che prendono in considerazione il gruppo⁶³ - di volta in volta definito in base a criteri diversi - dalle quali emerge una scarsa «concettualizzazione legislativa del fenomeno empirico»⁶⁴.

La lacuna normativa è stata colmata dagli interpreti, i quali, con percorsi argomentativi non sempre lineari, hanno tentato di far transitare il collegamento economico-

⁵⁹ Sottolineano tale aspetto in relazione alla frammentazione organizzativa registrata nel settore delle piattaforme digitali: RAINONE S., HIESSL C., *Judicial creativity in the platform economy: normative insights for broadening the scope of labour law*, in VANDAELE K., RAINONE S. (a cura di), *The Elgar companion to regulating platform work. Insights from the food delivery sector*, Edward Elgar, 2025, dattiloscritto, 7; RAINONE S., *Digital and remote work: pushing EU labour law beyond its limits*, in COUNTOURIS N., DE STEFANO V., PIASNA A., RAINONE S. (a cura di), *The future of remote work*, ETUI, 2023, 175.

⁶⁰ Si veda *infra*, cap. 3.

⁶¹ Si veda *infra*, cap. 2.

⁶² VENEZIANI B., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, cit., 100.

⁶³ Per un quadro esaustivo si veda LUNARDON F., *Il rapporto di lavoro nei gruppi d'impresa*, in CARINCI F., (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 2076 ss.; più di recente RAZZOLINI O., *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di imprese*, in AIMO M., IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 677 ss.

⁶⁴ PINTO V., *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell'Unione Europea e diritto nazionale*, in ADL, 2011, 909.

funzionale tra le imprese «dalla sfera del giuridicamente irrilevante a quella del giuridicamente rilevante»⁶⁵.

Dottrina e giurisprudenza hanno tradizionalmente guardato il fenomeno della frammentazione organizzativa con una certa diffidenza. Le prime decisioni giudiziali chiamate a confrontarsi con la forma gruppo hanno, infatti, adottato un atteggiamento difensivo, vedendo in esso uno strumento per eludere gli obblighi di legge o per celare, dietro lo schermo della personalità giuridica dei vari operatori economici, il vero datore di lavoro⁶⁶.

Mentre nelle aule di giustizia si formavano orientamenti per reprimere le artificiose forme di scomposizione dell'attività economica in una pluralità di soggetti solo apparentemente distinti, la dottrina elaborava la dicotomia tra i c.d. pseudo-gruppi e i gruppi genuini, ritenendo che solo i primi potessero produrre effetti sulla validità degli atti di gestione del rapporto di lavoro⁶⁷.

Sebbene abbiano avuto il merito di spostare l'attenzione sulle concrete dinamiche organizzative inter-imprenditoriali, gli orientamenti giurisprudenziali presentavano un limite concettuale, ossia quello di ritenere l'«unicità d'impresa»⁶⁸ come espressione di un fenomeno illecito. L'inadeguatezza di tale lettura è divenuta più evidente a seguito della riforma del diritto societario che, disciplinando l'attività di direzione e coordinamento della capogruppo, ha legittimato l'assetto imprenditoriale unitario cui danno vita le società collegate⁶⁹.

Preso atto della legittimità dell'esercizio al plurale della medesima attività d'impresa, si è progressivamente affermata l'idea della codatorialità, considerata quale nuovo paradigma regolativo delle organizzazioni economiche complesse, tramite cui redistribuire tra gli operatori economici gli obblighi e le responsabilità derivanti dal contratto di lavoro⁷⁰.

Le teorie elaborate per scalfire la regola della formale separazione giuridica delle imprese economicamente integrate si sono formate, in gran parte, nei giudizi d'impugnazione dei licenziamenti intimati da un'impresa del gruppo, nei quali il lavoratore adduceva il collegamento tra le imprese come elemento in grado di inficiare la legittimità dell'atto espulsivo, oppure come indizio dell'unicità del soggetto imprenditoriale, fatta valere per godere dell'applicazione delle tutele lavoristiche subordinate al raggiungimento di determinati requisiti dimensionali.

Invero, gli interessanti approdi della giurisprudenza sono stati prevalentemente

⁶⁵ TUSSINO G., *Pluralità di società, unicità d'impresa e disciplina dei licenziamenti nei gruppi societari*, in *DML*, 2004, 773.

⁶⁶ Per una ricostruzione della giurisprudenza degli anni '70-'80: RUDAN BRICOLA M., *Il gruppo di imprese nella giurisprudenza lavoristica*, in *CI*, 1986, 742 ss.

⁶⁷ Si vedano i contributi contenuti nel fascicolo n. 2/1991 di *Diritto delle Relazioni Industriali*, curati da DE LUCA TAMAJO R.; MELIADÒ G.; DE SIMONE G.; TINTI A.R., GUAGLIONE L.

⁶⁸ RAZZOLINI O., *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da "unicità di impresa"*, in *DLRI*, 2009, 263 ss.

⁶⁹ *Supra*, par. 1.

⁷⁰ *Infra*, par. 3.3.

raggiunti di fronte alle ipotesi di licenziamenti intimati da imprese dimensionalmente al di sotto della soglia stabilita per accedere all'area della tutela reale, le quali intrattenevano stringenti legami di tipo economico-organizzativo con altri soggetti imprenditoriali⁷¹.

Senza addentrarci nell'analisi approfondita delle molteplici teorie elaborate dalla dottrina e dalla giurisprudenza, nei paragrafi che seguono l'attenzione si concentrerà sulle conseguenze che da queste derivano nei giudizi d'impugnazione del licenziamento intimato da un'impresa appartenente ad un gruppo.

3.1. La frode alla legge

La richiesta avanzata dal lavoratore di considerare l'organizzazione economica complessiva creata dalle imprese collegate ai fini dell'applicazione della tutela reale di cui all'art. 18 St. Lav. è stata per lungo tempo rigettata dall'orientamento maggioritario della giurisprudenza, il quale negava qualsivoglia rilevanza giuridica alla forma gruppo, considerata una situazione di fatto con implicazioni meramente economiche⁷².

Una breccia nel consolidato approccio formalistico si è aperta grazie all'istituto della frode alla legge. Secondo la massima che si rinviene, a partire dagli anni '80, nella maggior parte delle pronunce sul tema, spesso tralattivamente riproposta anche nelle decisioni più recenti, «il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è, di per sé solo, sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti giuridici»⁷³.

In base a tale orientamento, il lavoratore deve dimostrare l'intento del datore di lavoro di eludere, attraverso la costituzione di un gruppo di imprese, il raggiungimento del requisito numerico da cui discende la tutela reale del posto di lavoro. La presenza di una finalità fraudolenta è vagliata attraverso un'indagine sull'intera operazione economica, dalla costituzione dei legami di collegamento fino agli atti di gestione dell'ordinaria attività d'impresa, compresi quelli relativi al personale⁷⁴.

A fronte di un «esame particolarmente penetrante dei comportamenti dei soggetti collegati»⁷⁵, rivelatore di una “confusione” tra le rispettive risorse materiali e

⁷¹ *Infra*, par. 3.1 e ss.

⁷² Cass., 5.04.1990, n. 2831, in *RIDL*, 1991, II, 183 ss. con nota di DE SIMONE G.; Cass. 29.04.1974, n. 1220, in *DL*.

⁷³ Tra le tante: Cass. 9.06.1989, n. 2819, in *NGL*, 1989, 536; Cass. 1.05.1999, n. 3136, in *NGL*, 1999, 467; più di recente: Cass. 15.05.2006, n. 11107, in *RGL*, II, 440.

⁷⁴ GRECO M. G., *La ricerca del datore di lavoro nell'impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, in *RGL*, 2013, 177 ss.

⁷⁵ Cass. 18.04.1986, n. 2576, in *FI*, 1986, I, 1847.

personali, la giurisprudenza ha superato il velo della personalità giuridica delle singole società per accertare l'esistenza di un'unica impresa artificiosamente frammentata. Al fine di alleggerire l'onere probatorio gravante sul lavoratore, la giurisprudenza ha adottato una lettura "oggettiva"⁷⁶ della fattispecie fraudolenta, ritenuta sussistente in presenza di indici sintomatici dell'unitarietà della gestione imprenditoriale, quali l'unicità della struttura organizzativa e produttiva, l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo, l'esistenza di un ente con funzioni di coordinamento e l'utilizzazione promiscua della prestazione lavorativa⁷⁷.

L'istituto della frode alla legge non comporta una modifica della titolarità del contratto di lavoro, né la creazione di un nuovo soggetto giuridico formato dal complesso di imprese collegate, bensì l'applicazione della norma imperativa illecitamente aggirata⁷⁸. Nonostante ciò, nelle pronunce che sposano l'indirizzo interpretativo brevemente tratteggiato, è ricorrente la definizione dell'insieme di società collegate come "centro unico d'imputazione dei rapporti di lavoro", a cui si alternano espressioni come "unico complesso aziendale", "impresa unica" o "datore di lavoro unico".

L'accertamento della natura fraudolenta del collegamento societario si sovrappone sovente alla dichiarazione del gruppo quale fenomeno simulato. L'interscambiabilità tra i due istituti che sembra emergere in molte decisioni desta non poche perplessità considerando che «vi sono simulazioni non fraudolente che producono soltanto le conseguenze previste dal secondo comma dell'art. 1414 c.c. e che, per altro verso, non sempre la frode si attua attraverso una simulazione»⁷⁹.

La scarsa linearità delle pronunce dei giudici si avverte anche rispetto all'individuazione del destinatario degli obblighi derivanti dall'art. 18 St. lav.

Se, in alcuni casi, le conseguenze derivanti dall'illegittimità del licenziamento sono state imputate in via solidale a tutte le imprese del gruppo⁸⁰, in altri i giudici hanno addossato ai soggetti estranei al contratto con il lavoratore esclusivamente il pagamento dell'indennità risarcitoria, condannando alla reintegra solo l'impresa datrice di lavoro⁸¹, la quale, in altre ipotesi, è risultata l'unica destinataria di entrambi gli obblighi⁸².

Lo strumentario giuridico utilizzato per sancire l'applicabilità del regime di stabilità del rapporto di lavoro riservato alle "grandi" imprese si è diffuso anche per valutare la

⁷⁶ RAZZOLINI O., *Contitolarità del rapporto di lavoro...*, cit., 265.

⁷⁷ Cass., 01.04.1999, n. 3136, in *OGI*, 1999, I, 1133; Cass., 6.4.2004, n. 6707, in *DeJure*; Cass., 10.5.2007, n. 10672, in *RIDL*, 2007, II, 1001.

⁷⁸ Art. 1344 c.c. Per una ricostruzione dell'applicazione della frode alla legge ai gruppi: DONDI G., *Società collegate, frode alla legge e tutela del lavoratore licenziato*, in *GC*, 1984, 2316 ss; BOLEGO G., *Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro*, Cedam, 2011, spec. 98.

⁷⁹ GRECO M.G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, 2017, 73.

⁸⁰ P. Roma, 6.10.1987, in *RIDL*, 1988, II, 1062 ss, con nota di DE SIMONE G.; P. Tivoli, 26.4.1993, in *RGL*, 1994, II, 1085 ss. con nota di MADERA M.L.

⁸¹ Pretura Genova, 16/06/1983, in *RGL*, 1984, II, 96.

⁸² P. Roma, 29.11.1983, in *GC*, 1984, 2316.; Trib. Milano, 24.04.1998, in *RCDL*, 1998, 729.

legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da un soggetto appartenente al gruppo⁸³. Una volta accertata l'unicità della compagine aziendale, l'indagine diretta a verificare la sussistenza delle ragioni inerenti «all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» addotte nel licenziamento non può che avere ad oggetto l'intero contesto imprenditoriale, artificiosamente segmentato tra più soggetti giuridici.

L'estensione dell'ambito di verifica della sussistenza del g.m.o. ha condotto i giudici a ritenere ingiustificati i licenziamenti intimati per cessazione dell'attività d'impresa, quando in giudizio emergeva la continuazione della stessa presso una società collegata. Se la ragione organizzativa posta a fondamento del licenziamento è individuata nella cessazione dell'attività d'impresa, la prosecuzione di quest'ultima, seppur presso un soggetto giuridico formalmente diverso, rende la motivazione addotta «del tutto inveritiera e infondata»⁸⁴. In tal caso, quella che sarebbe un'idonea causa giustificatrice considerando l'attività del datore di lavoro «è neutralizzata da elementi contrari e opposti, emergenti in altro punto della complessa articolazione dell'impresa»⁸⁵.

La casistica maggioritaria in tema di effetti del collegamento inter-imprenditoriale sul licenziamento per ragioni oggettive riguarda la valutazione circa il corretto assolvimento dell'onere di *repêchage*, ritenuto assolto solo laddove non vi siano posizioni ricopribili dal lavoratore in alcun soggetto del gruppo⁸⁶.

L'ampliamento dell'ambito organizzativo in cui il lavoratore deve essere ricollocato è stato statuito, inizialmente, dinanzi ai c.d. pseudo-gruppi, ma, negli anni più recenti, tale indirizzo interpretativo si è affermato anche per regolare forme genuine di scomposizione del ciclo produttivo, seppur appellandosi a *rationes* diverse.

3.2. Il divieto d'interposizione di manodopera

Solo formalmente abrogato con il d.lgs. n. 276/2003⁸⁷, il divieto d'interposizione di manodopera costituisce, a differenza delle tecniche sopra esaminate, un baluardo prettamente lavoristico, che garantisce la trasparenza nella gestione e nell'utilizzo della forza lavoro⁸⁸. Esso risponde, infatti, all'esigenza di evitare che tra le due parti del contratto di lavoro s'interponga una “testa di paglia”, che assume il lavoratore al

⁸³ P. Roma, 28.11.1995, in *RGL*, 1996, II, 43 ss. con nota di MADERA M.L.; P. Milano, 02.08.1995, in *RCDL*, 1995, 1050; Trib. Milano, 05.06.2000, in *OneLegale*.

⁸⁴ Cass., 10.06.1986, n. 3845 in *OneLegale*.

⁸⁵ MELIADÒ G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo*, in *RGL*, 1980, I, 607.

⁸⁶ P. Milano, 2.8.1995, cit.; P. Roma, 28.11.1995, cit.; Cass. 16.5.2003 n. 7717, in *OGL*, 2003, 415; Cass., 6.4.2004 n. 6707 in *OneLegale*.

⁸⁷ È pacifico che l'interposizione di manodopera configuri un illecito anche a seguito dell'abrogazione della l. n. 1369/1960. L'illiceità del fenomeno si ricava oggi dalle norme che disciplinano la somministrazione di lavoro. Si veda, tra i tanti: GAROFALO D., *Il perdurante divieto di interposizione*, in GAROFALO D. (a cura di), *Appalti e lavoro*, vol. 2, Giappichelli, 2017, 9 ss.

⁸⁸ DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti...*, cit.

solo fine di destinarlo ad un'impresa terza, la quale esercita su di esso i tipici poteri datoriali. Come è stato chiarito, la violazione del divieto si ritiene integrata a prescindere dalla dimostrazione dell'intento fraudolento del datore di lavoro⁸⁹.

Secondo una nota interpretazione del secolo scorso, tutt'oggi accolta dalla maggior parte della dottrina, il divieto d'interposizione consente di specificare la fattispecie della subordinazione, in particolare le caratteristiche del creditore di lavoro⁹⁰. La l. n. 1369/1960 è stata, infatti, il referente normativo della c.d. concezione realistica del datore di lavoro, secondo cui questo deve essere individuato nel soggetto che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa in quanto titolare dell'organizzazione produttiva in cui il lavoratore è inserito⁹¹.

Tale indirizzo interpretativo postula, dunque, una perfetta coincidenza tra il soggetto imprenditore, che gestisce a proprio rischio l'organizzazione dell'attività d'impresa, e colui che stipula il contratto di lavoro ed esercita i poteri che da esso derivano.

L'applicazione del principio di corrispondenza tra datore di lavoro formale e sostanziale può risultare particolarmente problematica nell'ambito di un contesto produttivo fortemente integrato come quello dei gruppi, nei quali è difficile comprendere dove finisce l'organizzazione di un'impresa e inizia quella di un'altra. La condivisione del potere organizzativo tra più soggetti giuridicamente distinti è, invero, immanente a tale modalità di conduzione dell'attività economica, tanto da mettere in discussione l'idea secondo cui ad un'impresa corrisponde un unico imprenditore⁹².

La ricerca del soggetto cui fa capo il processo decisionale potrebbe, dunque, rivelarsi un'operazione impossibile poiché, a seconda delle circostanze, «le sedi del potere possono essere al centro o alla periferia o distribuite fra i due piani»⁹³.

La capogruppo è stata considerata il reale datore di lavoro del lavoratore assunto da una società controllata solo in poche occasioni, nelle quali i giudici hanno valorizzato l'ingerenza da essa esercitata sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa⁹⁴, a nulla rilevando la natura genuinamente imprenditoriale dell'impresa formalmente parte del contratto di lavoro⁹⁵.

Il c.d. canone lavoristico di individuazione del fenomeno interpositorio risulta, tuttavia, spesso inadeguato a distinguere la fisiologia dalla patologia poiché l'ordinamento consente relazioni tra imprese fortemente gerarchiche, che rendono

⁸⁹ Cass. S.U., 26.10.2006, n. 22910, in *ADL*, 2007, 4-5, 1011, con nota di CARINCI M.T.

⁹⁰ MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, 1979.

⁹¹ CARINCI M. T., *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 1 ss.

⁹² SALENTO A., *Somministrazione, appalto, organizzazione: politiche del diritto, interpretazioni, teorie organizzative*, in *DRLI*, 2006, 459; CORAZZA L., *Contractual Integration...*, cit., 248.

⁹³ VARDARO G., *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *DLRI*, 1988, 211.

⁹⁴ Cass., 21.09.2010, n. 19931, in *FI*, 2010, 12, 3325 ss. con nota di MELIADÒ G.; Cass. 29.11.2011, n. 25270, in *RGL*, II, 294 ss., con nota di RAIMONDI E.

⁹⁵ Cass., 28.03.2013, n. 7820, in *OneLegale*.

sfumato il confine tra l'ingerenza esercitata nei confronti dell'attività del *partner* commerciale e quella rivolta ai lavoratori impiegati da quest'ultima⁹⁶.

Inoltre, nonostante l'affermarsi di una visione sempre più "organizzativa" della subordinazione⁹⁷, ritenuta integrata anche a prescindere dalla sottoposizione a un potere direttivo in senso stretto, la giurisprudenza in materia di interposizione di manodopera risulta ancora legata alla ricerca di una puntuale direzione della prestazione lavorativa, con conseguente aggravamento dell'onere probatorio del lavoratore⁹⁸.

La scarsa diffusione del divieto d'interposizione nelle pronunce in tema di gruppi di imprese è dovuta anche alle domande solitamente avanzate dal lavoratore, non dirette alla costituzione di un rapporto di lavoro con la capogruppo, bensì alla considerazione unitaria del complesso di società collegate.

Se, infatti, il riconoscimento di un'artificiosa frammentazione dell'organizzazione produttiva comporta la sommatoria dei dipendenti di ogni soggetto formalmente autonomo ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale di cui all'art. 18 St. lav. o dell'art. 24, l. n. 223/1991, così come un'estensione dell'ambito organizzativo in cui verificare il corretto adempimento dell'obbligo di *repêchage* o l'applicazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi, dalla costituzione del rapporto di lavoro con l'interponente consegue, invece, l'inefficacia del licenziamento intimato dall'interposto.

Invero, seppur non siano mancate pronunce di segno contrario, la giurisprudenza maggioritaria ha costantemente affermato che il potere di recesso deve essere esercitato dal contraente reale e non da quello fittizio, con la conseguenza che il licenziamento adottato da quest'ultimo deve considerarsi *tamquam non esset*⁹⁹.

Una conclusione diversa è oggi preclusa dalla norma di interpretazione autentica dell'art. 38, d.lgs. n. 81/2015, contenuta nell'art. 80 bis, d. l. n. 34/2020, secondo la quale l'interponente non può avvalersi dell'atto di recesso intimato dall'interposto¹⁰⁰. Dall'accertamento della fattispecie vietata consegue, pertanto, la continuazione del rapporto in capo al reale datore di lavoro, che si ritiene non essere mai cessato.

⁹⁶ CORAZZA. L., RAZZOLINI O., *Evoluzione della figura del datore di lavoro e modelli di tutela dei lavoratori: verso una responsabilità di filiera?*, in *QRS*, 2023, 37 ss.

⁹⁷ MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, 10 ss.

⁹⁸ Per una ricostruzione della giurisprudenza più recente: GRASSO F., *Esternalizzazioni, catene del valore e tutela dei lavoratori. Problemi attuali e prospettive future*, in *Labor*, 2023, 151 ss.

⁹⁹ Cass. S.U., 21.3.1997, n. 2517, in *FI*, 1998, I, 3318; Cass. 4.7.1996, n. 6092, *FI, Rep.* 1996, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 476; Cass., 16.6.1995, n. 5995, in *FI*, 1998, I, 3582; Cass. 11.6.1992, n. 7213, in *FI, Rep.* 1992, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 529. Contra: Cass., 13.9.2016, n. 17969, in *ADL*, 2018, 913.

¹⁰⁰ Le sanzioni previste per la somministrazione irregolare si applicano all'appalto illecito: Cass., 22.11.2023, n. 32412, in *OneLegale*.

Il riferimento al fenomeno interpositorio eccede e non coincide, dunque, con il *petitum* del lavoratore, il cui accoglimento presuppone la valutazione della dimensione economica complessiva dell'impresa¹⁰¹.

La modifica della titolarità del contratto *ex latere creditoris* con effetti *ex tunc*, disposta in caso di accertamento della violazione del divieto d'interposizione, determina, infatti, l'espulsione dall'intesa dell'interposto e, con esso, della sua organizzazione, le cui dimensioni non possono, di conseguenza, rilevare nel momento in cui è necessario conteggiare i dipendenti dell'impresa datrice di lavoro¹⁰².

Si comprendono, allora, gli sforzi compiuti dai giudici del lavoro per individuare l'unicità d'impresa celata dietro la distinta personalità giuridica delle società collegate, appellandosi ad istituti giuridici - quali la frode, la simulazione, l'abuso del diritto - estranei alla materia. L'errore che deve ascriversi a tale orientamento è quello di considerare l'unicità d'impresa come necessaria espressione di un fenomeno patologico.

3.3. La codatorialità

Dal riconoscimento dell'esercizio al plurale dell'attività d'impresa come modalità fisiologica di gestione dei fattori produttivi¹⁰³ hanno preso avvio gli studi riguardanti la possibilità di imputare il medesimo rapporto di lavoro a tutte le società collegate, qualora le stesse utilizzino in modo promiscuo e indistinto la medesima prestazione lavorativa.

Invero, la messa in discussione del principio dell'unicità del datore di lavoro¹⁰⁴ ha preso forma per tentare di regolare le nuove modalità di esercizio dei poteri datoriali nelle organizzazioni economiche complesse, ormai considerate una forma del tutto lecita di articolazione delle attività imprenditoriali.

Discostandosi dall'approccio precedente, i sostenitori della codatorialità non ritengono necessario superare l'autonomia giuridica delle singole società, ma rinvergono nella distribuzione delle responsabilità datoriali tra i vari soggetti collegati la soluzione per riequilibrare la posizione del lavoratore. L'attribuzione di tutti gli obblighi datoriali alla pluralità di imprese appartenenti al gruppo ha come presupposto il riconoscimento delle stesse come centri di imputazione giuridica autonomi, seppur appartenenti ad un'organizzazione economica unitaria in grado di reagire sulla struttura del contratto di lavoro¹⁰⁵.

¹⁰¹ MELIADÒ G., *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società. Subordinazione...*, cit., 169.

¹⁰² Sottolinea l'espulsione dell'interposto dall'intesa: MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori...*, cit., 353.

¹⁰³ DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti...*, 245.

¹⁰⁴ CARINCI M.T., *L'unicità del datore di lavoro (quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse) è regola generale nell'ordinamento giuslavoristico*, in *ADL*, 2007, 1011 ss.

¹⁰⁵ RAZZOLINI O., *Contitolarità dei rapporti...*, cit.; GRECO M.G., *Il rapporto di lavoro...*, cit.; RAIMONDI E., *Rapporto di lavoro...*, cit.; ZOPPOLI L., *Metamorfosi soggettive e riflessi sul sistema delle*

Nell'ampio dibattito dottrinale sul tema sono emerse una pluralità di teorie sulla codatorialità, che si differenziano tra loro sia per gli elementi in presenza dei quali è possibile imputare il rapporto di lavoro a più soggetti sia per le conseguenze che ne derivano.

Alcuni studi hanno argomentato la codatorialità sulla base del collegamento negoziale che si instaurerebbe tra il contratto di lavoro e l'accordo commerciale tra le imprese¹⁰⁶. Altri, richiamando la concezione realistica di datore di lavoro, sostengono che, laddove l'organizzazione produttiva in cui il lavoratore è inserito risulti esercitata congiuntamente da una pluralità di soggetti, questi debbano essere considerati parti del medesimo contratto di lavoro¹⁰⁷.

Secondo un'altra proposta interpretativa, è la destinazione della prestazione all'interesse di gruppo l'elemento qualificante il rapporto di lavoro pluridatoriale¹⁰⁸, configurabile a prescindere dall'esercizio condiviso del potere direttivo nei confronti del medesimo lavoratore, il quale, secondo altri¹⁰⁹, sarebbe l'unico fattore rilevante.

Contrasti si registrano, inoltre, sulla possibilità di inquadrare la codatorialità come un unico rapporto con una pluralità di creditori, oppure, al contrario, come una pluralità di rapporti distinti con il medesimo lavoratore, tanti quanti sono i soggetti qualificabili come datori di lavoro¹¹⁰.

Il dibattito, scaturito per offrire un rimedio al lavoratore impiegato in contesti produttivi caratterizzati dalla «prossimità organizzativa»¹¹¹ di più attori economici, si è riaperto a seguito dell'introduzione legislativa della codatorialità come strumento innovativo di gestione delle risorse umane offerto alle imprese aderenti ad un contratto di rete¹¹².

Tale istituto, enunciato ma non disciplinato dall'art. 30, comma 4 *ter*, d.lgs. n. 276/2003, deve ritenersi distinto dalla codatorialità ideata nell'ambito dei gruppi, fondandosi il primo su una disposizione contrattuale volontariamente inserita dalle

fonti del lavoro: la codatorialità, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di imprese*, Giuffrè, 2015, 203 ss.

¹⁰⁶ SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *DLRI*, 2010, 1 ss.

¹⁰⁷ CARINCI M.T., *Introduzione. Il concetto di datore...*, cit.

¹⁰⁸ RAZZOLINI O., *Contitolarità...*, cit.

¹⁰⁹ GRECO M.G., *Il rapporto di lavoro...*, cit.

¹¹⁰ Discostandosi dalla proposta interpretativa maggioritaria, che sarà analizzata nel corso del paragrafo, ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese*, Giuffrè, 2014, 132 avanza l'ipotesi di una pluralità di contratti di lavoro.

¹¹¹ BAVARO V., LAFORGIA S., *Contrattazione collettiva e "prossimità delle imprese". La struttura del contratto collettivo di filiera, distretto, reti d'impresa*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 114.

¹¹² Sul tema: ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014; DI MAIO A., *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in *ADL*, 2016, 780 ss.; GRECO M.G., *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in *ADL*, 2014, 398 ss.; RECCHIA A., *Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro: titolarità dell'obbligazione e imputazione della responsabilità*, in *DRI*, 2019, 165 ss.; ALESSI C., *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 85 ss.

imprese retiste nel contratto commerciale, mentre il secondo sulle concrete modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

La riforma del 2013, la quale ha ulteriormente scalfito la regola aurea del datore di lavoro unico, ha, altresì, introdotto un'agevolazione probatoria per il distacco tra imprese retiste, prevedendo che l'interesse del distaccante sorga «automaticamente in forza dell'operare della rete».

La parziale liberalizzazione del distacco infra-rete, ottenuta tramite l'esonero dell'impresa retista dall'onere di dimostrare la presenza di un proprio interesse, concreto ed effettivo¹¹³, per sottoporre il lavoratore al potere direttivo altrui, si giustifica in ragione dello scopo comune perseguito dai soggetti aderenti alla rete¹¹⁴. L'automaticità dell'interesse è, in altre parole, fondato sulla funzionalità del contratto di rete, «atteso che l'interesse proprio del distaccante è implicito nel perseguimento dell'interesse da parte del raggruppamento»¹¹⁵.

L'utilizzo del distacco per soddisfare l'interesse unitario di una pluralità di imprese è ammesso dalla giurisprudenza anche per le società appartenenti ad un gruppo, le quali possono beneficiare, secondo alcune pronunce, del meccanismo presuntivo previsto per le reti¹¹⁶.

Tale approdo rende ancora più problematica l'individuazione del datore di lavoro nei gruppi¹¹⁷, oltre a far divenire sfumata la distinzione tra il distacco e la codatorialità, ove intesa come rimedio per il lavoratore la cui prestazione soddisfa l'interesse di gruppo¹¹⁸.

Invero, aderendo a quest'ultima lettura, ogni volta in cui il lavoratore distaccato svolga la prestazione lavorativa nell'interesse del gruppo, dovrebbe configurarsi un'ipotesi di codatorialità tra tutte le società appartenenti al gruppo stesso. La logica che sorregge i due istituti è, tuttavia, molto diversa, poiché il distacco è una forma legittima di ripartizione dei poteri datoriali tra due imprese, delle quali una sola è definibile come datrice di lavoro, mentre la codatorialità è uno strumento di ricostruzione dell'effettiva titolarità del rapporto, che comporta una moltiplicazione dei creditori di lavoro, sui quali ricadono tutti gli obblighi e i poteri datoriali.

Sebbene si registrino voci contrarie, la maggior parte della dottrina inquadra la codatorialità entro lo schema dell'obbligazione soggettivamente complessa, caratterizzata, oltre che dalla pluralità di creditori o debitori, dall'unicità della

¹¹³ La sussistenza dell'interesse del distaccante è l'elemento in presenza del quale il distacco può ritenersi legittimo, insieme alla temporaneità dell'assegnazione. Il tema è ampiamente indagato da TEBANO L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica Italiana, 2020, 59 ss. cui si rimanda per ulteriori riferimenti bibliografici.

¹¹⁴ CAGNIN V., *Il distacco infra-gruppo alla luce delle novità sul contratto di rete*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 278; ALVINO I., *Il lavoro nelle reti...*, cit., 191 ss.;

¹¹⁵ Trib. Taranto, 17 novembre 2022, in *LG*, 2023, 599 ss.

¹¹⁶ Cass., 21.04.2016, n. 8068, in *ADL*, 2016, 982, con nota di SITZIA A.; Cass. 02.08.2024, n. 21806.

¹¹⁷ CAGNIN V., *op. cit.*, 280.

¹¹⁸ Secondo CAGNIN V., *op. cit.*, 281 la codatorialità dovrebbe essere estesa alle ipotesi di distacco.

prestazione e del titolo. Da tale ricostruzione discende, ai sensi dell'art. 1294 c.c., la responsabilità dei codatori di lavoro per i crediti vantati dal lavoratore¹¹⁹.

Per descrivere il rapporto pluridatoriale si è fatto riferimento alla "contitolarità qualificata", nella quale assume rilievo la comunanza di interessi tra le parti debitorie o creditrici della medesima prestazione - definita quale «nucleo essenziale»¹²⁰ della fattispecie - e l'organizzazione da essa creata per soddisfarlo¹²¹. Attraverso lo schema della contitolarità qualificata, «l'interesse di gruppo non resta confinato nell'area dell'irrilevanza giuridica, ma trasmigra all'interno del contratto»¹²², producendo dirette conseguenze sulla conformazione degli obblighi e dei diritti delle parti.

Innanzitutto, la ricostruzione della codatorialità come "contitolarità qualificata" del contratto comporta la necessità di verificare la sussistenza dei requisiti di legge relativi agli atti di gestione del rapporto di lavoro nell'ambito dell'organizzazione complessiva predisposta dai codatori per soddisfare l'interesse di gruppo.

La fondatezza delle ragioni economiche addotte nell'atto di licenziamento dovrà, pertanto, essere accertata «in relazione alla complessa struttura organizzativa del raggruppamento societario e allo scopo produttivo condiviso»¹²³. Analogamente, il calcolo delle soglie dimensionali dovrà essere riferito all'impresa unitaria creata dai concreditori di lavoro.

Inoltre, la codatorialità implica o, secondo un'altra teoria, presuppone l'esercizio condiviso del potere direttivo nei confronti del medesimo lavoratore.

Secondo una parte della dottrina, l'«esercizio al plurale dei poteri datoriali» è il presupposto della codatorialità, che si ritiene integrato quando l'attività di direzione e coordinamento riservata alla capogruppo si traduce nell'«intervento diretto su istituti caratterizzanti la subordinazione»¹²⁴.

Chi sostiene, invece, che l'elemento qualificante vada rinvenuto nella destinazione della prestazione all'interesse di gruppo considera la sottoposizione del lavoratore alle direttive impartite da più soggetti quale conseguenza della contitolarità qualificata del rapporto di lavoro. Da essa, infatti, deriva la titolarità, per intero e non *pro quota*, del potere direttivo in capo a ciascun codatore, il quale lo esercita in vista della realizzazione dell'interesse di gruppo.

Ne consegue che il potere di recesso potrà essere esercitato da ciascun codatore e produrrà effetti anche nei confronti degli altri, i quali potranno, di conseguenza, ritenere estinto il vincolo contrattuale con il lavoratore a prescindere dall'intimazione di un atto interruttivo del rapporto¹²⁵. Viceversa, il rapporto di lavoro con uno solo dei

¹¹⁹ GRECO M.G., *Il rapporto...*, cit., 194 ss.; RAZZOLINI O., *Contitolarità...*, cit., 289 ss.

¹²⁰ RAZZOLINI O., *Contitolarità...*, cit., 286.

¹²¹ GRECO M.G., *Il rapporto...*, cit., 208 ss.

¹²² RAZZOLINI O., *op. ult. cit.*, 286.

¹²³ GRECO M.G., *op. ult. cit.*, 254.

¹²⁴ Entrambe le citazioni sono prese da GRECO M.G., *op. ult. cit.* 229.

¹²⁵ GRECO M.G., *op. ult. cit.*, 263.

codatori può cessare qualora esso fuoriesca dal gruppo, in quanto verrebbe meno la sua partecipazione a quell'impresa unica, che rappresenta il presupposto della codatorialità.

Le conseguenze “eversive”¹²⁶ che la teoria in esame comporta in tema di licenziamento, il quale sarebbe ammesso anche in mancanza delle causali imposte dalla legge, giustifica le perplessità avanzate della dottrina circa l'adeguatezza della moltiplicazione dei datori di lavoro a fungere da tecnica di tutela del lavoratore, il quale, peraltro, subisce un aggravamento della sua posizione debitoria¹²⁷.

L'approfondita ricostruzione della codatorialità ad opera della dottrina ha trovato solo parziale riscontro nella giurisprudenza che, pur ammettendo la configurabilità di un rapporto di lavoro pluridatoriale, risulta ancora legata all'orientamento precedente in tema di pseudo-gruppi.

Invero, nonostante il mutamento concettuale e lessicale, l'indagine compiuta dai giudici per accertare la codatorialità è identica a quella compiuta in precedenza, ossia basata sulla ricerca di indici sintomatici dell'unicità d'impresa e dell'utilizzazione promiscua della prestazione lavorativa¹²⁸. Quest'ultima, tuttavia, non sempre è individuata come un elemento necessario, a differenza degli orientamenti dottrinali maggioritari che rinvencono in esso l'indice lavoristico fondamentale per poter predicare la contitolarità del rapporto di lavoro tra i vari soggetti che compongono il gruppo.

Dall'analisi della giurisprudenza non emerge, infatti, un indirizzo univoco rispetto agli elementi caratterizzanti la codatorialità.

In alcuni casi i giudici danno rilievo alla sottoposizione del lavoratore al potere direttivo dell'impresa capofila, valorizzando, dunque, l'ingerenza che questa esercita sul rapporto di lavoro per conformarla all'interesse di gruppo. Secondo altre pronunce, invece, tale situazione sarebbe da ricondurre ad un'ipotesi d'illecita interposizione di manodopera¹²⁹.

Risultano, pertanto, fondati i dubbi sollevati dalla dottrina circa la difficoltà di individuare la linea di confine tra interposizione e codatorialità, fondata sulla delicata distinzione tra potere di indirizzo dell'attività economica e potere di direzione della prestazione lavorativa.

Si registrano, inoltre, pronunce in cui l'utilizzo promiscuo della prestazione resa dal lavoratore ricorrente è stata considerata irrilevante per l'accertamento del rapporto di

¹²⁶ Espressione utilizzata da MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *RGL*, 2013, I, 26, che sottolinea il carattere “eversivo” della codatorialità, in quanto tecnica antitetica alla subordinazione.

¹²⁷ Sollevano critiche in merito alla prospettiva della codatorialità: PINTO V., *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *RGL*, 2013, I, 55 ss.; MAZZOTTA O., *op. ult. cit.*, 19 ss.; ALVINO I., *Il lavoro nelle reti...*, cit., 117 ss.

¹²⁸ Tra le più recenti: Cass., 24.06.2021, n. 18135, in *ADL*, 2022, 155 ss.; Cass., 09.01.2019, n. 267; Cass., 03.12.2019, n. 31519; Cass., 12.02.2020, n. 3339, tutte in *OneLegale*.

¹²⁹ Cass. 29.11.2011, n. 25270, cit.

lavoro pluridatoriale. La giurisprudenza di legittimità ha, infatti, dato rilievo alla «rilevante compenetrazione tra le strutture» produttive delle singole imprese, la quale implica la «riferibilità della prestazione di lavoro ad un soggetto sostanzialmente unitario e rende non decisiva la vicenda personale del singolo lavoratore»¹³⁰. Il dato fondamentale, secondo tale filone giurisprudenziale, è l'integrazione economico-produttiva tra le imprese collegate, che deve essere tale da non consentire di distinguere «nell'ambito dell'attività prestata dal lavoratore quanto riferibile all'una o all'altra società»¹³¹.

Nello stesso filone interpretativo si collocano le pronunce che accertano la codatorialità sulla base dell'interscambiabilità del personale tra le imprese del gruppo, senza assegnare alcun rilievo al fatto che il ricorrente ha lavorato, per tutta la durata del rapporto, esclusivamente nell'ambito della struttura facente capo alla formale datrice di lavoro¹³².

Inoltre, la circostanza che il personale circoli tra le varie imprese del gruppo tramite il legittimo ricorso all'istituto del distacco non è ritenuto, in alcune decisioni, un elemento ostativo alla configurazione di un rapporto di lavoro pluridatoriale tra i soggetti utilizzatori della prestazione¹³³.

Tale approdo rischia di creare una sovrapposizione tra il rapporto di lavoro pluridatoriale e l'istituto del distacco, il quale, tuttavia, per espressa previsione di legge, non implica la contitolarità del rapporto di lavoro tra distaccante e distaccatario. Nel distacco, infatti, si può parlare di codatorialità solo in senso «descrittivo»¹³⁴, per esprimere la scissione autorizzata tra il titolare del contratto di lavoro e l'utilizzatore della prestazione lavorativa.

Anche le conseguenze derivanti dall'accertamento della codatorialità non sono sempre coerenti con l'idea di una contitolarità del rapporto di lavoro¹³⁵.

Alcune pronunce, infatti, ritengono che l'accertamento della codatorialità in un contesto di gruppo di imprese comporti l'inefficacia del licenziamento intimato da una sola di esse, sul presupposto che il potere di recesso debba essere esercitato congiuntamente dai codatori¹³⁶. In altre, invece, il licenziamento è considerato «pienamente valido ed efficace» poiché «proviene comunque da un soggetto che è datore di lavoro»¹³⁷.

Le oscillazioni che si registrano nell'elaborazione giurisprudenziale, sia in riferimento ai presupposti che agli effetti del rapporto pluridatoriale, legittimano il dubbio circa la

¹³⁰ Cass., 20.10.2021, n. 29212 in *OneLegale*. Nello stesso senso: Cass., 8.11.2021, n. 32474, in *Labor*, 2022, 372 ss.; Cass., 24.01.2022, n. 2015; Cass., 13.04.2022, n. 12037; Cass., 27.04.2022, n. 13206.

¹³¹ Cass., 20.10.2021, n. 29212, cit.

¹³² Cass., 03.04.2025, n. 8855 in *OneLegale*.

¹³³ Cass., 8.11.2021, n. 32474, cit.

¹³⁴ MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese, codatorialità...*, cit., 20.

¹³⁵ TREU T., *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *MCR*, 2012, 16.

¹³⁶ Trib. Roma, 22.02.2024, n. 2223 in *OneLegale*.

¹³⁷ Trib. Roma 15.03.2023, n. 2688, in *OneLegale*.

possibilità di inquadrare la codatorialità alla stregua di una “fattispecie”, accertabile in base ad un test «unitario e onnipervasivo»¹³⁸.

Invero, l’evoluzione giurisprudenziale non sembra offrire contorni definiti della codatorialità, la quale si configura come uno schema funzionale alla soluzione degli specifici problemi emergenti nel caso concreto, i quali, la maggior parte delle volte, attengono alla possibilità di ampliare l’indagine all’organizzazione dei soggetti collegati al datore di lavoro per saggiare la legittimità degli atti datoriali.

Piuttosto che come una vera e propria contitolarità del rapporto di lavoro, la codatorialità si atteggia come un “rimedio”¹³⁹.

Peraltro, solo se intesa come uno strumento funzionale ad offrire soluzione ad uno specifico bisogno di tutela, la codatorialità può superare le criticità legate ad una visione statica ed unitaria della nozione di datore di lavoro, piuttosto che dar luogo ad «un’indesiderabile eterogenesi dei fini»¹⁴⁰.

Da un lato, infatti, l’approccio rimediale consente di regolare il potere esercitato al di fuori del rapporto di lavoro senza comportare la moltiplicazione degli obblighi gravanti sul lavoratore cui, invece, condurrebbe la pluralità *ex latere creditoris*. Dall’altro, seguendo una logica funzionalistica è possibile attribuire rilievo ad elementi diversi da quelli qualificanti il contratto di lavoro, superando le rigidità poste dall’accertamento dell’eterodirezione.

4. Frammentazione organizzativa e diritti dei lavoratori nel panorama europeo

Meno legato all’analisi contrattuale del rapporto di lavoro è l’ordinamento europeo che, dovendo armonizzare il diritto tra Stati con tradizioni e categorie giuridiche non sempre sovrapponibili, fornisce una pluralità di definizioni di datore di lavoro, diverse «a seconda del contesto normativo e dei fini»¹⁴¹ che questo intende perseguire.

In assenza di un «alfabeto di concetti»¹⁴², infatti, gli atti dell’Unione europea rinviano alle nozioni adottate dagli Stati membri o, in alternativa, prevedono definizioni specifiche la cui portata applicativa resta di norma confinata al contesto giuridico in cui sono state formulate.

L’approccio funzionale dell’Unione Europea è stato ritenuto particolarmente efficace nel regolare i fenomeni di integrazione produttiva tra imprese poiché le nozioni, di volta in volta fornite negli atti legislativi, sono potenzialmente idonee ad includere nell’ambito di applicazione della normativa lavoristica anche soggetti che non

¹³⁸ RATTI L., *Divide et impera. Codatorialità, interposizione illecita ed effettiva utilizzazione nella giurisprudenza sui gruppi di imprese*, in *Scritti in onore di Oronzo Mazzotta*, Cacucci, 2022, 1231.

¹³⁹ RATTI L., *La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall’impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 153 ss.

¹⁴⁰ RATTI L., *op. ult. cit.*, 167.

¹⁴¹ BARBERA M., *Trasformazioni della figura...*, cit., 223-224.

¹⁴² BALANDI G.G., BORELLI S., *Il contributo dell’Unione Europea allo studio giuslavoristico delle organizzazioni economiche complesse*, in *Studi in onore di Luigi Costato*, Jovene, 2014, vol. II, 389.

determinano le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e che, pertanto, non sono considerabili parti del contratto di lavoro¹⁴³.

Tale approccio è ritenuto particolarmente fecondo non solo per redistribuire gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, ma anche per ridefinire i confini del contesto organizzativo nel quale applicare determinati istituti lavoristici.

Oltre a adottare un approccio cd. *purposive* nel definire i concetti utilizzati degli atti legislativi, l'interpretazione teleologica delle nozioni comunitarie si è sviluppata attraverso l'argomento dell'effetto utile, a cui la Corte di Giustizia ricorre per colmare lacune definitorie oppure per superare il senso letterale di una disposizione qualora non risulti conforme allo scopo dell'atto¹⁴⁴.

Seppur non previsto in nessun Trattato, l'argomento dell'effetto utile «è talmente radicato nel modo di ragionare della CGUE dall'essere oramai entrato pacificamente tra le tecniche non scritte di interpretazione degli atti comunitari»¹⁴⁵.

Tale argomento limita la discrezionalità degli Stati nell'implementare gli atti dell'Unione, i quali devono essere interpretati dal giudice nazionale conformemente al significato ad essi fornito dalla Corte di Giustizia. Nelle sue pronunce è, invero, ricorrente l'affermazione secondo cui «i termini di una disposizione del diritto dell'Unione, la quale non contenga alcun rinvio espresso al diritto degli Stati membri ai fini della determinazione del proprio significato e della propria portata, devono di norma essere oggetto, nell'intera Unione, di un'interpretazione autonoma e uniforme, da effettuarsi tenendo conto non solo dei termini della medesima, ma anche del contesto della disposizione e dello scopo perseguito dalla normativa di cui trattasi»¹⁴⁶. L'argomento dell'effetto utile rappresenta, dunque, un importante strumento attraverso cui il diritto europeo manifesta la propria supremazia sugli ordinamenti nazionali, anche in un ambito, come quello lavoristico, «normalmente governato dalle regole della minima armonizzazione»¹⁴⁷.

Sebbene l'approccio funzionale adottato dall'ordinamento europeo possa rafforzare la *vis expansiva* del diritto del lavoro nei contesti di integrazione produttiva, l'argomento dell'effetto utile può talora comportare esiti ambivalenti. In particolare, nei casi in cui le direttive perseguano obiettivi plurimi e non esclusivamente sociali – ad esempio, un bilanciamento tra libertà economiche e diritti fondamentali – l'impiego di

¹⁴³ GAUDIO G., *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli, 2021.

¹⁴⁴ Sul tema, in generale: INGRAVALLO I., *L'effetto utile nell'interpretazione del diritto dell'Unione europea*, Cacucci, 2017. Sull'utilizzo dell'argomento effetto utile nell'interpretazione delle direttive in materia di politica sociale: RATTI L., *L'argomento dell'effetto utile nell'espansione del diritto del lavoro europeo*, in *DLRI*, 2017, 497 ss.; DE SIMONE G., *L'effettività del diritto come obiettivo e come argomento. La giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, tra interventismo e self restraint*, in *LD*, 2014, 2-3. 489 ss.

¹⁴⁵ RATTI L., *op. ult. cit.*, 504.

¹⁴⁶ C. Giust., 16.7.2020, C-610.18, *Afmb c. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, par. 50 e ivi ulteriori precedenti.

¹⁴⁷ RATTI L., *op. ult. cit.*, 511.

un'interpretazione teleologica può condurre a soluzioni che rischiano di attenuare la portata protettiva delle norme¹⁴⁸.

Le potenzialità dell'ordinamento europeo di porre un argine ai fenomeni di c.d. irresponsabilità organizzata¹⁴⁹ registrati nelle ipotesi di scomposizione dell'attività d'impresa si rinvergono, inoltre, nel rilancio, in chiave giuridicamente cogente, del principio di sostenibilità economica, sociale e ambientale. Per lungo tempo confinato in atti di *soft law*, tale principio è progressivamente assunto a fondamento di nuovi modelli regolativi, come dimostrano le recenti direttive in materia di *corporate sustainability due diligence*¹⁵⁰ e di rendicontazione ESG¹⁵¹.

L'attenzione verso le esternalità negative delle attività economiche – sollecitata tanto dalle pressioni degli *stakeholders* quanto dalle linee guida internazionali¹⁵² – ha trovato riconoscimento in strumenti giuridici che mirano a promuovere una responsabilità d'impresa estesa ai rapporti commerciali che intrattiene.

L'imputazione di obblighi in capo all'impresa capofila di una filiera produttiva non mette in discussione la distinta personalità giuridica dei soggetti che vi partecipano, bensì mira a riconnettere all'esercizio di determinati poteri l'assunzione delle relative responsabilità.

La logica che ispira i nuovi strumenti regolativi emergenti nell'ordinamento europeo induce a ripensare l'approccio finora adottato nei confronti delle organizzazioni economiche complesse.

4.1. Il datore di lavoro non contrattuale

La scomposizione dell'unitario concetto di datore di lavoro in una pluralità di nozioni, ciascuna funzionale all'individuazione del soggetto sul quale ricade la responsabilità di uno specifico trattamento, ha condotto la Corte di Giustizia ad abbracciare l'idea di un rapporto di lavoro pluridatoriale.

La codatorialità europea, tuttavia, si differenzia da quella elaborata dalla dottrina sul piano interno, fondata sull'analisi contrattuale del rapporto di lavoro. Invero, secondo i sostenitori della codatorialità, questa si configura quando le posizioni

¹⁴⁸ RATTI L., *op. ult. cit.*, 512. Questo profilo emergerà quando si analizzerà la nozione di «stabilimento» fornita dalla CGUE ai fini della Direttiva 98/59/CE, *infra* cap. 2.

¹⁴⁹ COLLINS H., *A Review of the Concept of Employer by Dr. Jeremias Prassl*, 2015, in <https://www.law.ox.ac.uk/content/labour-law-0/blog/2015/11/review-concept-employer-dr-jeremias-prassl>

¹⁵⁰ Direttiva 2024/1760/UE

¹⁵¹ Direttiva 2022/2464/UE, modificata dalla Direttiva 2025/794/UE.

¹⁵² A partire dai Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani del 2011. Per una ricostruzione delle fonti internazionali, cui si ispirano gli atti dell'UE: BONFANTI A., *Catene globali del valore, diritti umani e ambiente, nella prospettiva del diritto internazionale privato: verso una direttiva europea sull'obbligo di diligenza delle imprese in materia di sostenibilità*, in *Jus*, 2023, 295 ss.; MEGNA M.R., *Sviluppo, imprese e diritti umani per una crescita economica all'insegna della sostenibilità*, in *Labor*, 2023, 6, 604 ss.

creditorie derivanti dal contratto di lavoro sono esercitate congiuntamente da una pluralità di soggetti, i quali, di conseguenza, devono essere considerati parti del medesimo rapporto contrattuale. Tale ricostruzione, da un lato, presuppone che i codatori siano tutti individuabili applicando il medesimo criterio qualificante, e, dall'altro, implica che su ciascuno di essi ricadano tutti gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, rispetto ai quali devono essere considerati solidalmente responsabili.

Nella prospettiva della Corte di Giustizia, invece, la «pluralità di datori di lavoro»¹⁵³ si configura quando è possibile individuare più soggetti che interferiscono con il rapporto di lavoro, i quali, a seconda del ruolo rivestito, sono tenuti a garantire l'applicazione di determinati trattamenti al lavoratore. In tale ottica, gli obblighi datoriali, piuttosto che essere imputati in via solidale ad una pluralità di soggetti, sono tra essi redistribuiti in maniera differenziata, in base alla specifica esigenza da tutelare. L'idea di codatorialità è emersa nel panorama europeo in una decisione riguardante l'interpretazione della nozione di «impresa cedente» ai sensi della Direttiva 2001/23/CE in materia di trasferimento d'azienda¹⁵⁴.

Il caso riguardava un lavoratore assunto da una società appartenente al gruppo Heineken, poi distaccato presso una società collegata, la quale aveva deciso di esternalizzare l'attività ad un'impresa esterna al raggruppamento societario. La questione sollevata dal Giudice del rinvio riguardava la possibilità di considerare l'impresa distaccataria quale «cedente», anche se priva della qualità di datore di lavoro. La risposta affermativa a tale quesito avrebbe comportato il trasferimento del rapporto di lavoro in capo all'impresa terza alla quale era stata affidata l'attività, conformemente a quanto stabilito dalla Direttiva 2001/23/CE.

Secondo la Corte, il soggetto che in ragione del trasferimento «perde la qualità di imprenditore»¹⁵⁵ rispetto all'entità trasferita può essere individuato anche nell'impresa con cui il lavoratore non intrattiene un vincolo contrattuale.

Nel contesto dei gruppi caratterizzati da una «pluralità di datori di lavoro», infatti, non vi è alcun elemento sistematico che imponga di privilegiare il «datore di lavoro contrattuale»¹⁵⁶ ai fini dell'applicazione delle tutele in tema di trasferimento d'azienda. Al contrario, interpretare la nozione di «impresa cedente» attribuendo esclusivo rilievo

¹⁵³ C. Giust., 21.10.2010, *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten*, par. 25. La pronuncia è stata annotata da: RAZZOLINI O., *Il problema dell'individuazione del datore di lavoro nei gruppi di imprese al vaglio della Corte di Giustizia. Verso un'idea di codatorialità?*, in *RIDL*, 2011, II, 1286 ss.; GUNDT N., *Working person = worker = employee?*, in *MJECL*, 2011, 18, 366 ss.; JEANSEN E., *Transfert du salarié mis à disposition de l'entité transférée*, in *SJS*, 2011, 1-2, 36 ss. Per ulteriori riflessioni basate sulla pronuncia: GRECO M.G., *Il rapporto di lavoro...*, cit., 147 ss.; PRASSL J., *The concept of the employer*, Oxford University Press, 2015, 101 ss.; UNTERSCHÜTZ S., *Functional concept of employer. Solution for the new employment landscape?*, in *Studia Iuridica Toruniensia*, 2018, 393 ss.; VAN SCHADEWIJK M., *The notion of 'employer': Towards a uniform European concept?*, in *ELLJ*, 2021, 12, 363 ss.

¹⁵⁴ C. Giust., 21.10.2020, *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten*, cit.

¹⁵⁵ Art. 2, par. 1, lett. a), Direttiva 2001/23/CE.

¹⁵⁶ C. Giust., 21.10.2020, *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten*, par. 25.

all'esistenza di un contratto di lavoro comporterebbe l'elusione della Direttiva, il cui obiettivo è tutelare il lavoratore in caso di cambiamento del titolare dell'impresa presso cui egli presta il proprio lavoro¹⁵⁷. Di conseguenza, ad avviso della Corte di Giustizia, può essere considerato cedente anche il «datore di lavoro non contrattuale, responsabile della conduzione dell'attività trasferita»¹⁵⁸, presso cui i lavoratori sono «permanentemente assegnati»¹⁵⁹.

La pronuncia costituisce un perfetto esempio di interpretazione delle nozioni europee alla luce dello scopo perseguito dall'atto in cui sono inserite¹⁶⁰, rappresentato, nel caso di specie, dalla garanzia della «stabilità del legame tra il dipendente e l'ente economico trasferito»¹⁶¹.

Un ulteriore esempio di definizione funzionale di datore di lavoro è contenuto nella Direttiva 89/91/CE in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro, nella quale assume rilevanza la «relazione organizzativa»¹⁶² che si instaura tra i soggetti del rapporto obbligatorio.

Il criterio qualificante del debitore di sicurezza è, infatti, individuato dalla Direttiva 89/91/CE nella «responsabilità dell'impresa e/o dello stabilimento»¹⁶³, declinato come «responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva»¹⁶⁴ in sede di trasposizione sul piano interno.

Secondo una parte della dottrina, la definizione di datore di lavoro fornita ai fini della sicurezza, non sovrapponibile a quella utilizzata per individuare la parte del contratto di lavoro, è idonea ad includere anche le imprese esterne al contratto di lavoro che, a vario titolo, interferiscono con l'organizzazione datoriale. Una tale lettura risulta coerente con l'obiettivo della Direttiva di «promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro»¹⁶⁵, nonché con la prospettiva prevenzionistica che permea l'intera disciplina, la quale impone di addossare l'obbligo al soggetto che è in grado di controllare la fonte di rischio¹⁶⁶.

¹⁵⁷ Conclusioni A.G. Yves Bot, 3.6.2010, *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten*, par. 50.

¹⁵⁸ C. Giust., 21.10.2020, *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten*, par. 30.

¹⁵⁹ C. Giust., 21.10.2020, *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten*, par. 26.

¹⁶⁰ BALANDI G.G., BORELLI S., *op. cit.*, 190.

¹⁶¹ Conclusioni A.G. Yves Bot, 3.6.2010, *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten*, par. 55. Il peso attribuito dalla Corte alla «permanente assegnazione» del lavoratore presso l'impresa distaccataria, considerata lecita nell'ordinamento olandese, conduce qualcuno a ritenere «fittizia» la codatorialità: RAZZOLINI O., *op. ult. cit.*, 1288. In effetti, la pronuncia solleva molti interrogativi: è necessaria l'esistenza di un gruppo di imprese per poter parlare di codatorialità ai fini della Direttiva 2001/23/CE? È necessario che l'assegnazione presso il «datore di lavoro non contrattuale» sia permanente? In caso di risposta affermativa, quando è possibile considerare l'assegnazione come «permanente»? S'interroga su tali aspetti: GUNDT N., *op. cit.*

¹⁶² LAZZARI C., *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, 2015, 44; SPEZIALE V., *op. cit.*, 44 utilizza l'espressione «rapporto organizzativo».

¹⁶³ Art. 3, lett. b), Direttiva 89/91/CE.

¹⁶⁴ Art. 2, co. 1, lett. b), d.lgs. n. 81/2008.

¹⁶⁵ Art. 1, par. 1, Direttiva 89/91/CE.

¹⁶⁶ Sul tema: BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020.

Si potrebbe, dunque, ipotizzare l'esistenza di un datore di lavoro "non contrattuale", titolare di un obbligo di sicurezza commisurato al potere organizzativo effettivamente esercitato, e dunque alla sfera di rischio concretamente governabile¹⁶⁷.

A differenza della prospettiva adottata dalla Corte di Giustizia nel caso sopra riportato, l'interpretazione estensiva e funzionale della definizione di datore di lavoro nei contesti di integrazione produttiva consentirebbe di individuare più debitori del medesimo obbligo di sicurezza, il quale, tuttavia, avrebbe una diversa ampiezza a seconda del *quantum* di poteri da ciascuno esercitabile¹⁶⁸.

La lettura funzionale della nozione di datore di lavoro, ammissibile alla luce dell'origine comunitaria della normativa in cui è inserita, consentirebbe di superare la ristretta prospettiva adottata dal legislatore interno nel regolare la responsabilità del committente nei fenomeni di decentramento produttivo, limitata ai casi in cui abbia la "disponibilità giuridica del luogo di lavoro".

Una tale prospettiva è già presente negli orientamenti della giurisprudenza penale, la quale ricostruisce le posizioni di garanzia sulla base «dell'effettivo assetto organizzativo e dell'incidenza concreta delle azioni o omissioni di ciascuno nell'eziologia dell'evento»¹⁶⁹, a prescindere dalla presenza di un legame contrattuale con il lavoratore che subisce l'infortunio.

Un esempio di applicazione della nozione di datore di lavoro ai fini della sicurezza ad un soggetto non qualificabile come parte del contratto di lavoro si rinviene in una decisione dell'Ispettorato del Lavoro norvegese relativa a una piattaforma digitale operante nel settore delle pulizie¹⁷⁰. Secondo l'autorità norvegese, i soggetti privati presso cui i lavoratori si recavano per l'esecuzione del servizio dovevano essere qualificati quali datori di lavoro ai fini della sicurezza. Tuttavia, secondo la decisione, ciò non esclude che la piattaforma digitale possa essere identificata quale datrice di lavoro in relazione ad altri obblighi.

L'approccio funzionale può in taluni casi condurre a considerare quale datore di lavoro il soggetto che è considerabile tale anche applicando il consueto criterio dell'esercizio di un'autorità effettiva sul lavoratore.

Chiamata a pronunciarsi sull'interpretazione della nozione di datore di lavoro ai sensi del Regolamento n. 883/2004 in materia di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale tra gli stati membri, la Corte ha statuito, conformemente alle indicazioni

¹⁶⁷ Avanza tale lettura sulla base del principio di "disponibilità materiale" del luogo di lavoro, di matrice penalistica: PASCUCCI P., *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in *DSL*, 2023, 2, 41 ss.

¹⁶⁸ LAZZARI C., *Figure e poteri datoriali...*, cit., 40 ss.

¹⁶⁹ BONARDI O., *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in *Working Paper Olympus*, 2013, 18.

¹⁷⁰ Direktoratet for arbeidstilsynet [Direzione dell'Ispettorato del Lavoro] 16/7/2015, n. 2016/2078, che modifica la decisione Arbeidstilsynet Sør-Norge [Ispettorato del Lavoro della Norvegia meridionale], 25/2/2014, n. 2014/58106, citate da HIESSL C., *Multiparty relationships in platform work: Cross-European case law developments and points of departure for (supranational) regulation*, in *ELLJ*, 2023, 14, 538.

dell'Avvocato generale, che tale qualifica spetta a colui sul quale «grava di fatto il costo salariale e che dispone del potere effettivo di licenziare il lavoratore»¹⁷¹.

La vicenda riguardava una società cipriota che aveva assunto autisti olandesi addetti al trasporto internazionale, i quali operavano per imprese con sede nei Paesi Bassi, legate alla datrice di lavoro formale da rapporti commerciali.

Al fine di stabilire quale legislazione in materia di previdenza sociale fosse applicabile¹⁷², la Corte ha individuato, ai sensi dell'art. 14 del Regolamento, la sede del datore di lavoro nei Paesi Bassi. Ciò in quanto il costo reale delle retribuzioni era sostenuto, tramite le commissioni versate all'impresa cipriota, dalle società di trasporto olandesi, le quali disponevano altresì del potere sostanziale di interrompere il rapporto di lavoro, in quanto la loro decisione di non ricorrere più ai servizi di un autotrasportatore comportava il licenziamento immediato di quest'ultimo¹⁷³.

Per ricostruire la nozione di datore di lavoro, non definita nel Regolamento n. 883/2004, l'Avvocato Generale prende avvio dal concetto di subordinazione, secondo un ragionamento consueto sul piano interno, che parte dalle caratteristiche del lavoratore per desumere *a contrario* quelle della controparte contrattuale¹⁷⁴.

La pronuncia, infatti, si fonda, analogamente a quanto avviene nell'accertamento della fattispecie interpositoria, sulla ricerca del «reale datore di lavoro»¹⁷⁵, per la quale è irrilevante il dato formale della conclusione del contratto. Un'interpretazione che non tenga conto della situazione reale in cui versa il lavoratore minerebbe l'effetto utile della Direttiva, in quanto «finirebbe per consentire alle imprese di spostare il luogo che deve essere considerato rilevante ai fini della determinazione della legislazione nazionale di previdenza sociale applicabile, senza che un siffatto spostamento rientri, in realtà, nell'obiettivo consistente nel garantire l'esercizio effettivo della libera circolazione dei lavoratori»¹⁷⁶.

4.2. Il c.d. *due diligence approach*

Un approccio che supera la relazione contrattuale tra lavoratore e datore di lavoro si registra anche nelle recenti Direttive adottate dall'Unione Europea nell'ambito del *Green Deal*, lanciato nel 2019, che ha l'ambizioso obiettivo di guidare la transizione

¹⁷¹ C. Giust., 16.7.2020, C-610.18, *Afmb c. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, par. 61. La pronuncia è stata annotata da: BORELLI S., *Indovina chi è il datore di lavoro? Colui che esercita l'autorità effettiva sul lavoratore!*, in *RGL*, 2021, II, 30 ss.

¹⁷² L'art. 11 del Regolamento n. 883/2004 stabilisce il principio di unicità e di territorialità del regime previdenziale. SANTORO C., *L'individuazione del datore di lavoro nei rapporti transnazionali nella giurisprudenza della Corte di giustizia*, in *Eurojus*, 2020, 4, 252 ss.

¹⁷³ C. Giust., 16.7.2020, C-610.18, *Afmb c. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, par. 77.

¹⁷⁴ Conclusioni A.G. Priit Pikamäe, 26.11.2019, *Afmb c. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, par. 43.

¹⁷⁵ Conclusioni A.G. Priit Pikamäe, 26.11.2019, *Afmb c. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, par. 60.

¹⁷⁶ C. Giust., 16.7.2020, C-610.18, *Afmb c. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, par. 66.

del mercato unico verso un modello economico sostenibile, tanto sul piano ambientale quanto su quello sociale. Si fa riferimento alla Direttiva 2022/2464/UE in tema di rendicontazione di sostenibilità e alla Direttiva 2024/1760/UE relativa al dovere di diligenza, il cui centro di regolazione è individuato nell'impresa, intesa come un'entità organizzata capace di influenzare il comportamento degli operatori economici con cui intrattiene relazioni commerciali e, di conseguenza, le condizioni di lavoro dei soggetti che in essi operano¹⁷⁷.

Sebbene siano ascrivibili all'ambito del diritto d'impresa¹⁷⁸, i due atti di diritto derivato citati hanno attirato l'attenzione della dottrina giuslavoristica, la quale si deve oggi confrontare con un lessico nuovo, mutuato dal diritto societario e trapiantato in un contesto, quello della tutela dei diritti umani e dell'ambiente, nel quale assume un significato ancora in via di definizione¹⁷⁹.

I concetti fondamentali che muovono le Direttive di recente attuazione sono, infatti, il *reporting* e la *due diligence*, tradizionalmente orientati alla protezione degli interessi degli azionisti, ma oggi ripensati per garantire la tutela degli interessi degli *stakeholders*, tra i quali anche i lavoratori¹⁸⁰.

La Direttiva 2022/2464 (*Corporate Sustainability Reporting Directive* - CSRD), che modifica la Direttiva 2014/95/CE in materia di informazioni di carattere non finanziario, impone alle imprese di determinate dimensioni l'adozione di un

¹⁷⁷ Nel momento in cui si scrive, è in corso un progetto di revisione delle direttive CSDDD e CSRD, avviato dalla Commissione Europea con il cd. Pacchetto Omnibus, diretto a alleggerire gli oneri gravanti sulle imprese. Il primo passo verso l'attuazione della Proposta della Commissione è stato compiuto con la Direttiva UE 2025/794, la quale ha posticipato il termine in cui gli Stati membri sono tenuti a recepire la Direttiva CSDDD, stabilendo, altresì, che nella prima fase di applicazione gli obblighi debbano gravare solo su alcune categorie di imprese. Con la Direttiva 2025/794 sono state, inoltre, modificate le date, diverse a seconda delle dimensioni dell'impresa interessata, a decorrere dalle quali gli Stati membri devono applicare gli obblighi di rendicontazione di sostenibilità previsti dalla Direttiva CSRD. Il 16.12.2025 il Parlamento Europeo e il Consiglio hanno raggiunto un accordo sugli emendamenti da apportare alla Direttiva *due diligence*, nel quale si prevede un innalzamento della soglia occupazionale delle imprese soggetti agli obblighi, oltre che un rilevante alleggerimento degli oneri di verifica sui partner commerciali.

¹⁷⁸ In entrambe le Direttive, la base giuridica è individuata negli artt. 50 e 114 TFUE, nonostante la posizione dell'ETUC (*Etuc position for a European directive on mandatory Human Rights due diligence and responsible business conduct*) di includere l'art. 153 TFUE relativo alla politica sociale dell'UE. In relazione alla Direttiva 2024/1760, GUARRIELLO F., *Take Due Diligence Seriously: Comment to EU Directive 2024/1760*, in *DLRI*, 2024, 252, ritiene che la base giuridica sul funzionamento del mercato interno appaia «troppo angusta, non potendo la direttiva esaurire il suo campo d'azione esclusivamente nell'ambito del diritto societario».

¹⁷⁹ Tra i tanti che si sono occupati del tema: BRINO V., *La governance societaria sostenibile: un cantiere da esplorare per il diritto del lavoro?*, in *LD*, 2023, 3, 437 ss.; ID., *Diritto del lavoro e catene globali*, Giappichelli, 2020; BORZAGA M., MUSSI F., *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, in *LD*, 2023, 3, 495 ss.; BORELLI S., IZZI D., *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, in *RGL*, 2021, I, 553 ss.; TREU T., *Impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro*, in *W.P. CSDLE Massimo D'Antona*, 2024, 483 ss.; CARTA C., *Lavoro e responsabilità dell'impresa nello spazio giuridico globale*, Giappichelli, 2025.

¹⁸⁰ MUCCIARELLI F., *Perseguire un diritto societario «sostenibile»: un obiettivo sincero?*, in *RGL*, 2021, I, 4, 520 ss.

documento in cui dare conto degli impatti negativi delle proprie attività sulle persone e sull'ambiente, nonché di come i rischi legati alla sostenibilità influenzano la performance finanziaria della società¹⁸¹.

I fattori di sostenibilità comprendono le «problematiche ambientali, sociali e concernenti il personale, il rispetto dei diritti umani e le questioni relative alla lotta alla corruzione attiva e passiva»¹⁸².

La CSRD impone l'adozione di una relazione di sostenibilità redatta secondo gli standard comunitari, successivamente introdotti dal Regolamento 2023/2772, con l'obiettivo di assicurare trasparenza, comparabilità e intelligibilità delle informazioni. Tale previsione mira a superare le criticità emerse sotto la previgente disciplina, con riguardo alla frammentazione e alla scarsa leggibilità dell'informativa non finanziaria¹⁸³.

Le informazioni che le società sono tenute a fornire non riguardano solo gli impatti negativi generati dalla propria attività, bensì anche quelli prodotti dalle società controllate e dalle imprese che operano nella loro «catena del valore»¹⁸⁴, anticipando una prospettiva che sarà poi seguita dalla Direttiva 2024/1760.

La società *holding* di un gruppo che, complessivamente inteso, raggiunge determinate soglie dimensionali e di fatturato, è tenuta a redigere una “rendicontazione consolidata di sostenibilità”, che deve includere sia le informazioni in merito alla strategia, attuata insieme alle controllate, per far fronte ai rischi connessi alle questioni di sostenibilità, sia la descrizione dei «principali impatti negativi, effettivi o potenziali, legati alle attività del gruppo e alla sua catena del valore»¹⁸⁵. Quest'ultima è priva di definizione nella CSRD, ma la lacuna è stata colmata dal Regolamento 2023/2772 (*European Sustainability Reporting Standards – ESRS*), che individua gli standard cui le imprese devono attenersi nel predisporre l'informativa. Secondo l'Allegato 2 di tale regolamento, la «catena del valore» comprende «le attività, le risorse e le relazioni che l'impresa utilizza e su cui fa affidamento per creare i suoi prodotti o servizi, dalla concezione fino alla consegna, al consumo e al fine vita», tra cui, dunque, gli «attori a monte» e quelli «a valle».

L'impresa è, pertanto, tenuta ad acquisire le informazioni rilevanti dai propri partner commerciali e a motivare l'eventuale impossibilità di reperirle, nonostante gli sforzi compiuti. La rendicontazione di sostenibilità, tuttavia, non impone alcun «obbligo di condotta specifico in relazione alle attività di dovere di diligenza»¹⁸⁶, né stabilisce un

¹⁸¹ Si tratta del principio della c.d. doppia materialità, comprendente sia la prospettiva della c.d. materialità d'impatto che la c.d. materialità finanziaria. Sul tema: TARQUINIO L., *Evoluzione della reportistica di sostenibilità e ruolo dei sindacati*, in *DLRI*, 2023, 125 ss.

¹⁸² Art. 2, n. 24), Regolamento (UE) 2019/2088, cui la Direttiva rinvia per la definizione dei fattori di sostenibilità.

¹⁸³ BORELLI S., MUCCIARELLI F., *La direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità: fra trasparenza e partecipazione*, in *RGL*, 2024, I, 492 ss.

¹⁸⁴ Art. 29 ter, Direttiva 2022/2464/UE.

¹⁸⁵ Art. 29 bis, Direttiva 2022/2464/UE.

¹⁸⁶ Allegato I, parr. 59-61.

dialogo obbligatorio con gli *stakeholders* ai fini della raccolta delle informazioni¹⁸⁷. Qualora l'impresa non abbia adottato una procedura di *due diligence*, o non abbia avviato consultazioni con i portatori di interesse, è sufficiente che ne dia motivata comunicazione nella propria informativa.

Un approccio più incisivo e potenzialmente più efficace, seppur non privo di limiti, è seguito dalla Direttiva 2024/1760, che introduce in capo alle imprese aventi determinati requisiti dimensionali e di fatturato un obbligo di *due diligence* al fine di individuare, prevenire, arrestare, mitigare gli impatti negativi, attuali o potenziali, sui diritti umani e sull'ambiente derivanti dall'attività propria, delle proprie controllate e delle imprese che operano nella propria «catena di attività». Tra gli impatti negativi che l'impresa è tenuta ad affrontare sono incluse le violazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori, garantiti dalle convenzioni internazionali elencate nell'Allegato alla Direttiva.

Il processo attraverso cui deve essere attuata la *due diligence* si presenta dinamico e comprende le sei fasi definite dalla Guida OCSE: integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione; individuazione e valutazione degli impatti negativi sui diritti umani e degli impatti ambientali negativi; prevenzione, arresto o minimizzazione degli impatti negativi; valutazione dell'efficacia delle misure adottate; comunicazione della politica di *due diligence*; riparazione dei danni.

La definizione dei confini di estensione dell'obbligo ha visto contrapporsi posizioni diverse tra le istituzioni europee, basandosi inizialmente, in analogia con la *Loi sur le devoir de vigilance* francese¹⁸⁸, sulla nozione di “rapporto d'affari consolidato”¹⁸⁹, per poi passare attraverso il più ampio concetto di “catena del valore” avanzato dal Parlamento Europeo, fino a giungere, nel testo definitivo, a quello di “catena di attività”. Quest'ultima, secondo la definizione posta dalla Direttiva, comprende «le attività dei partner commerciali a monte della società riguardanti la produzione di beni o la prestazione di servizi da parte della società, compresa la progettazione, estrazione, approvvigionamento, produzione, trasporto, stoccaggio e fornitura di materie prime, prodotti o parti di prodotti e lo sviluppo del prodotto o servizio; nonché le attività svolte da partner commerciali a valle della società, riguardanti la distribuzione, il trasporto e lo stoccaggio del prodotto di tale società, laddove i partner commerciali svolgano tali attività per la società o a nome della società»¹⁹⁰.

La nozione di catena di attività fa riferimento ad un «fatto essenzialmente economico»¹⁹¹, rappresentato dal raggiungimento di un risultato produttivo sostanzialmente unitario attraverso il coordinamento, contrattuale o societario, di una

¹⁸⁷ Sul ruolo riservato dalla Direttiva 2022/2464 ai rappresentanti dei lavoratori: TARQUINIO L., *op. cit.*

¹⁸⁸ *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.*

¹⁸⁹ Proposta di Direttiva della Commissione Europea del 23.02.2022.

¹⁹⁰ Art. 3, lett. g), Direttiva 2024/1760/UE.

¹⁹¹ DEGL'INNOCENTI F., *Globalizzazione, catene produttive, regole di sostenibilità. il perimetro applicativo della direttiva europea 2024/1760*, in Ianus, 2024, 47.

pluralità di soggetti giuridici distinti. Invero, il legislatore europeo non identifica le relazioni che l'impresa deve attenzionare richiamando specifici tipi contrattuali, «fungendo piuttosto da comune denominatore, delle attività coinvolte, la partecipazione ad un medesimo ciclo produttivo»¹⁹².

L'estensione così individuata dell'ambito di operatività dell'obbligo si giustifica in ragione del controllo che la società leader esercita sul processo produttivo¹⁹³.

Invero, l'obbligo è addossato all'impresa che, in virtù della posizione dominante ricoperta, è in grado sia di indurre i suoi partner commerciali a commettere abusi, sia, di conseguenza, a prevenirli ed arrestarli. In altri termini, l'impresa è tenuta a prevenire gli abusi che potrebbero verificarsi nell'attività economica da lei diretta perché ha di fatto il potere di imporsi sugli altri operatori. Il legislatore europeo, conformemente ai Principi Guida ONU, intende sfruttare tale potere per limitare gli impatti negativi sui diritti umani e l'ambiente che si verificano nelle catene globali di fornitura¹⁹⁴.

La Direttiva non mette, dunque, in discussione la distinta personalità giuridica delle imprese collegate, bensì, con un approccio pragmatico, intende fornire un quadro per l'esercizio del dominio economico, così come risulta dalla struttura giuridico-economica scelta¹⁹⁵.

L'estensione all'intera catena di attività ha trovato il contrasto delle associazioni imprenditoriali, le quali reputano l'obbligo così delineato eccessivamente gravoso e di difficile attuazione. Delle preoccupazioni espresse dal mondo imprenditoriale si è fatta portavoce la Commissione europea, la quale ha recentemente proposto di escludere dal processo di *due diligence* le attività svolte dai partner commerciali indiretti¹⁹⁶.

Una tale limitazione contrasta con la *ratio* dell'obbligo poiché, utilizzando le espressioni di chi lo ha teorizzato, la «sfera di influenza»¹⁹⁷ dell'impresa può estendersi ben al di là del contraente diretto.

La Direttiva 2024/1760 disciplina dettagliatamente la procedura di *due diligence*, lasciando, tuttavia, ampia discrezionalità all'impresa nel decidere quali misure adottare per prevenire o arrestare le violazioni individuate lungo la propria catena di attività.

Un ruolo centrale è assunto dai codici di condotta, già ampiamente sperimentati nell'ambito della *corporate social responsibility*, la cui adozione diviene obbligatoria, nonché oggetto di specifiche clausole che l'impresa deve inserire nei contratti con i

¹⁹² *Ibidem*.

¹⁹³ SANGUINETI RAYMOND W., *Hacia una disciplina transaccional de las relaciones de trabajo*, in SANGUINETI RAIMOND W., SERRANO J.B.V. (a cura di), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, 2022, 43 ss.

¹⁹⁴ Principio Guida n. 19.

¹⁹⁵ SACHS T., TRICOT J., *La loi sur le devoir de vigilance : un modèle pour (re)penser la responsabilité des entreprises*, in *Droit et Société*, 2020, 3, 687.

¹⁹⁶ Proposta di Direttiva della Commissione del 26.2.2025 che modifica le direttive (UE) 2022/2464 e (UE) 2024/1760.

¹⁹⁷ Principio Guida n. 19.

propri partner commerciali, al fine di ottenere adeguate garanzie circa il loro rispetto nell'intera catena.

A divenire obbligatoria è anche la consultazione con gli *stakeholders*, da attuare in ogni fase della procedura, dall'elaborazione del “piano di *due diligence*” fino al monitoraggio sulla sua corretta implementazione, per il quale la Direttiva impone l'adozione obbligatoria di procedure di reclamo e di notifica in modo da garantire alle organizzazioni della società civile e ai sindacati la possibilità di segnalare all'impresa il rischio di un impatto negativo sui diritti umani e l'ambiente causato dalla sua attività¹⁹⁸.

Nell'ottica della Direttiva, il coinvolgimento degli *stakeholders* appare imprescindibile per una corretta individuazione dei rischi e delle soluzioni per farvi fronte¹⁹⁹. Tra i portatori di interesse, la Direttiva prende in considerazione anche i lavoratori e i loro rappresentanti, la cui consultazione deve avvenire in conformità al pertinente diritto dell'Unione Europea²⁰⁰. L'obbligo di consultazione sulla politica di *due diligence* diviene, così, una forma di partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nel processo decisionale dell'impresa, nell'ottica di un rafforzamento del dialogo sociale a livello europeo²⁰¹.

Il sindacato è, inoltre, legittimato ad agire in giudizio in nome e per conto delle vittime al fine di far valere la responsabilità civile dell'impresa capofila per i danni causati dalla mancata ottemperanza, colposa o dolosa, agli obblighi imposti dalla Direttiva²⁰².

5. Il c.d. *enterprise approach*

Dall'analisi della giurisprudenza interna è emerso come il problema fondamentale posto dai fenomeni di scomposizione e ricomposizione dell'attività economica sia da individuare nella discrasia tra la disciplina lavoristica e il modello di business che essa assume quale centro di regolazione²⁰³, ancora «forgiato sull'impresa monolitica»²⁰⁴. Una possibile soluzione per riallineare la normativa alla realtà economica è considerare il gruppo come un'unica impresa²⁰⁵.

I sostenitori della teoria dell'“impresa di gruppo” si dividono tra chi considera il gruppo come un soggetto giuridico sul quale ricadono determinate posizioni

¹⁹⁸ Art. 14, Direttiva 2024/1760/UE.

¹⁹⁹ GUARRIELLO F., *op. cit.*, 250. Il tema verrà ripreso nel Cap. 3.

²⁰⁰ Considerando n. 65).

²⁰¹ GUARRIELLO F., *op. cit.*, 270.

²⁰² Art. 29. Sul tema: CARTA C., *Lavoro e responsabilità...*, cit., 208 ss.

²⁰³ RAINONE S., *Rethinking the Concept of the Employer in the Digital Economy: Corporate Fragmentation and Power Dynamics Through Labour Law and Competition Law Lenses*, in *CLL&PJ*, 2025, 2.

²⁰⁴ DE LUCA TAMAJO R., *L'accelerato riformismo della legislazione del lavoro: cause e resistenze*, in LADICICCO M.P., NUZZO V. (a cura di), *Le riforme del diritto del lavoro. Politiche e Tecniche normative*, in *QDLM*, 2016, 2, 21.

²⁰⁵ RAIMONDI E., *Rapporto di lavoro e gruppi imprenditoriali*, cit., 76 ss.

giuridiche²⁰⁶, e chi, con un approccio maggiormente rispettoso del principio della separazione giuridica tra le società, lo interpreta come un “ambito”²⁰⁷ per l’applicazione delle discipline rivolte all’impresa.

Tale lettura consentirebbe di ritenere applicabili al gruppo complessivamente inteso la normativa lavoristica che prende come punto di riferimento l’impresa²⁰⁸, non solo nelle ipotesi fraudolente, bensì anche quando l’articolazione dell’attività economica tra più entità separate risponde ad obiettivi di razionalizzazione produttiva.

Sebbene nel nostro ordinamento il centro d’imputazione degli obblighi connessi alla subordinazione sia il datore di lavoro, inteso come parte del contratto di lavoro, l’impresa rappresenta un riferimento costante della normativa lavoristica, le cui caratteristiche determinano l’ampiezza dei diritti vantati dai lavoratori.

Il concetto di “impresa” non conosce, tuttavia, una definizione univoca, ma è declinata diversamente a seconda del contesto che s’intende regolare.

I tentativi di individuare un unitario concetto di impresa a partire dalle norme del codice civile non ha condotto a risultati appaganti. I due elementi strutturali in assenza dei quali non è possibile predicare l’esistenza di un’impresa, individuati nell’“attività” e nell’“organizzazione”, hanno infatti conosciuto declinazioni diverse nei vari studi che si sono occupati del tema²⁰⁹.

La difficoltà di definire l’impresa si spiega alla luce della tecnica legislativa adottata dal legislatore nell’art. 2082 c.c., basata sul rinvio a concetti pregiuridici che trovano il loro referente in un fenomeno economico²¹⁰.

A ciò si aggiunge il fatto che l’impresa è presa in considerazione da numerose leggi speciali, nelle quali gli elementi dell’attività e dell’organizzazione non sempre assumono uguale rilievo²¹¹.

È, dunque, pacifico che quella di impresa sia una categoria funzionale, che deve, cioè, essere interpretata in «funzione normativa», avendo riguardo agli «interessi alla norma sottesi»²¹². Le particolari esigenze che una determinata normativa intende soddisfare giustificano, pertanto, una dilatazione o un restringimento della fattispecie.

Tuttavia, l’esistenza di una pluralità di definizioni di impresa non legittima l’interprete a considerare le diverse ricostruzioni come reciprocamente indifferenti²¹³. Al

²⁰⁶ SCOGNAMIGLIO R., *Intervento alla tavola rotonda “Gruppi di società, imprese collegate e rapporti di lavoro”*, in *RGL*, 1979, I, 404 ss., secondo cui il gruppo è da qualificare alla stregua di un «soggetto collettivo sovrastante alle singole società o imprese».

²⁰⁷ DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti...*, cit., 247 ss.

²⁰⁸ LUNARDON F., *Autonomia collettiva...*, cit., 229.

²⁰⁹ SPADA P., voce “*Impresa*”, in *Digesto delle discipline privatistiche. Sezione Commerciale*, vol VII, 1992, 32 ss.; SANTINI G., *Le teorie sull’impresa. Civilisti e laburisti a confronto*, in *RDC*, 1970, I, 405 ss.; OPPO G., *L’impresa come fattispecie*, in *RDC*, I, 1972, 109 ss.

²¹⁰ ASQUINI A., *Profili dell’impresa*, in *RDCComm*, 1943, I, 1 ss.

²¹¹ GUIZZI G., *Il concetto di impresa tra diritto comunitario, legge antitrust e codice civile*, in *RDCComm*, 1993, I, 308 ss., ove sottolinea l’irrelevanza del profilo organizzativo nella definizione di impresa ai fini tributari.

²¹² GUIZZI G., *op. cit.*, 313

²¹³ GUIZZI G., *op. cit.*, 308.

contrario, il giurista deve cogliere le interrelazioni tra esse esistenti per sintetizzare i dati che emergono dalle varie discipline, senza attenuare le specificità regolative di ognuna²¹⁴.

In uno studio ormai datato, il fattore che accomuna le varie nozioni di impresa è stato individuato nello scopo cui è diretta l'attività economica organizzata, ossia il fine di operare per il mercato²¹⁵.

L'elemento teleologico è ciò che consente di qualificare l'esercizio professionale di un'attività economica alla stregua di un'impresa e che «dà significato e valore specifico»²¹⁶ ad un fenomeno altrimenti irrilevante per il diritto. Il fine di produrre o scambiare per il mercato, più di qualsiasi altro elemento della fattispecie, «giustifica la disciplina giuridica, così come l'elemento causa giustifica e spiega la disciplina del negozio»²¹⁷. Solo nel momento in cui l'attività si rivolge al mercato è in grado di incidere sui diritti di soggetti terzi e sugli interessi generali della società al corretto funzionamento del mercato stesso, rendendo necessario l'intervento del legislatore²¹⁸. La teoria sommariamente descritta trova oggi sostegno nel rilievo che ha assunto la disciplina a tutela della concorrenza e del mercato, attorno alla quale gli altri ambiti normativi in materia d'impresa devono «opportunamente e coerentemente ordinarsi e coordinarsi»²¹⁹.

5.1. L'impresa come unità economica

Nel diritto antitrust, l'impresa è una categoria fondamentale, richiamata anche nel diritto primario dell'Unione, agli artt. 101 e 102 TFUE, rispettivamente in materia di intese anticoncorrenziali e di abuso di posizione dominante.

L'assenza di una definizione di “*undertaking*” nel Trattato è stata colmata dalla Corte di Giustizia, secondo la quale è qualificabile come impresa ogni entità che svolge un'attività economica, indipendente dallo status giuridico e dalle modalità di finanziamento adottate²²⁰.

Il concetto di impresa fornito dalla CGUE ruota attorno a due nozioni fondamentali: “entità” e “attività economica”²²¹.

Alla nozione di “entità” è riconducibile qualsiasi «organizzazione unitaria di elementi

²¹⁴ FANELLI G., *Introduzione alla teoria giuridica dell'impresa*, Giuffrè, 1950, 134.

²¹⁵ FANELLI G., *op. cit.*, 91 ss.

²¹⁶ FANELLI G., *op. cit.*, 117.

²¹⁷ FANELLI G., *op. cit.*, 116.

²¹⁸ FANELLI G., *op. cit.*, 129.

²¹⁹ MINERVINI V., *Controllo e gruppo...*, cit., 299.

²²⁰ La letteratura sul tema è sterminata. Per una ricostruzione della giurisprudenza della CGUE si veda: KÖNIG C., *The Boundaries of the Firm and the Reach of Competition Law*, in CORRADI M., NOWAG J., (a cura di), *Intersections Between Corporate and Antitrust Law*. Cambridge University Press, 2023, 63 ss.

²²¹ TOWNLEY C., *The Concept of an 'Undertaking': The Boundaries of the Corporation — A Discussion of Agency, Employees and Subsidiaries*, in AMATO G., EHLMANN C. (a cura di), *EC Competition Law: A Critical Assessment*, Hart Publishing, 2007, 3 ss.

personali, materiali e immateriali»²²², mentre per “attività economica” s’intende «qualsiasi attività consistente nell’offrire beni e servizi su un determinato mercato»²²³. L’impresa rilevante ai fini antitrust è, dunque, un’«unità economica»²²⁴, che può essere formata anche da una pluralità di persone fisiche e/o giuridiche.

Invero, il rilievo accordato all’unicità dell’organizzazione sul piano economico ha determinato l’elaborazione della teoria del gruppo quale *single economic entity*²²⁵.

Secondo l’indirizzo costante dei giudici di Lussemburgo, le intese tra le imprese partecipanti al medesimo gruppo non possono avere natura anticoncorrenziale in quanto concluse da soggetti non qualificabili come unità economiche distinte. Questa impostazione è coerente con la ratio dell’art. 101 TFUE, che vieta le intese solo tra imprese che siano distinte dal punto di vista economico, poiché solo tali soggetti possono essere potenzialmente concorrenti.

Il percorso giurisprudenziale dell’elaborazione della teoria del gruppo come impresa unitaria è stato tutt’altro che lineare. Se inizialmente l’attenzione della Corte si concentrava sulla presenza di un legame di controllo tra le due società²²⁶, le ultime pronunce considerano come elemento qualificante l’unità di comportamento sul mercato²²⁷.

La Corte di giustizia ha, infatti, progressivamente attenuato la centralità del controllo societario, valorizzando l’effettiva integrazione funzionale tra le entità coinvolte. La presenza di un legame azionario, anche totalitario, non è più ritenuta di per sé sufficiente a fondare l’esistenza di un’unica impresa, ma costituisce un elemento

²²² L’espressione è costante nelle pronunce della CGUE. Tra le prime: C. Giust., 23.04.1991, C-41/90, *Höfner e Elser*, par. 21.

²²³ L’espressione è costante nelle pronunce della CGUE. Si veda: C. Giust., 12.12.2000, T-128/98 *Aéroports de Paris c. Commission*, par. 107.

²²⁴ BAILEY D., ODUDU O., *The single economic entity doctrine in EU competition law*, in *CMLR*, 2014, 6, 1721 ss.

²²⁵ La prima pronuncia cui si fa risalire l’elaborazione della teoria, poi costantemente applicata e approfondita nelle pronunce successive riguardanti l’applicazione dell’art. 101 TFUE nei confronti di un gruppo di società: C. Giust., 14.07.1972, C-48/69, *Imperial Chemical Industries c. Commission*. Sul tema: JONES A., *The Boundaries of an Undertaking in EU Competition Law*, in *ECJ*, 2012, 8, 301 ss.; MOISEJEVAS R., URBONAS D., *Problems Related to Determining of a Single Economic Entity Under Competition Law*, in *YARS*, 2017, 10, 107 ss.; JONES A., DALY S., *The Undertaking and Single Economic Entity Concepts in EU and UK Competition Law: Proposals for a Refined Approach*, in THEPOT F., TZANAKI A. (a cura di), *Research Handbook on Competition and Corporate Law*, Edward Elgar Publishing, 2023, 1 ss.

²²⁶ C. Giustizia, 25.10.1983, C-197/82, *Allgemeine Elektrizitäts-Gesellschaft AEG —Telefunken*

²²⁷ C. Giustizia, 16.11.2000, C-286/98 P, *Stora Kopparbergs Bergslags AB*. GHEZZI F., MAGGIOLINO M., *L’imputazione delle sanzioni antitrust nei gruppi di imprese, tra “responsabilità personale” e finalità dissuasive*, in *RS*, 2014, 5, 1080, affermano che «finché sarà possibile rintracciare l’esistenza di un comportamento unitario sul mercato, tutte le persone del gruppo apparterranno alla medesima impresa».

presuntivo che può essere superato se la società controllata sia autonoma nella determinazione delle sue scelte commerciali²²⁸.

È la presenza di particolari «vincoli economici, organizzativi e giuridici»²²⁹ in grado di incidere sull'autonomia nel mercato della società figlia a determinare la configurabilità di una *single economic entity*. Per superare la formale separazione giuridica tra le imprese è, dunque, necessaria un'indagine fattuale, non potendo l'unità economica essere ricostruita in astratto, senza valutare il contesto di riferimento.

La nozione sostanziale e funzionale di impresa adottata dalla Corte di Giustizia ha importanti riflessi in tema di responsabilità per i comportamenti anticoncorrenziali attuati da uno dei soggetti appartenenti al gruppo.

Tutte le imprese che costituivano un'entità economica al momento della commissione dell'infrazione sono solidalmente chiamate a rispondere per il pagamento dell'ammenda di cui all'articolo 23, paragrafo 2, del regolamento CE n. 1/2003²³⁰, nonché per il risarcimento dei danni subiti dalla vittima²³¹.

La finalità dissuasiva e preventiva che l'imputazione solidale della responsabilità a tutte le società del gruppo intende perseguire è rafforzata dagli orientamenti in tema di calcolo dell'ammenda dovuta dalla *single economic entity*, da parametrare al fatturato complessivo del gruppo²³².

L'orientamento sostanzialistico della CGUE si è formato avendo riguardo ai gruppi di società, ma non si esclude che possa essere applicato anche ai rapporti contrattuali tra imprese.

Se, da un lato, una lettura estensiva della nozione di unità economica potrebbe comportare un ampliamento delle ipotesi che sfuggono dall'ambito di applicazione del divieto di intese anticoncorrenziali, dall'altro, è innegabile che i rapporti contrattuali possano dar luogo ad una etero-gestione analoga a quella realizzata dalla società madre nei gruppi²³³.

²²⁸ C. Giustizia, 10.09.2009, C-97/08 P, *Akzo Nobel v. Commissione*. Si sottolinea, tuttavia, come sia particolarmente gravoso per la controllante superare la c.d. *parental liability presumption*: CASORIA M., *L'imputabilità infragruppo delle violazioni antitrust. (Ir)responsabilità e presunzioni*, in MCR, 2014, 2, 365 ss.

²²⁹ C. Giustizia, 10/04/2014, cause riunite C-247/11 e C-253/11, *Areva et al.*, par. 30; C. Giustizia, 11/07/2013, C-440/11, *Portielje*, par. 38.

²³⁰ Sulla c.d. *parental liability* si veda: GHEZZI F., MAGGIOLINO M., *op. cit.*; KALINTIRI A., *Revisiting Parental Liability in EU Competition Law*, in ELR, 2018, 2, 145 ss.; CORTESE B., *Piercing the Corporate Veil in EU Competition Law: The Parent Subsidiary Relationship and Antitrust Liability*, in CORTESE B. (a cura di), *EU Competition Law Between Public and Private Enforcement*, Kluwer Law International, 2014, 73 ss.

²³¹ C. Giustizia, 14/03/2019, C-724/17, *Skanska Industrial Solutions* è la prima decisione in cui la CGUE ha statuito che la nozione di “*undertaking*” debba avere lo stesso significato sia nel *public* che nel *private enforcement*.

²³² Sottolineano la *ratio* della c.d. *parental liability*: GHEZZI F., MAGGIOLINO M., *op. cit.*

²³³ CECCHET E., *Il caso Unilever alla prova della Corte di Giustizia (alias la sottile linea di confine tra uso e abuso dei contratti di distribuzione)*, in MCR, 2022, 205, sottolinea come le clausole contrattuali possono essere in grado di comprimere la libertà d'iniziativa economica del contraente debole, come quelle che impongono il perseguimento di strategie commerciali delineate dall'altro.

La Corte si è pronunciata sul tema in poche occasioni, nelle quali ha escluso che tra l'impresa committente e il *subcontractor* possa configurarsi un'unica entità economica²³⁴.

Un atteggiamento maggiormente aderente all'approccio sostanzialistico richiesto dal diritto antitrust si rinviene nella decisione dell'AGCM nel caso Unilever, la quale, ritenendo integrati i requisiti dell'unica entità economica, ha imputato al produttore l'abuso di posizione dominante materialmente attuato dai suoi distributori²³⁵. La condotta abusiva si sostanziava nella clausola di esclusiva che i distributori pattuivano con i vari punti vendita deputati alla commercializzazione della merce prodotta da Unilever Italia Mkt. Operations s.r.l., i quali ricevevano, inoltre, sconti e commissioni al raggiungimento di un determinato volume d'affari. Dopo aver ritenuto integrati gli estremi dell'abuso di posizione dominante, l'Autorità antitrust ha imputato ad Unilever la condotta abusiva, sostenendo che la rete di distributori non agisse in modo indipendente, bensì su impulso del fornitore.

La decisione ha suscitato particolare interesse, non solo perché ha prospettato l'estensione della teoria della *single economic entity* a rapporti contrattuali privi di vincoli partecipativi, ma anche perché questa è stata applicata nell'ambito dell'art. 102 TFUE, relativo all'abuso di posizione dominante, e non nel contesto dell'art. 101 TFUE, entro il quale tale nozione era stata originariamente elaborata²³⁶.

Il contenzioso che ne è scaturito è stato posto all'attenzione della Corte di Giustizia, la quale è stata chiamata a pronunciarsi sul rinvio pregiudiziale avanzato dal Consiglio di Stato, relativo all'applicabilità, ai fini dell'art. 102 TFUE, della nozione di unità economica a società unite esclusivamente da vincoli contrattuali.

Nelle sue conclusioni, l'Avvocato Generale Rantos, dopo aver precisato che la nozione di impresa deve essere interpretata in modo uniforme ai fini dell'applicazione tanto dell'art. 101 quanto dell'art. 102 TFUE, risponde positivamente alla questione pregiudiziale, reputando che sia possibile ricostruire un'unità economica a prescindere dall'accertamento di un vincolo gerarchico tra le imprese formalizzato in una pluralità di atti di indirizzo, come avviene tipicamente nei gruppi societari²³⁷.

Dopo aver richiamato il costante indirizzo della CGUE, secondo cui la dimostrazione dell'unità di comportamento nel mercato può essere desunta da un «complesso di

²³⁴ Diverso è il caso in cui tra le parti intercorra un rapporto d'agenzia, qualora l'agente costituisca «un organo ausiliario integrato nell'impresa». Per accertare un'unica unità economica tra l'impresa e l'agente è necessario verificare se quest'ultimo agisce a proprio rischio e se opera esclusivamente per la committente. C. Giust. 15/07/2015, *voestalpine e voestalpine Wire Rod Austria c. Commissione*.

²³⁵ Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, decisione del 6.12.2017, n. 26822.

²³⁶ La vicenda è stata commentata da: CECCHET E., op. cit.; MIGLIORI M., *Alcune riflessioni a margine della sentenza Unilever Italia, con particolare riferimento alla nozione di singola entità economica: un'estensione del principio anche al di là dell'art. 101 TFUE?*, in *Papers di Diritto Europeo*, 2023, 2, 141 ss.; CALABRESE B., *Impresa unitaria e pratiche unilaterali nel trattamento concorrenziale della distribuzione commerciale*, in *GC*, 2024, 3, 579 ss.

²³⁷ Conclusioni A.G. Athanasios Rantos, 14.07.2022, *Unilever Italia Mkt. Operations Srl c. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato*.

elementi concordanti», l'Avvocato Generale sostiene che, nell'ambito di un rapporto contrattuale, possono assumere rilievo fattori relativi «all'equilibrio del potere economico»²³⁸, quali la possibilità per una delle parti contrattuali di trovare senza difficoltà un'alternativa nel mercato o l'importanza del fatturato generato dalla relazione di scambio rispetto al volume d'affari complessivo dell'impresa.

L'orientamento espresso dall'Avvocato Generale non è stato seguito dalla Corte di Giustizia²³⁹, la quale, pur pervenendo allo stesso risultato a cui è giunta l'AGCM, sviluppa il suo ragionamento al di fuori del perimetro della nozione di unità economica, di fatto eludendo il quesito avanzato dal Consiglio di Stato²⁴⁰. Il responso offerto dalla Corte ruota, infatti, attorno all'imputabilità al soggetto in posizione dominante della condotta anticoncorrenziale perpetrata tramite gli intermediari di filiera. A suo avviso, il fornitore deve essere ritenuto responsabile, a prescindere dalla configurabilità di un'unità economica con i suoi distributori, qualora abbia deciso unilateralmente la politica commerciale cui questi ultimi erano tenuti a conformarsi.

In base all'interpretazione accolta dalla Corte di Giustizia, la responsabilità per la condotta abusiva deve ritenersi imputabile esclusivamente al soggetto in posizione dominante, non configurandosi il regime di solidarietà discendente dalla teoria dell'unica entità economica.

Secondo alcuni, proprio l'intenzione di non imputare all'impresa "dipendente" i costi derivanti da una decisione presa da altri è la ragione che ha condotto la Corte a risolvere la questione senza fare riferimento alla teoria della *single economic entity*²⁴¹, nonostante anche nell'ipotesi esaminata si sia realizzata quella perdita dell'indipendenza economica nelle decisioni strategiche di mercato che, in caso di gruppi di società, comporta una considerazione unitaria del complesso di imprese collegate²⁴².

La nozione di "*undertaking*" proposta dalla Corte di Giustizia ha conosciuto un'espansione al di fuori del perimetro entro cui era stata elaborata.

Da ultimo, l'approccio economico è stato adottato dal Regolamento UE 2022/1925 (c.d. *Digital Market Act*), volto a prevenire la commissione di condotte anticoncorrenziali nel settore delle piattaforme digitali²⁴³. L'art. 2, n. 27, del citato Regolamento definisce l'impresa come «un'entità che svolge un'attività economica, a prescindere dal suo status giuridico e dalle modalità con cui è finanziata,

²³⁸ Conclusioni A.G. Athanasios Rantos, 14.07.2022, C-680/20, *Unilever Italia Mkt. Operations Srl c. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato*, par. 50.

²³⁹ C. Giust., 19.01.2023, C-680/20, *Unilever Italia Mkt. Operations Srl c. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato*.

²⁴⁰ MIGLIORI M., *op. cit.*, 155.

²⁴¹ MIGLIORI M., *op. cit.*, 156.

²⁴² CECCHET E., *op. cit.*, 206.

²⁴³ Per l'impatto che il Regolamento 2022/1925 potrebbe avere nella regolazione del lavoro tramite piattaforme digitali si veda: RAINONE S., *Rethinking the Concept of the Employer...*, cit.

comprese tutte le imprese collegate che formano un gruppo mediante il controllo diretto o indiretto di un'impresa da parte di un'altra impresa».

Un richiamo alla nozione di unità economica si rinviene anche nelle decisioni dell'AGCM aventi ad oggetto la violazione del Codice del Consumo. Le conseguenze derivanti dall'applicazione di tale teoria, tuttavia, non sono state sempre coerenti con l'elaborazione della giurisprudenza europea. In alcuni casi, infatti, è stata ammessa una differenziazione del trattamento sanzionatorio tra le varie società del gruppo, mentre in altri è stata ritenuta responsabile della pratica commerciale scorretta, materialmente attuata dalla controllata, solo la capogruppo²⁴⁴.

Il concetto di *single economic entity* è, inoltre, utilizzato in discipline estranee alla tutela della concorrenza.

Il GDPR richiama espressamente gli art. 101 e 102 TFUE per definire le imprese soggette all'applicazione delle sanzioni amministrative ivi previste²⁴⁵.

Anche il Regolamento 1407/2013 in materia di aiuti di stato risulta influenzato dalla nozione *antitrust* di impresa, seppur adottati un approccio maggiormente selettivo rispetto alla giurisprudenza europea sopra richiamata²⁴⁶. Invero, i criteri utilizzati per qualificare due o più soggetti come un'unica entità economica fanno riferimento esclusivamente a relazioni di controllo di tipo “formale”, identificate sulla base della capacità di un'impresa di influenzare l'organo societario dell'altra, discostandosi così dalla prospettiva olistica della Corte di Giustizia, che impone di verificare la sussistenza di concreti vincoli organizzativi, economici e giuridici che condizionino la condotta sul mercato²⁴⁷.

Sul piano del diritto interno, «il principio della prevalenza dell'unità economica del gruppo rispetto alla pluralità soggettiva delle imprese controllate»²⁴⁸ ha trovato applicazione nella giurisprudenza amministrativa che si è occupata di reprimere le violazioni della normativa a tutela dell'ambiente verificatisi presso gli impianti produttivi di una società controllata²⁴⁹. Ad avviso del Consiglio di Stato, il principio cardine della disciplina europea sull'ambiente “chi inquina paga”²⁵⁰ andrebbe declinato alla stregua della nozione sostanzialistica di impresa, al pari del diritto della concorrenza, stante l'identità di *ratio* delle normative, volte «ad impedire la

²⁴⁴ AGCM, 14.06.2022, n. 30198 del 14 giugno 2022, *Ryanair-Adr-Codacons*; AGCM, 7.9.2021, n. 29821, *Dentix*. Si veda: NASO N.M., *La responsabilità antitrust nell'impresa di gruppo*, Tesi di dottorato, 60 ss., disponibile in <https://iris.uniroma1.it/handle/11573/1691378>

²⁴⁵ Nel Considerando 150) del Regolamento UE 2016/679 si legge «se le sanzioni amministrative sono inflitte a imprese, le imprese dovrebbero essere intese quali definite agli articoli 101 e 102 TFUE a tali fini».

²⁴⁶ Art. 2, par. 2, Regolamento n. 1407/2013.

²⁴⁷ MOISEJEVAS R., URBONAS D., *op. cit.*, 118.

²⁴⁸ Cons. di Stato, 6.4.2020, n. 2301, in *A&S*, 2020, 6, 479 ss., con nota di CAVANNA F.

²⁴⁹ La teoria della *single economic entity* è stata applicata per imputare alla capogruppo la condotta inquinante della controllata anche nelle seguenti decisioni: TAR Lazio-Roma, 21.03.2016, n. 3441, in *A&S*, 2016, 8-9, 563 ss. con nota di CAVANNA F.; TAR Lombardia-Brescia, 09.05.2018, n. 802, in *OneLegale*; TAR. Veneto-Venezia, 13.03.2023, n. 340, in *OneLegale*.

²⁵⁰ Art. 174, co. 2°, TUE.

irresponsabilità della holding, e, quindi, del gruppo unitariamente considerato quale conseguenza dell'attività di una controllata»²⁵¹.

Diversamente, da «un'applicazione formalistica della distinta soggettività giuridica delle imprese appartenenti ad un medesimo gruppo» seguirebbe l'inaccettabile depotenziamento dei «principi di precauzione, dell'azione preventiva, della correzione, in via prioritaria alla fonte, dei danni causati all'ambiente, e del principio “chi inquina paga”»²⁵².

In applicazione della concezione sostanzialistica di impresa, il giudice amministrativo ritiene che il giudizio di accertamento della responsabilità ambientale debba essere esteso ai soggetti che, «in virtù di poteri decisionali, hanno il controllo della fonte di inquinamento, o che rendono comunque possibile l'illecito in forza della posizione giuridica che rivestono all'interno dei rapporti con il diretto inquinatore»²⁵³.

5.2. Verso l'accoglimento della teoria dell'unità economica nel diritto del lavoro europeo?

Il termine “*undertaking*” compare con frequenza in numerosi atti di diritto derivato dell'Unione in materia di politica sociale.

La Direttiva 2002/14/CE sui diritti di informazione e consultazione sindacale considera l'“impresa” come ambito alternativo allo “stabilimento”, nel quale calcolare le soglie dimensionali richieste per rientrare nel campo di applicazione della disciplina²⁵⁴.

La definizione fornita dall'art. 2 della Direttiva 2002/14/CE comprende «le imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, che perseguano o meno fini di lucro, situate sul territorio degli Stati membri».

Chiamata a pronunciarsi sulla nozione di impresa ai fini della Direttiva 2002/14/CE, la Corte di giustizia ha richiamato la propria consolidata giurisprudenza in materia di concorrenza, affermando che per “attività economica” s'intende «qualsiasi attività consistente nell'offrire beni o servizi su un determinato mercato»²⁵⁵.

La questione interpretativa del campo di applicazione della Direttiva 2002/14/CE si è posta con riferimento all'Eoppep, ente greco operante nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, qualificato come “Organismo nazionale per la certificazione delle qualifiche e dell'orientamento professionale”. L'Eoppep aveva destituito due lavoratrici da incarichi dirigenziali senza attivare la procedura di consultazione sindacale prevista dalla Direttiva, ritenendosi escluso dal suo campo di applicazione in quanto ente preposto all'esercizio di funzioni pubbliche.

²⁵¹ Cons. di Stato, 6.4.2020, n. 2301, cit.

²⁵² *Ibidem*.

²⁵³ *Ibidem*.

²⁵⁴ Art. 3, Direttiva 2002/14/CE.

²⁵⁵ C. Giust., 6.7.2023, C-404/2022, *Eoppep c. Elliniko Dimosio*, par. 28, in *RGL*, 2024, II, 123 ss., con nota di FERRARA M.D.

Per stabilire se l'Eoppep potesse essere qualificato come un'“impresa che esercita un'attività economica”, la Corte ha analizzato nel dettaglio la natura dei servizi offerti dall'ente. Sulla base della ricostruzione dei fatti operata dal giudice nazionale, ha rilevato che, accanto alle attività riconducibili all'esercizio di pubblici poteri, l'Eoppep fornisce anche «servizi che si trovano in concorrenza con quelli proposti da operatori che perseguono uno scopo di lucro»²⁵⁶, ricevendo per essi corrispettivi economici dai soggetti beneficiari. Sulla base di tale indagine, la Corte ritiene che Eoppep sia assoggettata alla Direttiva 2002/14/CE, dalla quale sono escluse gli enti che svolgono esclusivamente prerogative riconducibili all'esercizio di pubblici poteri. A giudizio della CGUE, per rientrare nel concetto di impresa ciò che rileva non è la natura pubblica o privata dell'ente, bensì l'esistenza di un mercato concorrenziale nell'ambito del quale esso offre beni o servizi.

La medesima nozione di “impresa che esercita un'attività economica” è stata fornita dalla Corte di Giustizia in un caso riguardante l'individuazione del significato di “impresa utilizzatrice” ai fini della Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale. Appellandosi alla giurisprudenza in tema antitrust, la Corte ha affermato che un'Agenzia europea – nel caso di specie l'EIGE²⁵⁷ – può essere qualificata alla stregua di un'impresa ai fini della Direttiva 2008/104/CE qualora eserciti un'attività consistente nell'offrire beni o servizi su un determinato mercato²⁵⁸. L'esclusione dal campo di applicazione delle direttive sociali dei soli enti che esercitano pubblici poteri è stata argomentata dalla Corte di Giustizia anche con riferimento alla disciplina in tema di trasferimento d'azienda, la quale è stata interpretata mutuando la concezione d'impresa propria del diritto *antitrust*.

Invero, l'individuazione dei destinatari delle regole previste nella Direttiva 2001/23/CE si basa su una nozione d'impresa sovrapponibile a quella utilizzata nelle normative sopra analizzate, secondo cui l'elemento rilevante è l'esercizio di un'attività economica²⁵⁹, rinvenibile ogni volta in cui i beni e i servizi offerti siano diretti ad un determinato mercato²⁶⁰.

Anche per quanto attiene all'oggetto del trasferimento, definito dalla Direttiva 2001/23/CE come un'«entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica»²⁶¹ la Corte di Giustizia sembra accogliere la concezione di impresa elaborata ai fini della tutela della concorrenza.

In particolare, un avvicinamento tra la normativa lavoristica e quella antitrust si rinviene in una pronuncia riguardante il caso di un trasferimento d'azienda infragruppo. La questione dell'applicabilità della Direttiva 2001/23/CE ai casi in cui

²⁵⁶ C. Giustizia, 6.7.2023, C-404/2022, *Eoppep c. Elliniko Dimosio*, par. 29.

²⁵⁷ European Institute for Gender Equality.

²⁵⁸ C. Giust., 11.11.2021, C-948/19, *UAB «Manpower Lit» contro E.S.*, par. 36.

²⁵⁹ Art. 1, lett. c), Direttiva 2001/23/CE.

²⁶⁰ C. Giust., 20.7.2017, C-416/16, *Luis Manuel Piscarreta Ricardo*, par. 34.

²⁶¹ Art. 1, lett. a), Direttiva 2001/23/CE.

il cedente e il cessionario siano appartenenti al medesimo gruppo è stata più volte sottoposta all'attenzione della Corte di Giustizia.

Ai fini della configurabilità di un "trasferimento", i giudici di Lussemburgo hanno, inizialmente, escluso qualsiasi rilievo alla soggezione del cessionario al potere di supremazia della capogruppo-cedente, così come alla «commistione del rischio di impresa»²⁶² tra essi.

Con riferimento all'applicazione della Direttiva 2001/23/CE nulla giustifica, secondo la Corte, che «l'unità del comportamento tenuto sul mercato dalla capogruppo e dalle consociate prevalga sulla separazione formale tra queste società aventi personalità giuridiche distinte»²⁶³. Attribuire rilievo unitario all'attività svolta dal gruppo comporterebbe l'esclusione dal campo di applicazione della Direttiva di ogni trasferimento d'azienda tra società collegate, con la conseguenza che i lavoratori coinvolti in tali forme produttive sarebbero meno tutelati rispetto agli altri.

Una tale lettura, infatti, si porrebbe in contrasto con l'obiettivo di tale direttiva, volta a garantire il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore²⁶⁴. L'indipendenza economica dell'impresa cessionaria rispetto a quella cedente non costituisce, pertanto, un presupposto per l'applicazione della Direttiva²⁶⁵.

Un cambio di prospettiva sembra emergere in una pronuncia più recente, nella quale la Corte ha statuito che l'unità trasferita non può dipendere dalle decisioni economiche prese unilateralmente dal cedente²⁶⁶.

Il caso riguardava l'impresa ENAE, attiva nel settore della costruzione di mezzi di trasporto, la quale aveva costituito una società controllata, ETYE, allo scopo di trasferirvi l'attività relativa alla produzione di materiale rotabile, unitamente ai contratti in essere concernenti la progettazione e la fornitura di diverse tipologie di veicoli ferroviari. Al momento del trasferimento, le parti prevedevano che ETYE avrebbe avuto durata limitata e pattuivano la data della sua definitiva liquidazione. Prima della liquidazione, la totalità delle azioni della società ETYE era stata acquistata da un gruppo di società tedesche, con conseguente passaggio dei lavoratori alle dipendenze di quest'ultimo. I lavoratori hanno proposto ricorso per far valere la continuità del rapporto di lavoro con ENAE, sul presupposto che tra quest'ultima e ETYE non fosse avvenuto alcun trasferimento. Secondo i lavoratori, ETYE non poteva essere qualificata come un'unità produttiva autonoma, in quanto l'attività di produzione di materiale rotabile non era in grado di funzionare senza l'apporto dei

²⁶² C. Giust., 6.3.2014, C-458/12, *Lorenzo Amatori c. Telecom Italia*, par. 50, in *RIDL*, 2014, II, 684 ss., con nota di CORAZZA L.

²⁶³ C. Giust., 6.3.2014, C-458/12, *Lorenzo Amatori c. Telecom Italia*, par. 49. In senso analogo: C. Giust. 2.12.1999, C-234/98, *G.C. Allen e altri c. Amalgamated Construction Co. Ltd.*

²⁶⁴ C. Giust., 6.3.2014, C-458/12, *Lorenzo Amatori c. Telecom Italia*, par. 49.

²⁶⁵ CORAZZA L., *L'equivoco delle esternalizzazioni italiane smascherate dalla Corte di giustizia dell'Unione Europea*, in *RIDL*, 2014, II, 691.

²⁶⁶ C. Giust., 13.6.2019, C-664/17, *Ellinika Nafpigeia AE c. Panagiotis Anagnostopoulos*.

comparti produttivi di ENAE. Inoltre, ETYE non disponeva né di propri servizi amministrativi né di autonomia finanziaria. La questione pregiudiziale sollevata dalla Corte di Cassazione greca riguarda l'autonomia che un'unità produttiva deve avere per potersi qualificare come "entità economica" ai sensi della Direttiva 2001/23/CE. Secondo la Corte di Giustizia, non è necessario che l'autonomia sia piena, ma l'entità trasferita deve essere in grado di esercitare un'attività economica «in modo stabile»²⁶⁷. Ciò comporta la necessità di garanzie sufficienti che le assicurino l'accesso ai fattori di produzione, da ritenere mancanti ove esso dipenda dalle scelte di un soggetto terzo. La Corte di Giustizia ha, dunque, basato il suo ragionamento sulla possibilità per l'impresa trasferita di operare in modo autonomo nel mercato, lasciando trasparire un dialogo concettuale con i criteri elaborati nel diritto della concorrenza, in un'ottica di *cross-fertilization* tra settori²⁶⁸.

Una lettura che valorizza la capacità dell'entità trasferita di perseguire con i propri mezzi lo scopo economico prefissato si registra anche sul piano interno. La giurisprudenza di legittimità, infatti, ha ritenuto illegittimo il trasferimento di ramo d'azienda occorso tra due società appartenenti allo stesso gruppo poiché la dipendenza economica della cessionaria rispetto alla cedente privava l'entità ceduta dell'autonomia funzionale richiesta dall'art. 2112 c.c.

In particolare, la Cassazione ha valorizzato il fatto che il ramo d'azienda ceduto fosse inserito nel ciclo produttivo dell'impresa cedente, la quale forniva alla cessionaria le dotazioni indispensabili per l'espletamento del servizio esternalizzato, da cui quest'ultima traeva l'intero fatturato²⁶⁹. La cessione era, dunque, illegittima in quanto non era stata trasferita «una porzione di impresa capace di fornire un servizio richiesto dal mercato»²⁷⁰.

5.3. L'*enterprise approach* nel diritto del lavoro interno

Il criterio dell'unicità della condotta nel mercato costituisce, sul piano interno, l'elemento in presenza del quale il legislatore ha inteso disconoscere la separazione formale tra imprese giuridicamente distinte, ai fini della fruizione di benefici connessi all'assunzione di lavoratori.

L'art. 8, comma 4-bis, della legge n. 223/1991, abrogato dalla legge n. 92/2012, escludeva dal contributo di cui al comma 4 del medesimo articolo, istituito per le assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, le imprese che presentassero

²⁶⁷ C. Giust., 13.6.2019, C-664/17, *Ellinika Nafpigeia AE c. Panagiotis Anagnostopoulos*, par. 60.

²⁶⁸ RAINONE S., *Rethinking the Concept of the Employer*, cit., 9. Auspicano l'integrazione tra le categorie del diritto del lavoro e del diritto *antitrust*: LIANOS I., COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V., *Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market*, in *ELLJ*, 2019, 3, 291 ss.

²⁶⁹ Cass., 04.10.2016, n. 19767; Cass., 28.10.2013, n. 24262, entrambe in *OneLegale*.

²⁷⁰ Cass., 04.10.2016, n. 19767, cit.

«assetti proprietari sostanzialmente coincidenti» con quella che aveva effettuato i licenziamenti, oppure fossero ad essa legati da «rapporti di collegamento o controllo». La giurisprudenza di legittimità ha fornito un'interpretazione estensiva della norma, ritenendola applicabile anche ai rapporti tra imprese che non integrano una forma di controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c., qualora essi si «si traducano, sul piano fattuale, in condotte costanti e coordinate di collaborazione, di comune agire sul mercato»²⁷¹.

Una tale lettura si giustifica alla luce della finalità della norma di subordinare la concessione del beneficio alla costituzione di un rapporto di lavoro effettivamente nuovo, che non può essere considerato tale se è riconducibile al medesimo complesso produttivo presso il quale il lavoratore era precedente impiegato. Lo scopo della disposizione è stato, infatti, individuato nella necessità di evitare che due imprese si accordino affinché i lavoratori licenziati da una siano successivamente assunti dall'altra al solo fine di accedere all'agevolazione, piuttosto che per soddisfare effettive esigenze aziendali. La «comunanza di interessi» idonea a rilevare l'esistenza di «un'operazione coordinata di ristrutturazione» può sussistere anche «in presenza di differenziazioni nella composizione del capitale sociale o nella ripartizione delle quote» delle imprese coinvolte e, quindi, in assenza «di concreti poteri gestionali per legge scaturenti da tali assetti societari»²⁷².

L'applicazione della nozione estensiva di controllo ha comportato la dichiarazione di illegittimità della concessione del contributo nei casi in cui l'ex datore di lavoro era l'unico committente dell'impresa che procedeva all'assunzione, poiché quest'ultima era priva della «reale autonomia economica»²⁷³ necessaria a configurare l'esistenza di una nuova struttura produttiva.

Una previsione analoga è contenuta nell'art. 1, co. 118, l. n. 190/2014 in relazione all'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, il quale è escluso qualora il lavoratore, nei tre mesi precedenti, sia stato dipendente di «società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto» della nuova datrice di lavoro. La giurisprudenza ha fornito una lettura estensiva del dato normativo, che ha condotto alla revoca dello sgravio contributivo in presenza di un contratto d'appalto tra l'impresa che ha proceduto all'assunzione e l'ex datrice di lavoro.

La circostanza che l'appaltatrice non fosse «in condizioni di poter lavorare»²⁷⁴ senza il fatturato generato dalla relazione commerciale con l'ex datrice di lavoro è stato ritenuto un elemento sintomatico dell'unicità dell'attività economica condotta dalle due imprese, in presenza della quale l'esonero contributivo non può essere concesso²⁷⁵.

²⁷¹ Cass., 25.7.2008, n. 20499, in *OneLegale*.

²⁷² Cass., 1.7.2002 n. 9532, in *OneLegale*.

²⁷³ Cass., 08.05.2024, n. 12589 in *OneLegale*.

²⁷⁴ App. Taranto, 31.03.2025, n. 98, in *OneLegale*.

²⁷⁵ Nello stesso App. Roma, 05.08.2022, n. 3149.

L'accento sulle concrete dinamiche organizzative intercorrenti tra le imprese, piuttosto che sul tipo di legame, societario o contrattuale, intercorrente tra esse è posto anche dalla giurisprudenza lavoristica in tema di codatorialità.

L'unicità d'impresa è stata, infatti, ricostruita come fenomeno genuino scaturente da contratti d'appalto²⁷⁶, in applicazione di una nozione ampia di gruppo, non legata alla sussistenza di rapporti di controllo ex art. 2359 c.c.

Inoltre, l'unicità d'impresa è stata considerata quale unico presupposto per superare la distinta personalità giuridica delle società, a prescindere da un suo utilizzo fraudolento, nelle ipotesi in cui il giudizio verteva sulla possibilità di considerare l'organizzazione economica complessiva quale ambito in cui applicare determinate norme lavoristiche. In particolare, l'utilizzo di una grammatica concettuale estranea a quella contrattuale si rinviene per determinare i confini dell'"unità produttiva" rilevante ai fini dell'art. 18 St. Lav.

I giudici hanno preso avvio dall'analisi dei caratteri che l'impresa deve avere per essere qualificata quale struttura produttiva autonoma, individuati, da un lato, «nella possibilità concreta di attingere le proprie fonti di reddito da una pluralità di soggetti giuridici e quindi di operare in modo libero e concorrenziale sul mercato» e, dall'altro, nella capacità di elaborare autonomamente la «propria strategia produttiva, con la creazione di beni collocabili» tra un numero indeterminato di clienti «e non esclusivamente presso una sola committente»²⁷⁷.

In tale decisione, la mancanza di autonomia di condotta nel mercato delle tre società citate in giudizio è stata valutata dal giudice per pervenire all'accertamento di un'unica unità produttiva. Secondo il giudice, quindi, la società economicamente dipendente, non solo non è considerabile come un'impresa autonoma, ma nemmeno come un'unità produttiva.

6. Prime osservazioni utili al prosieguo della ricerca

Dall'indagine svolta è emerso come la vera essenza della forma gruppo vada ricercata nell'esistenza di un ente con funzione di direzione unitaria di un complesso di imprese, esercitata per realizzare uno scopo produttivo comune, piuttosto che nella forma societaria dei soggetti che lo compongono²⁷⁸. Un'analisi del gruppo che si arresti alla verifica di legami di controllo societario rischia, infatti, di cogliere solo una minima parte del fenomeno, la cui caratteristica fondamentale è da rinvenire nell'unitarietà di condotta nel mercato di una pluralità di imprese, realizzata attraverso

²⁷⁶ Cass., 27.6.2024, n. 17736, in ADL, 2024, 6, 1304 ss. con nota di MANFREDINI A.; Trib. Ancona, 23.08.2024, n. 411; Trib. Roma, 15.03.2023, n. 2688, entrambe in *OneLegale*.

²⁷⁷ P. Padova, 21.10.1988, in RIDL, 1989, II, 523 ss., con nota di DE SIMONE G.

²⁷⁸ FERRARO P.P., *L'impresa dipendente*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2004, 107; BUCCELLATO F., *Delocalizzazione e "forced labour": un passo indietro nell'azione di contrasto?*, in RCI, 2017, 3, 701 secondo i quali è irrilevante la forma giuridica dell'impresa eterodiretta.

l'assoggettamento ad un potere di direzione unitario sulla conduzione dell'attività economica.

Per riequilibrare la posizione del lavoratore assunto da un "datore di lavoro dipendente"²⁷⁹ sul piano dei rapporti di mercato, la strada finora percorsa si è basata sulla ricerca di categorie in grado di redistribuire le responsabilità datoriali tra le varie entità appartenenti al gruppo. Il dibattito, in particolare, si è concentrato sulla possibilità di moltiplicare i soggetti qualificabili come datori di lavoro, indagata verificando la compatibilità della fattispecie subordinazione con un contratto di lavoro multidatoriale.

L'aver interpretato i problemi posti dalla struttura complessa dell'impresa come «un problema di subordinazione»²⁸⁰ ha fatto emergere anche in questo ambito l'inadeguatezza del contratto di lavoro ad offrire una copertura alle aree di lavoro bisognose di tutela, in quanto capace di cogliere solo una dimensione del potere datoriale, quella che si esplica nella conformazione della prestazione lavorativa²⁸¹.

Anche dagli studi sulla figura datoriale nelle organizzazioni economiche complesse si deduce, infatti, quella «crisi della fattispecie»²⁸² denunciata dalla dottrina che si occupa della distinzione tra subordinazione e autonomia.

Nel campo di cui ci si occupa, il problema è da rinvenire nel fatto che i processi di riorganizzazione dell'attività economica si collocano ad un livello non catturabile dalle tradizionali categorie lavoristiche, in quanto attinenti al potere dell'impresa di determinare come strutturare il proprio processo produttivo²⁸³. Il diritto del lavoro riesce, quindi, a cogliere solo la "coda" di tale fenomeno, «la cui pericolosità risiede altrove, in un precedente processo decisionale»²⁸⁴ legittimato dall'ordinamento.

Nonostante ciò, la riconduzione al contratto di lavoro di soggetti diversi dal datore di lavoro formale è stata finora la strada suggerita dalla dottrina per regolare i casi in cui la prestazione lavorativa sia "effettivamente utilizzata" da un'impresa estranea al

²⁷⁹ BARBERA M., *Trasformazioni della figura...*, cit., 207 sottolinea che «oggi il sostrato della dipendenza del datore di lavoro viene individuato nella soggezione al potere di un soggetto dominante sul piano dei rapporti di mercato, un criterio di individuazione simile a quello utilizzato per il lavoro subordinato».

²⁸⁰ MELIADÒ G., *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società: subordinazione e imprese a struttura complessa*, cit., 82.

²⁸¹ TULLINI P., *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in LD, 2021, 3-4, 435; CORAZZA L., *Al di là del rapporto di lavoro: fenomenologie e stili del potere datoriale*, DEL PUNTA R. (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, 2022, 168; BARBERA M., *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., 212.

²⁸² Il tema è ricorrente nel dibattito. Si veda: PERULLI A., TREU T., *"In tutte le sue forme e applicazioni". Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022.

²⁸³ Anche i più convinti sostenitori del fondamento contrattuale delle posizioni soggettive connesse al rapporto di lavoro riconoscono l'esistenza di un potere che si colloca a monte del contratto e che è diretta espressione della libertà d'iniziativa economica riconosciuta dall'art. 41 Cost: ZOLI C., *Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento di mansioni*, in DRI, 2014, 3, 710; PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, cit.

²⁸⁴ GUAGLIONE L., *L'individuazione della nozione di gruppo nella giurisprudenza lavoristica*, in DRI, 1991, 2, 106.

rapporto di lavoro, secondo “un luogo tipico” del giuslavorista, che adatta le tecniche di tutela in favore del lavoratore «a fronte di una zona appartenente allo svolgimento di poteri originari dell’imprenditore»²⁸⁵.

La moltiplicazione dei datori di lavoro, pur rappresentando un’importante tecnica per ricollegare ai poteri le relative responsabilità, ha manifestato i suoi limiti. Da un lato, presupponendo l’ingerenza del soggetto terzo sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, risulta applicabile in un numero ristretto di ipotesi. Dall’altro, la teoria della codatorialità ha trovato applicazione per perseguire obiettivi che non dipendono necessariamente dal riconoscimento della pluralità *ex latere operis creditoris*²⁸⁶, il quale implica peraltro un aggravamento della posizione debitoria del lavoratore.

Affinché il diritto del lavoro possa ancora svolgere la sua funzione essenziale di «regolazione del potere sociale dell’impresa»²⁸⁷ occorre, pertanto, rinnovare gli strumenti di intervento, ripartendo dall’indagine sulle ragioni e sul fondamento delle discipline lavoristiche per verificarne la capacità di perseguire i propri fini dinanzi alle nuove forme di autorità.

Un approccio *purposive*, che esamini i legami commerciali tra le imprese alla luce della finalità perseguita da una determinata disciplina²⁸⁸, appare quello più fecondo per offrire una regolazione ai rapporti di lavoro nei gruppi di imprese. La prevalenza di un canone interpretativo teleologico su quello logico-sistematico, tipico dell’approccio rimediabile dei sistemi di *common law*, si rivela, infatti, capace di individuare «il vero interlocutore economico nel rapporto di potere sottostante al rapporto di lavoro»²⁸⁹, senza necessariamente passare per le strettoie dell’accertamento dell’eterodirezione della prestazione lavorativa.

L’interpretazione funzionale non deve considerarsi estranea al diritto positivo, ma, al contrario, l’ordinamento europeo offre ampi margini per una rilettura della normativa coerente con le finalità da esse perseguita²⁹⁰.

Si è visto, infatti, come la Corte di Giustizia abbia interpretato diversamente le nozioni di «undertaking» e di «employer» a seconda del contesto normativo in cui sono utilizzate.

Rispetto alla prima si è evidenziato come «l’unica connotazione ricorrente come costante in una possibile concezione “comunitaria” di impresa sia economica piuttosto che giuridica»²⁹¹. La Corte di Giustizia ha, infatti, individuato l’elemento qualificante

²⁸⁵ ID., *op. loc. ult. cit.*

²⁸⁶ Parla di “abuso della tesi della codatorialità” BORELLI S., *Tecniche di regolazione...*, cit., 30.

²⁸⁷ SALENTO A., *Somministrazione, appalto...*, cit., 443.

²⁸⁸ Tale approccio metodologico è suggerito da BORELLI S., *op. ult. cit.*, 32.

²⁸⁹ CORAZZA L., *Contractual integration...*, cit., 121.

²⁹⁰ RAINONE S., *Digital and remote work...*, cit., 178-179.

²⁹¹ MARETTI S., *L’incorporazione del diritto comunitario del lavoro: le nozioni di datore di lavoro, lavoratore e rappresentanze dei lavoratori*, Giappichelli, 2003, 103. Sul tema anche: RAVELLI F., *Mercato, solidarietà, autonomia collettiva nell’ordinamento comunitario*, in *DLRI*, 2003, 2, 303 ss.

dell'impresa nell'esercizio di un'attività economica, a prescindere dallo *status* giuridico e, in determinati contesti, dal perseguimento di uno scopo di lucro.

Per quanto attiene alla nozione europea di datore di lavoro, si è evidenziato come essa sia definita, nelle Direttive in materia di politica sociale, in base a criteri diversi da quelli utilizzati sul piano del diritto interno, svincolandosi così dalla tradizionale concezione contrattuale del rapporto di lavoro.

Nel prosieguo della ricerca si verificherà l'utilità dell'approccio funzionale nell'offrire una soluzione ai problemi, sopra rilevati, relativi all'applicazione della normativa in tema di licenziamenti collettivi in un contesto di aggregazione tra imprese.

In particolare, s'indagherà la possibilità di rileggere in chiave funzionale le nozioni di «*establishment*» e di «*employer*» ai fini della Direttiva 98/59/CE.

La prima è utilizzata per individuare l'ambito in cui calcolare il numero di licenziamenti necessario per rientrare nel campo di applicazione della Direttiva, mentre la seconda è funzionale ad individuare il soggetto sul quale ricade l'obbligo di avviare la procedura di informazione e consultazione sindacale.

Finora, il calcolo del numero di recessi necessari ad integrare un licenziamento collettivo è stato effettuato nell'ambito dell'organizzazione unitaria creata dai collegamenti inter-imprenditoriali - piuttosto che nel perimetro della società datrice di lavoro - quando era possibile accertare un'unica impresa travestita da gruppo²⁹² oppure una situazione di codatorialità tra le imprese collegate²⁹³.

Lo stesso strumentario giuridico è stato utilizzato per considerare il gruppo quale «complesso aziendale» unico nel quale applicare i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare ai sensi dell'art. 5, l. n. 223/1991.

Entrambe le tecniche di tutela, come visto, hanno una portata applicativa molto limitata e si basano su criteri inadeguati a cogliere la concreta dimensione organizzativa in cui si cala la prestazione lavorativa.

Il soggetto chiamato a confrontarsi con i rappresentanti dei lavoratori è, invece, stato sempre individuato nel datore di lavoro formale, sulla base di un'interpretazione letterale dell'art. 2 della Direttiva 98/59/CE, confermata, seppur suscitando molteplici critiche, anche dalla Corte di Giustizia. Una lettura formalistica dell'obbligo di avviare la procedura di informazione e consultazione sindacale può essere superata, valorizzando non solo le finalità cui esso è preordinato, ma anche l'esigenza, ormai avvertita a livello europeo, di attribuire al soggetto che esercita il controllo effettivo sul processo produttivo i rischi derivanti dalle proprie scelte, anche quando questi si producano al di fuori del perimetro della sua persona giuridica.

²⁹² P. Milano, 07.01.1998, in *RCDL*, 1998, 379, con nota di MENSÌ; Trib. Genova, 19/04/2001 in *RGL*, 2002, II, 295 ss., con nota di SANTULLI.

²⁹³ Cass., 24.3.2003, n. 4274, in *RIDL*, 2003, II, 740, con nota di FORTUNATI S.; Cass., 10.4.2009, n. 8809 in *OneLegale*.

II

LICENZIAMENTO COLLETTIVO, GRUPPI DI IMPRESE E REQUISITI SPAZIALI-NUMERICI

1. La gestione partecipata delle ristrutturazioni aziendali nell'ordinamento europeo

La disciplina comunitaria in materia di licenziamenti collettivi costituisce un tassello della legislazione degli anni '70 sulle ristrutturazioni aziendali, tramite cui la Comunità ha inaugurato il proprio intervento nel campo delle relazioni di lavoro, fino ad allora considerato di competenza esclusiva degli Stati membri²⁹⁴.

Il processo verso l'approvazione della Direttiva 75/129/CEE, oggi confluita nella Direttiva 98/59/CE, ha preso avvio con il vertice di Parigi del 1972, nel quale i capi di Stato hanno sottolineato la «pari importanza» della politica sociale europea rispetto alla «realizzazione dell'unione economica e monetaria»²⁹⁵. Ne è seguita, nel 1974, l'adozione del Programma di azione sociale, composto da quaranta misure da attuarsi nell'arco di tre anni, diretto a imprimere un «volto umano»²⁹⁶ all'allora Comunità Economica Europea.

La necessità di porre attenzione verso i temi sociali era divenuta pressante a causa delle rilevanti ricadute occupazionali dei processi di ristrutturazione avviati dalle imprese agli inizi degli anni '70, dettati dall'integrazione delle economie nazionali nel mercato unico europeo²⁹⁷.

Con la scomparsa delle barriere nazionali, infatti, molte imprese, incapaci di reggere il confronto con la crescente pressione concorrenziale esercitata dagli operatori economici stabiliti nel territorio europeo, furono costrette a cessare l'attività, mentre altre sfruttarono la libertà di stabilimento per espandersi in altri Stati membri, tramite fusioni e nuove acquisizioni²⁹⁸.

²⁹⁴ BARNARD C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, 2024, 7.

²⁹⁵ Risoluzione del Consiglio delle Comunità Europee del 21 gennaio 1974 relativa ad un programma di azione sociale.

²⁹⁶ BUSI B., *La Politica sociale europea: linee evolutive e programmi d'azione*, in *ALSS*, 2000, 2, 171.

²⁹⁷ Per una ricostruzione del contesto storico nel quale s'inseriscono le direttive di prima generazione: SHANKS M., *Introductory Article: The Social Policy of the European Communities*, in *CMLR*, 1977, 4, 375 ss.; FREEDLAND M. R., *Employment protection: redundancy procedures and the EEC*, in *ILJ*, 1976, 24 ss.; HEPPLER B.A., *Community Measures for the Protection of Workers Against Dismissal*, in *CMLR*, 1977, 4, 489 ss.; HELLSTEN J., *On Social and Economic Factors in the Developing European Labour Law: Reasoning on Collective Redundancies, Transfer of Undertakings and Converse Pyramids*, Paper of the National Institute for Working Life, 2005.

²⁹⁸ SHANKS M., op. cit., 378; BOURN C., *Amending the Collective Dismissals Directive: A case of Re-arranging the Deckchairs?*, in *IJCLL&IR*, 1993, 227.

In tale contesto economico maturò l'idea secondo cui solo affrontando le conseguenze sociali del processo di integrazione economica l'allora Comunità europea avrebbe potuto conservare la propria legittimità politica e prevenire le azioni di lotta dei lavoratori, i quali stavano mostrando preoccupazione per l'accentuazione delle disuguaglianze cui conduceva l'instaurazione del mercato unico²⁹⁹.

Tra le ragioni storiche della Direttiva 75/129/CEE si cita, inoltre, il processo di ristrutturazione avviato dalla multinazionale Akzo a seguito della crisi petrolifera. L'azienda aveva annunciato l'intenzione di procedere al licenziamento di circa 5.000 lavoratori, individuando come destinatari della misura gli stabilimenti situati negli Stati membri in cui i relativi costi risultavano più contenuti. Lo stabilimento belga, in particolare, fu esplicitamente designato come sito prioritario per l'attuazione dei tagli, proprio in ragione del livello comparativamente inferiore dei costi legati al licenziamento³⁰⁰.

Evitare di chiudere una filiale in uno Stato che prevede oneri gravosi per procedere ai licenziamenti, o decidere di non stabilirsi in un Paese a causa degli elevati livelli di protezione sociale ivi riconosciuti erano considerate strategie distorsive della concorrenza, che dovevano essere scongiurate per non pregiudicare il progetto di creazione del mercato unico europeo³⁰¹.

La finalità antidumping della Direttiva è confermata dalla base giuridica scelta, individuata nell'art. 100 TCEE³⁰² in forza del quale l'UE può emanare direttive volte al «ravvicinamento delle disposizioni [...] che abbiano un'incidenza diretta sull'instaurazione o sul funzionamento del mercato interno». Si tratta, pertanto, di un intervento di «armonizzazione funzionalista»³⁰³, orientato all'eliminazione delle barriere o delle distorsioni alle libertà comunitarie, nella specie quella di stabilimento. L'obiettivo di carattere economico non esaurisce, tuttavia, le ambizioni della Direttiva, la quale persegue altresì finalità sociali, come emerge dal richiamo all'art. 117 TCEE nei Considerando. Invero, il legislatore comunitario «ha al tempo stesso inteso garantire una protezione dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e ravvicinare gli oneri che dette norme di tutela comportano per le imprese della Comunità»³⁰⁴.

²⁹⁹ DAVIES A.C.L., *EU Labour Law*, Edward Elgar, 2014, 220; BARNARD C., *op. cit.*, 8. Secondo SHANKS M., *op. cit.*, 378, «the Community has to be seen to be more than a device to enable capitalists to exploit the common market; otherwise it might not be possible to persuade the peoples of the Community to continue to accept the disciplines of the market».

³⁰⁰ BARNARD C., *op. loc. ult. cit.*; BRUUN N., LAULOM S., *Restructuring of Companies*, in JASPERS T. ET AL. (a cura di), *European Labour Law*, Intersentia, 2024, 463.

³⁰¹ RAINONE S., *Workers' Involvement in Collective Redundancies in EU Law - What for? A Case Study*, in PULIGNANO V., HENDRICKX F. (a cura di), *Employment Relations for the 21st Century*, Bulletin of Comparative Labour Relations, 2019, 107, 209.

³⁰² A seguito del Trattato di Amsterdam confluito nell'art. 100 TCE e, con il Trattato di Lisbona, nell'art. 115 TFUE.

³⁰³ D'ANTONA M., *Armonizzazione del diritto del lavoro e federalismo nell'Unione Europea*, in RTDPC, 1994, 700.

³⁰⁴ C. Giust., 8.6.1994, C-383/92, *Commissione c. Regno Unito*, par. 16.

Analogamente agli altri interventi in materia lavoristica, l'azione sociale dell'Unione Europea si è esplicata attraverso uno strumento di «armonizzazione parziale»³⁰⁵. La Direttiva 75/129/CEE fissa, infatti, uno standard minimo di tutela, lasciando la discrezionalità agli Stati membri di stabilire condizioni più favorevoli³⁰⁶.

L'idea dell'armonizzazione minima dei diritti nazionali in materia di ristrutturazioni di impresa permea anche la Direttiva 77/187/CEE, la quale, insieme alla Direttiva 98/59/CE, si annovera tra le prime manifestazioni di quella «gestione partecipata al cambiamento»³⁰⁷ poi divenuta un paradigma della politica sociale europea.

La protezione minima riconosciuta ai lavoratori dalla Direttiva 98/59/CE consiste, infatti, nell'espletamento di una procedura di informazione e consultazione sindacale, che deve essere attivata, insieme all'intervento dell'autorità pubblica competente, quando l'impresa intende attuare una ristrutturazione che potrebbe comportare esuberi. Il riconoscimento di forme, seppur «deboli», di partecipazione sindacale si fonda sul principio dell'anticipazione dei rischi³⁰⁸, che implica, da un lato, la necessità di informare i rappresentanti dei lavoratori «sin dalla prima formazione delle decisioni datoriali»³⁰⁹, e, dall'altro, lo svolgimento di un confronto sindacale serio ed effettivo sulla possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti³¹⁰.

La Direttiva pone un obbligo a trattare del datore di lavoro, il quale non ha il diritto di risolvere i contratti di lavoro prima dell'avvio della procedura o durante il suo svolgimento³¹¹. Ciò non comporta una limitazione della libertà dell'impresa di organizzare il personale nel modo che ritiene più opportuno³¹², poiché anche qualora non sia raggiunto l'accordo cui è diretta la procedura di consultazione sindacale³¹³, il datore di lavoro può intimare i licenziamenti³¹⁴.

La procedimentalizzazione del potere datoriale di espellere le eccedenze non implica un'ingerenza nel merito della decisione organizzativa, bensì garantisce agli interessi diversi da quello imprenditoriale la possibilità di intervenire preventivamente su di

³⁰⁵ LO FARO A., *Le Direttive in materia di crisi e ristrutturazioni di impresa*, in SCIARRA S., CARUSO B. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in AJANI G., BENACCHIO G. (diretto da), *Trattato di Diritto privato dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2009, 400.

³⁰⁶ Art. 5, Direttiva 98/59/CE. In generale, sulle clausole di *favor* nelle direttive sociali: CARABELLI U., LECCESE V., *Libertà di concorrenza e protezione sociale a confronto. Le clausole di favor e di non regresso nelle direttive sociali*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2005, 35, 458 ss.

³⁰⁷ LO FARO A., *op. cit.*, 398.

³⁰⁸ BEAUJOLIN-BELLET R., SCHMIDT G., *Les restructurations d'entreprises*, La Découverte, 2012, 100.

³⁰⁹ MAGNANI M., *Direttive comunitarie di vecchia e nuova generazione e trasformazioni dell'impresa*, in DL, 2005, 137.

³¹⁰ GAROFALO M., CHIECO P., *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, in AA.VV., *I licenziamenti per riduzione di personale in Europa*, Cacucci, 2001, 23.

³¹¹ C. Giust., 27.1.2005, C-188/03, *Junk c. Külmel*, par. 43-44.

³¹² C. Giust., 12.2.1985, C-284/83, *Dansk Metalarbejderforbund c. Fallimento H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S*, par. 10.

³¹³ L'art. 2, par. 1, specifica che il datore di lavoro deve avviare in tempo utile la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori «al fine di giungere ad un accordo».

³¹⁴ C. Giust., 21.12.2016, C-201/15, *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) c. Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalis kai Koinonikis Allilengyis*, par. 41.

essa³¹⁵. Osservati gli oneri procedurali, dunque, qualsiasi ragione non inerente alla persona del lavoratore legittima l'impresa ad esercitare il proprio potere di recesso dai rapporti di lavoro, il quale deve considerarsi espressione della libertà d'impresa tutelata dall'art. 16 della carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea³¹⁶.

I diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori si sono progressivamente emancipati dalla logica delle direttive di prima generazione, che ne subordinavano l'esercizio al verificarsi di eventi patologici nella vita dell'impresa³¹⁷. A partire dalla Direttiva 94/45/CE, e ancora più con l'adozione della Direttiva 2002/14/CE, le prerogative partecipative dei rappresentanti dei lavoratori hanno assunto una connotazione strutturale e permanente nella gestione dell'impresa. Tale evoluzione si è sviluppata in parallelo a un più ampio mutamento di prospettiva sulle ristrutturazioni aziendali, non più concepite esclusivamente come manifestazioni di crisi, ma riconosciute come momenti fisiologici del processo di adattamento delle imprese alle trasformazioni del mercato³¹⁸.

Il consolidamento a livello europeo dei diritti collettivi di informazione e consultazione è stato coronato dall'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali, tramite il quale sono divenuti parte integrante del diritto primario dell'Unione Europea³¹⁹.

L'elevazione di tali prerogative a *human rights* era già avvenuta con la loro incorporazione nella Carta Sociale Europea, la quale dedica una disposizione *ad hoc* al coinvolgimento sindacale in caso di licenziamenti collettivi³²⁰. Il Protocollo ad essa aggiunto nel 1988 stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di consultare tempestivamente i lavoratori o i loro rappresentanti in merito alle decisioni suscettibili

³¹⁵ GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 5. Già LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982, 113, rilevava come la procedimentalizzazione dei poteri dell'imprenditore fosse «essenzialmente volta a garantire che nel formarsi di certe decisioni si tenga conto degli interessi antagonistici sui quali va ad incidere l'esercizio del potere».

³¹⁶ C. Giust., 21.12.2016, C-201/15, cit.

³¹⁷ ZOLI C., *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, in RIDL, 2008, I, 161 ss.

³¹⁸ MOREIRA T.C., MARTINS D.C., *The Role of Employees (and their Representatives) In Company Restructuring*, in TER HAAR B., KUN A. (a cura di), *EU Collective Labour Law*, Edward Elgar Publishing, 2021, 344; RAINONE S., *Enforcing EU Information and Consultation Rights*, in BRUUN N., LÖRCHER K., KOUKIADAKI A., RASNAČA Z. (a cura di), *Effective Enforcement of EU Labour Law*, Oxford Hart Publishing, 2022, 247.

³¹⁹ L'art. 27 recita: "Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali". Per un commento: VENEZIANI B., *Article 27 – Worker's Right to Information and Consultation within the Undertaking*, in DORSSEMONT F., LÖRCHER K., CLAUWAERT S., SCHMITT M. (a cura di), *Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford Hart Publishing, 2019, 429 ss.; CORAZZA L., COMANDÈ D., GIUBBONI S., *Sub art. 27*, in ALLEGREZZA S., MASTROIANNI R., PAPPALARDO F., POLLICINI O., RAZZOLINI O. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, 511 ss.

³²⁰ Art. 29, Carta Sociale Europea Riveduta, su cui VENEZIANI B., *The Right to Information and Consultation in Collective Redundancy Procedures*, in BRUUN N., LÖRCHER K., CLAUWAERT S. SCHÖMANN I. (a cura di), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Bloomsbury Publishing, 2017, 500 ss.

di incidere in modo sostanziale sui loro interessi, con particolare riferimento a quelle aventi un impatto rilevante sulla situazione occupazionale all'interno dell'impresa³²¹.

La previsione ricalca quanto contenuto nella Convenzione OIL n. 158, secondo la quale il datore di lavoro che intenda ridurre il personale «per motivi economici, tecnologici, strutturali o simili»³²² deve fornire in tempo utile le informazioni ai rappresentanti dei lavoratori riguardo ai motivi dei licenziamenti, il numero e le categorie di lavoratori interessati, nonché il periodo in cui dovrebbero essere effettuati. Le modifiche apportate alla disciplina comunitaria con la Direttiva 92/56/CE riflettono l'esigenza di aumentare il tasso di effettività del coinvolgimento sindacale, in ossequio alle previsioni della Carta sociale Europea richiamata nel Preambolo³²³.

La revisione ha chiarito e ampliato le informazioni da fornire ai rappresentanti dei lavoratori e introdotto, conformemente a quanto già stabilito nella Direttiva in tema di trasferimenti d'azienda, il principio di tempestività dell'avvio della procedura, senza, tuttavia, migliorare in maniera sostanziale gli standard esistenti³²⁴.

Ulteriori innovazioni hanno interessato la definizione di licenziamento collettivo e l'obbligo per gli Stati membri di garantire strumenti giurisdizionali idonei a consentire ai lavoratori o ai loro rappresentanti di far valere eventuali violazioni della procedura³²⁵.

Per i nostri fini, di particolare interesse risulta la previsione in tema di gruppi di imprese, aggiunta sul presupposto che «sarà sempre più grande il numero dei dipendenti sui quali si faranno sentire gli effetti di decisioni chiave [...] prese ad un livello più alto di quello del loro datore di lavoro immediato»³²⁶.

Le importanti operazioni di ristrutturazione di carattere transnazionale registrate a cavallo tra gli anni '80 e '90³²⁷ hanno fatto sorgere la preoccupazione che l'impresa formalmente responsabile dell'avvio della procedura potesse sottrarsi invocando la sua estraneità rispetto alla decisione³²⁸.

Al fine di evitare l'elusione degli obblighi di informazione e consultazione nei «processi di frammentazione e ricomposizione societaria»³²⁹, ne è stata sancita

³²¹ Art. 2, Protocollo Addizionale alla Carta Sociale Europea del 1988.

³²² Art. 13, Convenzione OIL n. 158.

³²³ LO FARO A., *op. cit.*, 404.

³²⁴ BIEDMA E.G., *Licenziamenti per riduzione del personale*, in BAYLOS GRAU A., CARUSO B., D'ANTONA M., SCIARRA S. (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi, 1996, 308.

³²⁵ Per una ricostruzione delle modifiche apportate con la Direttiva 92/56/CE: BIAGI M., *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comunitari e comparati*, in *DRI*, 1992, I, 121 ss.; BOURN C., *op. cit.*

³²⁶ Proposta di Direttiva presentata dalla Commissione, 13.11.1991, COM (91).

³²⁷ La Commissione ha proposto una modifica della Direttiva dopo aver curato uno studio dal quale emergeva che il numero delle operazioni di ristrutturazione transfrontaliere, nel periodo 1984-1989, era raddoppiato ogni tre anni: *Gli effetti del mercato interno per settori industriali: la posta in gioco per gli Stati membri*, 1990.

³²⁸ BOURN C., *op. cit.*, 241.

³²⁹ LO FARO A., *op. cit.*, 402.

l'applicabilità «indipendentemente dal fatto che la decisione riguardante i licenziamenti collettivi sia presa dal datore di lavoro o da un'impresa che la controlla»³³⁰. È stato, inoltre, specificato che il datore di lavoro non può giustificare le violazioni procedurali adducendo l'omessa trasmissione delle informazioni necessarie da parte della controllante³³¹.

Se può dirsi raggiunta la finalità antielusiva perseguita dalle nuove regole in tema di gruppi di imprese, si rileva come la Direttiva non affronti adeguatamente il problema dell'ineffettività della procedura di consultazione sindacale qualora sia svolta con un soggetto privo del potere decisionale sulla conduzione dell'impresa³³².

Il compromesso raggiunto in tema di gruppi di imprese è esemplificativo del bilanciamento tra l'anima economica e quella sociale della Direttiva, che conduce all'apprestamento di meccanismi di tutela minimi per i lavoratori, senza interferire con le dinamiche di governo societario.

La convivenza di una finalità prettamente economica con una marcatamente sociale ha dato luogo ad una giurisprudenza della Corte di Giustizia per certi aspetti contraddittoria, oscillante tra letture estensive dell'obbligo di informazione e consultazione sindacale, coerenti con l'obiettivo di «rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi»³³³, e l'utilizzo di argomenti interpretativi che accrescono la libertà contrattuale del datore di lavoro³³⁴.

2. Il campo di applicazione della Direttiva 98/59/CE: si dice “datore di lavoro”, si legge “impresa”?

Le garanzie procedurali non operano in ogni caso di esubero di personale, ma solo quando questo si verifichi nel settore privato.

L'esclusione dei «dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico»³³⁵ si giustifica sia per la peculiarità dei loro rapporti di lavoro, sui quali l'ingerenza dell'Unione sarebbe inopportuna e di «scarsa utilità» alla luce della stabilità che solitamente li caratterizza³³⁶, sia per l'obiettivo e «l'impianto sistematico»³³⁷ della Direttiva. Invero, sebbene la riorganizzazione o la soppressione di un ufficio pubblico potrebbero comportare un dissesto occupazionale analogo a quello derivante dalla chiusura di un'impresa, le differenze regolative tra i vari Stati membri in merito a tali vicende non producono alcuna ripercussione sul mercato.

³³⁰ Art. 2, par. 4, Direttiva 98/59/CE. Su tale disposizione, cfr. *infra* cap. 3.

³³¹ *Ibidem*.

³³² PRASSL J., *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, 2015, 95.

³³³ Considerando n. 2, Direttiva 98/59/CE.

³³⁴ Segnala la mancanza di un indirizzo interpretativo coerente nella giurisprudenza della Corte di Giustizia in tema di licenziamenti collettivi: RAINONE S., *Workers' Involvement...*, cit., 217.

³³⁵ Art. 1, par. 2, lett. b).

³³⁶ BIEDMA E.G., *op. cit.*, 311.

³³⁷ C. Giust., 18.10.2012, C-585/10, *United States of America c. Christine Nolan*, par. 35.

Secondo la Corte di Giustizia, la base giuridica scelta³³⁸, nonché le ragioni storiche che spinsero le istituzioni europee ad emanare una disciplina per le eccedenze di personale³³⁹, rendono la Direttiva «parte integrante della normativa concernente il mercato interno»³⁴⁰, dalla quale devono ritenersi escluse le situazioni che non influiscono sulla concorrenza tra le imprese.

L'art. 1, par. 2, della Direttiva 98/59/CE elenca le ipotesi escluse dal campo di applicazione³⁴¹, senza, però, definirlo in positivo.

L'art. 1, par. 1 utilizza l'espressione «datore di lavoro» per individuare il soggetto che può effettuare un licenziamento collettivo rilevante ai fini della disciplina. La Direttiva, tuttavia, non offre una definizione di datore di lavoro, nemmeno a seguito delle modifiche apportate dalla Direttiva 92/56/CE, né rinvia alle tradizioni giuridiche degli Stati membri.

La Corte di Giustizia ha avuto l'occasione, seppur non pienamente colta, di definire il concetto di «datore di lavoro» ai fini della Direttiva 98/59/CE in una procedura d'infrazione attivata dalla Commissione europea contro la Repubblica italiana³⁴². Secondo la Commissione, la Repubblica italiana aveva disatteso gli obblighi di recepimento della disciplina comunitaria poiché escludeva l'applicabilità delle disposizioni in tema di licenziamenti collettivi nei confronti dei «datori di lavoro che, nell'ambito della propria attività, non perseguono uno scopo di lucro».

La prospettazione della Commissione si basa sulla lettura degli artt. 4, 15 bis e 24 della l. n. 223/1991, i quali designano le «imprese», anziché i «datori di lavoro», quali soggetti tenuti a adempiere l'obbligo di informazione e consultazione. Prendendo avvio dall'analisi del diritto commerciale italiano, la Commissione sostiene che il carattere imprenditoriale del datore di lavoro può ritenersi integrato solo qualora questo ricerchi «il profitto come corrispettivo del rischio d'impresa»³⁴³. Pertanto, l'assenza del fine di lucro non consente, secondo la lettura offerta dalla Commissione dell'ordinamento italiano, di predicare l'esistenza di un'impresa ai sensi dell'art. 2082 c.c.

La limitazione dell'ambito di applicazione della disciplina ai datori di lavoro imprenditori era stata in precedenza rilevata come possibile elemento di contrasto con

³³⁸ C. Giust., 18.10.2012, C-585/10, cit., par. 38.

³³⁹ C. Giust., 18.10.2012, C-585/10, cit. par. 37.

³⁴⁰ C. Giust., 18.10.2012, C-585/10, par. 40.

³⁴¹ Oltre ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sono esclusi dal campo di applicazione della Direttiva le cessazioni dei contratti di lavoro dovute alla scadenza del termine. Nella versione originaria erano esclusi anche gli equipaggi di navi marittime (art. 1, par. 2, lett c.) e le risoluzioni dei rapporti di lavoro determinate dalla cessazione dell'attività, qualora derivante da una decisione giudiziaria (art. 1, par. 2, lett. d).

³⁴² C. Giust., 16.10.2003, C-32/02, *Commissione c. Repubblica Italiana*, in *RIDL*, 2004, II, 229 ss., con nota di FERRARA M.D. Per un commento alla pronuncia si vedano anche: COSIO R., *Licenziamenti collettivi e datore di lavoro non imprenditore: dalla sentenza della Corte di giustizia causa C-32/02 del 2003 al d.lgs. 110/04*, in *FI*, 2004, IV, 606; VERNAC S., *La directive CE n° 98-59 relative aux licenciements collectifs s'applique à tout employeur, sans autres distinctions*, in *RD*, 2004, 381 ss.

³⁴³ C. Giust., 16.10.2003, C-32/02, cit., par. 16.

la regolamentazione europea da un giudice di merito, il quale aveva investito della questione la Corte di Giustizia mediante rinvio pregiudiziale nell'ambito di un giudizio che verteva sull'assoggettabilità di Federmeccanica agli obblighi derivanti dalla l. n. 223/1991³⁴⁴. La Corte di Giustizia non si era, tuttavia, pronunciata poiché il giudizio *a quo* si era concluso, in pendenza di decisione, con una conciliazione tra le parti.

Chiamata nuovamente a pronunciarsi sulla questione, seppur nella diversa procedura di cui all'art. 226 TCE³⁴⁵, la Corte di Giustizia ha condannato l'Italia per mancato adempimento degli obblighi nascenti dalla Direttiva 98/59/CE poiché non ha adottato le disposizioni necessarie relative ai «datori di lavoro che, nell'ambito delle loro attività, non perseguono fini di lucro»³⁴⁶.

La parte motiva della sentenza è alquanto succinta, mentre ampio spazio è riservato alle argomentazioni addotte dalla Commissione.

Secondo quest'ultima, innanzitutto, la Direttiva 98/59/CE deve ritenersi applicabile a tutti i datori di lavoro, che perseguano o meno uno scopo di lucro, poiché le ipotesi escluse sono individuate tassativamente dall'art. 2, par. 2³⁴⁷.

Inoltre, l'utilizzo del generico termine "datore di lavoro" fa presumere che il legislatore europeo abbia voluto riferirsi a «qualunque persona fisica o giuridica che abbia posto in essere un rapporto di lavoro»³⁴⁸. Un'interpretazione restrittiva del termine "datore di lavoro" creerebbe, secondo la Commissione, un'ingiustificata disparità di trattamento tra i lavoratori.

La Commissione richiama, a supporto, la giurisprudenza formatasi sulla Direttiva 77/187/CEE, secondo la quale «l'assenza di carattere lucrativo dell'attività esercitata da un'impresa non è idonea, di per sé, a privare detta attività del suo carattere economico né a far escludere l'impresa dall'ambito d'applicazione di tale direttiva»³⁴⁹.

I giudici di Lussemburgo accolgono la prospettazione della Commissione limitandosi a richiamare la finalità sociale della Direttiva 98/59/CE enucleata nel Considerando 2, che sarebbe frustrata da un'interpretazione restrittiva del suo campo di applicazione.

La pronuncia della Corte, seppur condivisibile rispetto all'esito cui perviene, solleva alcuni dubbi.

Non si comprende, infatti, se "il datore di lavoro che non persegue uno scopo di lucro" sia colui che svolge un'attività economica per finalità diverse da quelle di trarne un utile, oppure se può considerarsi tale qualsiasi soggetto che intrattiene un rapporto di lavoro, a prescindere dalla natura dell'attività svolta. La nozione di datore di lavoro ai fini della Direttiva 98/59/CE coinciderebbe, nel primo caso, con quella d'impresa

³⁴⁴ Pret. Roma, 6.10.1997, in *GC*, 1999, 288 ss. con nota di CIMATTI I.

³⁴⁵ Confluito nell'art. 258 TFUE.

³⁴⁶ C. Giust., 16.10.2003, C-32/02, cit.

³⁴⁷ C. Giust., 16.10.2003, C-32/02, par. 32.

³⁴⁸ C. Giust., 16.10.2003, C-32/02, par. 22.

³⁴⁹ C. Giust., 16.10.2003, C-32/02, par. 24. Sulla nozione comunitaria di impresa: *supra*, cap. 1, par. 5.1 e 5.2.

utilizzata dalla Direttiva 2001/23/CE³⁵⁰, mentre nel secondo sarebbe più ampia, potendo comprendere anche soggetti che non scambiano beni o servizi in un determinato mercato.

Invero, le conclusioni della Corte non sarebbero state diverse ove nel testo della Direttiva 98/59/CE si fosse fatto riferimento all' "imprenditore" piuttosto che al "datore di lavoro"³⁵¹. La finalità di lucro non è, infatti, un elemento qualificante della nozione d'impresa né a livello europeo, nel quale è dirimente lo svolgimento di un'attività economica, né sul piano interno, ove, oltre a rinvenirsi un'apposita regolamentazione dell'impresa *no profit*³⁵², dottrina e giurisprudenza già da tempo escludono che l'assenza di lucratività sia sinonimo di non imprenditorialità³⁵³.

Sebbene la decisione non citi la Direttiva 2001/23/CE, il lungo riferimento ad essa nella parte riassuntiva delle argomentazioni della Commissione suggerisce che la Corte di Giustizia abbia inteso trapiantare nella materia dei licenziamenti collettivi la nozione d'impresa elaborata ai fini della regolamentazione dei trasferimenti d'azienda, suggerendo uno sviluppo parallelo tra i due ambiti normativi³⁵⁴.

Le ragioni per ritenere sovrapponibili i campi di applicazione delle due Direttive sono molteplici.

Innanzitutto, come più volte sottolineato dalla Commissione Europea, i due atti legislativi, oltre ad essere entrambi fondati sulla medesima base giuridica, perseguono obiettivi simili, da rintracciarsi nell'armonizzazione degli oneri gravanti sulle imprese relativi alla gestione dei rapporti di lavoro nonché nel miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori³⁵⁵.

La finalità antidumping che anima, seppur non esclusivamente, le due direttive conduce a ritenere che esse siano rivolte a soggetti che operano nel mercato³⁵⁶.

³⁵⁰ Cfr. *supra*, cap. 1, par. 5.2.

³⁵¹ LO FARO A., *op. cit.*, 424.

³⁵² D.lgs. n. 155/2006, sostituito dal d.lgs. n. 112/2017, relativo alla disciplina in materia di impresa sociale.

³⁵³ CAMPOBASSO G.F., *Diritto commerciale. Diritto dell'impresa*, vol. I, Utet, 1993, 38; GALGANO F., *Diritto commerciale. L'imprenditore*, Zanichelli, 1989, 8; MARASÀ G., *Le «società» senza scopo di lucro*, Giuffrè, 1984, 96, citati da BAVARO V., *Tutela della tendenza: l'equivoco dell'art. 4 della legge n. 108/1990*, in *RIDL*, 1997, II, 828 ss.

³⁵⁴ BARNARD C., *op. cit.*, 633.

³⁵⁵ Sottolinea la somiglianza degli obiettivi perseguiti dalle due direttive la Proposta di Direttiva relativa alla modifica della disciplina in materia di licenziamenti collettivi presentata dalla Commissione il 13.11.1991. La Commissione ha, inoltre, avanzato un'interpretazione uniforme del campo di applicazione delle due direttive nella causa C-583/10, cit., par. 27, per escludere l'assoggettamento degli enti che svolgono attività relative all'esercizio dei pubblici poteri dagli obblighi procedurali in caso di licenziamento collettivo. Secondo la Commissione, infatti, «un approccio coerente esigerebbe che le direttive 98/59 e 2001/23/CE [...] vengano interpretate nel senso di avere il medesimo ambito di applicazione».

³⁵⁶ DORSEMONT F., Case C-55/02, *Commission of the European Commission v. Portuguese Republic*; Case C-188/03, *Imtraud Junk v. Wolfgang Kühnel*, in *CMLR*, 2006, 43, 234-235; LA TERZA M., *Diritto comunitario del lavoro: la normativa comunitaria, la giurisprudenza della Corte di giustizia e le leggi di attuazione*, Il Sole 24 Ore, 1992, 85.

A tale conclusione si perviene, non solo applicando un criterio interpretativo teleologico, ma anche valorizzando l'intenzione del legislatore storico di affievolire la «disparità nelle condizioni di concorrenza [...] suscettibili di influenzare le decisioni delle imprese»³⁵⁷.

L'argomento storico è stato addotto dalla Corte di Giustizia per giustificare l'esclusione dei dipendenti di un ente di difesa nazionale dall'ambito di applicazione della Direttiva. Secondo i giudici di Lussemburgo, benché le attività che si ricollegano all'esercizio di pubblici poteri abbiano «certamente un'incidenza sulla situazione occupazionale di un determinato Stato membro», esse non rientrano nell'ambito di applicazione della Direttiva in materia di licenziamenti collettivi poiché esulano dalle «considerazioni relative al mercato interno o alla concorrenza tra imprese»³⁵⁸ che «hanno reso necessaria una regolamentazione di questo settore»³⁵⁹.

Sebbene la Corte di Giustizia non abbia chiarito se l'esclusione operi per ogni pubblica amministrazione oppure solo per quelle che svolgono un'attività legata all'esercizio di pubblici poteri³⁶⁰, un'interpretazione di carattere sistematico, coerente con l'*acquis* dell'Unione Europea in tema di diritti di informazione e consultazione sindacale, porta a preferire la seconda lettura³⁶¹. Invero, sia la Direttiva 2002/14/CE sia la Direttiva 2001/23/CE assumono quale criterio per delimitare il loro campo di applicazione l'esercizio di un'attività economica, senza attribuire rilievo alla natura pubblica o privata del soggetto cui essa è riconducibile³⁶².

Il medesimo percorso argomentativo è seguito dalla Commissione Europea, secondo la quale le tre direttive utilizzano termini diversi per indicare il medesimo perimetro applicativo, nel quale sono incluse le imprese pubbliche che esercitano un'attività economica³⁶³.

L'accento sulla natura dell'attività esercitata è posto anche dall'Avvocato Generale Tizzano, il quale, in un altro giudizio, ha richiamato la pronuncia resa dalla Corte di Giustizia nella procedura d'infrazione contro l'Italia per sottolineare che le regole della Direttiva 98/59/CE si applicano ai «soggetti che esercitano attività economiche»³⁶⁴.

Alla luce di quanto sopra esposto, il campo di applicazione della Direttiva 98/59/CE deve ritenersi limitato alle «imprese», identificate secondo l'ampia accezione adottata negli altri settori dell'ordinamento europeo.

Ciò non esclude la possibilità per gli Stati membri di «applicare le norme nazionali sulla tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi a situazioni che non

³⁵⁷ Proposta di Direttiva relativa alla modifica della disciplina in materia di licenziamenti collettivi presentata dalla Commissione il 13.11.1991.

³⁵⁸ C. Giust., 18.10.2012, C-583/10, cit., par. 41.

³⁵⁹ C. Giust., 18.10.2012, C-583/10, cit., par. 37.

³⁶⁰ Sottolinea la scarsa chiarezza della disciplina sul punto: BIEDMA E.G., *op. cit.*, 311.

³⁶¹ GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 18-19.

³⁶² Cfr. *supra*, cap. 1, par. 5.2.

³⁶³ *Commission Staff Working Document "Fitness check" on EU Law in the Area of Information and Consultation of Workers* presentato il 26.7.2013.

³⁶⁴ Conclusioni dell'AG Tizzano nella causa C-55/02, *Commissione c. Portogallo*, par. 31.

rientrano *stricto sensu* nelle disposizioni della direttiva 98/59»³⁶⁵, come avvenuto in Italia, ove la disciplina è stata estesa ai «datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto»³⁶⁶.

Che la Direttiva assuma come centro di regolazione l'impresa è, peraltro, reso palese dai continui richiami ad essa nella giurisprudenza della Corte di Giustizia, anche per definire, come si vedrà nel prosieguo, il concetto di stabilimento³⁶⁷.

3. La definizione di licenziamento collettivo e la centralità del momento decisionale

Discostandosi dalla disciplina contrattual-collettiva sviluppatasi sul piano interno a partire dagli anni '60³⁶⁸, caratterizzata dalla «ipervalutazione del parametro "qualitativo-causale" della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro»³⁶⁹, la disciplina europea individua la nozione di licenziamento collettivo sulla base di dati di carattere quantitativo, non assegnando alcun rilievo alla natura della ragione organizzativa che determina l'eccedenza.

La fattispecie si ritiene integrata in presenza di una consistenza numerica minima di licenziamenti che il datore di lavoro intende effettuare in un determinato arco temporale, qualora siano motivati da «ragioni non inerenti alla persona del lavoratore»³⁷⁰.

L'espressione utilizzata dal legislatore europeo esclude le ipotesi di recesso riconducibili a condotte o condizioni soggettive del lavoratore – come le infrazioni disciplinari o l'impossibilità sopravvenuta della prestazione – includendo, invece, «qualsiasi decisione economico-organizzativa»³⁷¹ che determini un'eccedenza di personale.

Ai licenziamenti sono assimilate le cessazioni dei contratti di lavoro riconducibili «all'iniziativa del datore di lavoro»³⁷². Quest'ultime ipotesi rilevano esclusivamente per il calcolo della soglia numerica di risoluzioni dei rapporti di lavoro necessaria per

³⁶⁵ Conclusioni dell'AG Mengozzi nella causa C-583/10, *Nolan*, par. 17.

³⁶⁶ Art. 24, co. 1 ter, l. n. 223/1991.

³⁶⁷ Cfr. *infra*, cap. 2, par. 4.

³⁶⁸ La disciplina contenuta negli accordi interconfederali non è stata ritenuta sufficiente a dare attuazione alla Direttiva 75/129/CEE: C. Giust., 8.9.1982, C-91/81; C. Giust., 6.11.1985, C-131/84.

³⁶⁹ NATULLO G., *Il licenziamento collettivo. Interessi, procedure, tutele*, Franco Angeli, 2004, 19.

³⁷⁰ Art. 1, par. a), Direttiva 98/59/CE.

³⁷¹ GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 10.

³⁷² Art. 1, par. b), Direttiva 98/59/CE.

l'attivazione della procedura disciplinata dalla Direttiva, purché i licenziamenti "in senso stretto" siano almeno cinque³⁷³.

Ne deriva che la nozione comunitaria di licenziamento collettivo non coincide con quella giuridica di recesso datoriale, potendo comprendere anche atti tecnicamente qualificabili come risoluzioni consensuali o dimissioni qualora siano ascrivibili «alla sfera di interessi economico-organizzativi del datore di lavoro»³⁷⁴. Il concetto di licenziamento collettivo si allarga così alle dimissioni indotte, alle risoluzioni del rapporto con incentivo all'esodo e ad ogni «rescissione negoziata del contratto»³⁷⁵. In particolare, la Corte di Giustizia riconduce ai c.d. "licenziamenti assimilati" qualsiasi cessazione del contratto di lavoro avvenuta con il formale consenso del lavoratore, ma non da questi voluta in quanto espressione di una decisione unilaterale del datore di lavoro³⁷⁶.

La Direttiva non si propone, quindi, di disciplinare i casi di licenziamenti plurimi nel senso giuridico del termine, bensì l'eccedenza di personale quale «dato della fenomenologia economica»³⁷⁷ che, nell'ottica europea, non si può evitare, ma quantomeno gestire per limitarne l'impatto sociale.

L'applicazione della disciplina presuppone, pertanto, l'esistenza di un progetto di riduzione della forza lavoro, indipendentemente dalle modalità attraverso cui esso sarà attuato.

Al datore di lavoro è imposto un «vero e proprio onere di programmazione delle eccedenze di personale»³⁷⁸, funzionale a valutare se nel periodo di riferimento stabilito dalla Direttiva 98/59/CE il numero di lavoratori in esubero sia tale da rendere necessario il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e dell'autorità pubblica. Gli obblighi di informazione e consultazione sindacale sorgono, infatti, non al momento del licenziamento, inteso come «manifestazione di volontà del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro»³⁷⁹, bensì quando esso è individuato come conseguenza delle decisioni strategiche adottate.

³⁷³ C. Giust., 11.11.2015, C-422/14, *Cristian Pujante Rivera c. Gestora Clubs Dir SL e Fondo de Garantía Salarial*, par. 46, in *RIDL*, 2016, II, 699 ss. Dai licenziamenti "assimilati" occorre tenere distinti i c.d. licenziamenti "indiretti", ossia le cessazioni del rapporto indotte da una modifica sostanziale del rapporto di lavoro da cui conseguono le dimissioni del lavoratore o il suo licenziamento dovuto al rifiuto di accettare la predetta modifica. Sulla distinzione tra licenziamenti "in senso proprio", licenziamenti "indiretti" e licenziamenti "assimilati" si veda: NATULLO G., *L'ambito applicativo della disciplina dei licenziamenti collettivi: tra licenziamenti in senso stretto, indiretti, assimilati*, in *RGL*, 2025, II, 219 ss.; PALIAGA D., *La nozione euro-unitaria di "licenziamento indiretto" e l'ambito di applicazione della legge n. 223/1991*, in *LDE*, 2025, I, 1 ss.

³⁷⁴ GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 14. Si veda anche: LO FARO A., *op. cit.*, 411; BIAGI M., *Vecchie e nuove regole...*, cit., 152 secondo cui la nozione di licenziamento collettivo si avvicina al concetto di *redundancy* adottato nell'ordinamento inglese.

³⁷⁵ BIAGI M., *op. loc. ult. cit.*

³⁷⁶ C. Giust., 11.11.2015, C-422/14, par. 48.

³⁷⁷ LO FARO A., *op. cit.*, 411.

³⁷⁸ GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 16.

³⁷⁹ C. Giust., 27.1.2005, C-188/03, *Irmiaud Junk c. Wolfgang Külmel*, par. 39.

Proprio questa impostazione, fondata sulla valutazione *ex ante* circa l'impatto occupazionale delle scelte organizzative datoriali, consente di comprendere la *ratio* dell'inclusione, ai fini del computo, anche delle cessazioni contrattuali diverse dal licenziamento in senso stretto. L'intento del legislatore europeo è, infatti, quello di evitare che rilevanti processi di ridimensionamento del personale siano dissimulati attraverso trattative individuali con i singoli lavoratori ritenuti in esubero³⁸⁰.

Il datore di lavoro è soggetto agli obblighi previsti dalla Direttiva anche qualora l'intenzione di rivolgere i contratti di lavoro sia la conseguenza della decisione dell'autorità giudiziaria di cessare l'attività³⁸¹. Anche in queste ipotesi, infatti, le cessazioni dei contratti di lavoro sono riconducibili a ragioni non inerenti al lavoratore, a nulla rilevando l'assenza di volontarietà del datore di lavoro. Come rilevato dall'Avvocato Generale Mengozzi, nei casi in cui l'ordine di cessazione provenga da un'autorità giudiziaria, si assiste a una sostituzione del giudice nella funzione datoriale decisionale³⁸². Il comportamento dell'organo giudiziario si pone, dunque, quale equivalente funzionale dell'iniziativa imprenditoriale, rendendo operativi gli obblighi procedurali connessi alla fattispecie di licenziamento collettivo. Sebbene in tali contesti non sia realisticamente possibile prevenire o ridurre i licenziamenti, la procedura conserva una funzione autonoma, volta all'individuazione di misure sociali di accompagnamento e attenuazione degli effetti occupazionali.

Diversa è l'ipotesi in cui la cessazione dei contratti non derivi da alcuna decisione, strategica o imposta, del datore di lavoro, ma da eventi del tutto estranei a qualsiasi logica di programmazione, come il decesso del datore di lavoro persona fisica non seguito dalla prosecuzione dell'attività da parte degli eredi. In tali casi, secondo la Corte, «non vi è né una decisione di risolvere i contratti di lavoro, né la previa intenzione di procedere a siffatta risoluzione»³⁸³, né, tantomeno, un soggetto su cui possano gravare gli obblighi procedurali.

4. La nozione di stabilimento tra logiche economiciste e garantiste

La situazione di eccedenza in presenza della quale sorge l'obbligo di avviare la procedura disciplinata dalla Direttiva 98/59/CE è individuata in base al numero di licenziamenti che il datore di lavoro intende effettuare, in un determinato arco temporale, presso ciascun "stabilimento". L'art. 1, par. a) della Direttiva contempla

³⁸⁰ GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 17.

³⁸¹ In base all'art. 3, par. 1, Direttiva 98/59/CE «gli Stati membri possono prevedere che in caso di un progetto di licenziamento collettivo determinato dalla cessazione delle attività dello stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria, il datore di lavoro debba notificarlo per iscritto all'autorità pubblica competente soltanto dietro richiesta di quest'ultima».

³⁸² Conclusioni AG Mengozzi, cause riunite C-323/08 e C-34/09, parr. 72 ss.

³⁸³ C. Giust., 10.12.2009, C-323/08, *Ovidio Rodríguez Mayorga e a. c. Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila e a.*, par. 50.

due opzioni alternative, caratterizzate da soglie numeriche e temporali differenti, tra le quali gli Stati membri possono scegliere in sede di recepimento della disciplina³⁸⁴.

Il primo metodo definisce il licenziamento collettivo in relazione al rapporto tra il numero di lavoratori in esubero in un determinato stabilimento e la forza lavoro complessivamente impiegata in esso, espresso in valore assoluto o in percentuale³⁸⁵.

Il secondo, invece, si fonda esclusivamente sul numero di licenziamenti da effettuare nello stabilimento, a prescindere dall'entità dell'organico ivi occupato, da calcolare in un periodo di 90 giorni, in luogo dei 30 giorni richiesti nella prima opzione³⁸⁶. Dalla lettura delle due definizioni, descritte rispettivamente nelle lettere i) e ii) dell'art. 1, paragrafo 1, lettera a), emerge che il campo di applicazione della disciplina è limitata alle imprese che in ciascun stabilimento occupino almeno 20 lavoratori.

Sebbene il concetto di stabilimento sia fondamentale per determinare la configurabilità di un licenziamento collettivo, la Direttiva non ne fornisce alcuna definizione.

La Corte di Giustizia si è pronunciata in più occasioni su tale nozione, adottando un'interpretazione suscettibile di indebolire la posizione dei lavoratori coinvolti nelle operazioni di ristrutturazione aziendale.

I giudici di Lussemburgo si sono espressi per la prima volta sul tema in una procedura di rinvio pregiudiziale attivata da un tribunale danese, chiamato ad accertare la legittimità della mancata attivazione della procedura di consultazione sindacale per il licenziamento di 24 lavoratori impiegati in un'impresa appartenente ad un gruppo multinazionale, il quale occupava oltre 1000 dipendenti solo in Danimarca³⁸⁷.

Le società collegate condividevano l'ufficio di gestione del personale, al quale spettava, tra gli altri compiti, la decisione sui licenziamenti da effettuare nell'ambito dell'intero gruppo.

La Danimarca ha implementato il metodo di calcolo degli esuberi di cui al punto i), art. 1, lett. a), trasposto testualmente nella legge di recepimento della Direttiva, per il quale assume rilievo il rapporto tra manodopera in esubero e numero di occupati nello stabilimento.

³⁸⁴ Sul tema: COSIO R., *La Direttiva sui licenziamenti collettivi nella giurisprudenza, più recente, della Corte di Giustizia*, in COSIO R., FOGLIA R., CURCURUTO F. (a cura di), *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del diritto dell'Unione Europea*, Giuffrè, 2016, 58 ss.; BARNARD C., op. cit., 632 ss.; BRUUN N., LAULOM S., op. cit., 470 ss.; LOMBARDO M., *La nozione di «stabilimento» e l'ambito di applicazione della normativa sui licenziamenti collettivi, fra suggestioni comunitarie e disciplina interna*, in RIDL, 2007, II, 493 ss.

³⁸⁵ L'art. 1, lett. a), punto i) dispone che il numero di licenziamenti deve essere, in un periodo di 30 giorni:

- almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- almeno pari al 10 % del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
- almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

³⁸⁶ L'art. 1, lett. a), punto ii) prevede che il numero dei licenziamenti deve essere, in un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati.

³⁸⁷ C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, *Rockfon A/S c. Specialarbejderforbundet i Danmark*.

La società del giudizio *a quo* reputava che il numero complessivo della forza lavoro dovesse essere riferito all'intero gruppo in quanto ella era priva di una direzione che poteva effettuare autonomamente licenziamenti collettivi e, perciò, non poteva essere considerata uno "stabilimento" ai sensi della Direttiva 98/59/CE. Solo ritenendo che la società controllata costituisse un autonomo stabilimento si sarebbero raggiunti i requisiti numerici e dimensionali richiesti per la configurabilità di un licenziamento collettivo.

Il giudice danese ha chiesto alla Corte di Giustizia se, in caso di condivisione dell'ufficio personale tra più imprese, la nozione di stabilimento comprenda tutti i soggetti che si avvalgono di esso o, al contrario, designi ciascuna unità presso cui i lavoratori eccedentari sono impiegati.

La questione avanzata ha dato modo alla Corte di Giustizia di chiarire, innanzitutto, che la nozione di stabilimento deve ricevere un'interpretazione autonoma e uniforme nell'ordinamento europeo³⁸⁸.

L'utilizzo di nozioni diverse nelle varie versioni linguistiche della Direttiva - quali, ad esempio, "impresa", "centro di lavoro", "unità locale", "luogo di lavoro" - non legittimano interpretazioni divergenti tra gli Stati membri, i quali non possono richiamarsi alle proprie normative interne per individuare il significato di una nozione europea, che deve essere, al contrario, ricercato «in funzione del sistema e delle finalità della normativa» di cui fa parte³⁸⁹.

L'argomento teleologico è adottato dalla Corte di Giustizia per sostenere che la nozione di stabilimento non dipende dalla presenza, al suo interno, di una direzione che possa effettuare licenziamenti collettivi in modo autonomo³⁹⁰. A ritenere il contrario, le società appartenenti al medesimo gruppo riuscirebbero ad eludere gli obblighi previsti dalla Direttiva tramite la creazione di un organo decisionale distinto al quale affidare la competenza in tema di licenziamenti. L'esclusione di un ampio numero di lavoratori dalle garanzie poste dalla Direttiva cui conduce la lettura sostenuta dall'impresa danese è incompatibile, secondo la Corte di Giustizia, con la finalità di «miglioramento delle condizioni di vita di lavoro della manodopera» che emerge dal primo Considerando³⁹¹.

Dopo aver definito in negativo le caratteristiche dello stabilimento, la Corte sostiene, ricorrendo a criteri storici e sistematici, che questo deve intendersi «a seconda dei casi» come «l'unità alla quale i lavoratori colpiti dal licenziamento sono addetti per lo svolgimento delle loro mansioni»³⁹².

Il ragionamento dei giudici di Lussemburgo ruota attorno alla possibilità di identificare il concetto di stabilimento con quello di impresa.

³⁸⁸ C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, cit., par. 25.

³⁸⁹ C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, cit., par. 28.

³⁹⁰ C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, cit., par. 32.

³⁹¹ C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, cit., par. 29-30.

³⁹² C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, cit., par. 32.

La risposta negativa fornita dalla Corte si fonda, innanzitutto, su un proprio precedente, nel quale aveva statuito che il rapporto di lavoro è caratterizzato dal vincolo esistente tra il lavoratore e «la parte dell'impresa» cui esso è addetto per lo svolgere i suoi compiti³⁹³. Dato che il rapporto di dipendenza gerarchica, secondo la Corte, non intercorre con la globalità dell'impresa, ma solo con l'articolazione interna presso cui il lavoratore opera, è quest'ultima a dover esser presa in considerazione per il calcolo della soglia numerica prevista dalla Direttiva.

La Corte di Giustizia afferma, inoltre, che la distinzione tra le nozioni di “stabilimento” e “impresa” trova conferma nei lavori preparatori della Direttiva 98/59/CE. Essa sottolinea, infatti, che nella proposta della Commissione i requisiti quantitativi erano riferiti all’“impresa”, definita come «unità locale di occupazione»³⁹⁴. Il Consiglio, tuttavia, ha sostituito il termine “impresa” con quello di “stabilimento”, eliminando, di conseguenza, la definizione fornita dalla Commissione. Anche l'Avvocato Generale Cosmas insiste sull'interpretazione storica del termine “stabilimento”, rilevando che, «se il legislatore comunitario avesse voluto tener conto del numero di lavoratori in tutta l'impresa [...] avrebbe dovuto manifestare la sua intenzione con chiarezza, ricorrendo ad espressioni adeguate»³⁹⁵.

L'Avvocato Generale, inoltre, giunge al medesimo approdo della Corte di Giustizia attraverso l'analisi del significato che il termine “stabilimento” assume nelle altre direttive in materia di ristrutturazioni aziendali, seguendo un percorso argomentativo poi disatteso dai giudici. Egli rileva come nella Direttiva 77/187/CE e nella Direttiva 80/987/CE il termine “impresa” non coincida con quello di “stabilimento”, ma, al contrario, «il loro rapporto corrisponde alla relazione tra genere e specie»³⁹⁶.

Sebbene la Corte di Giustizia abbia individuato il concetto di stabilimento in relazione a quello d'impresa, sostenendone la non sovrapponibilità, la conclusione cui perviene lascia ampi margini di dubbio nella parte in cui afferma che il perimetro da prendere in considerazione per il calcolo dei requisiti numerici può variare «a seconda dei casi»³⁹⁷, senza, tuttavia, chiarire quali siano le circostanze da valutare³⁹⁸.

Maggiori chiarimenti sono stati forniti nella causa *Athinaiki*, relativa ad un procedimento di rinvio pregiudiziale promosso da un giudice greco, nell'ambito di una controversia vertente sulla legittimità del licenziamento collettivo intimato da un'impresa articolata su tre unità produttive, una delle quali aveva cessato l'attività³⁹⁹.

³⁹³ C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, cit., par. 31. Il precedente richiamato è la sentenza del 7.2.1985, resa nella causa C-186/83, *Botzen*.

³⁹⁴ C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, cit., par. 33.

³⁹⁵ Conclusioni AG Cosmas, C-499/93, par. 55.

³⁹⁶ Conclusioni AG Cosmas, C-499/93, par. 31.

³⁹⁷ C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, cit., par. 34.

³⁹⁸ BUTLER M., A “*Pick and Mix*” Approach to Collective Redundancy: USDAW, in *ILJ*, 2018, 306.

³⁹⁹ C. Giust., 15.2.2007, C-270/05, *Athinaiki Chartopoïia AE c. L. Panagiotidis e altri*, in *RIDL*, 2007, II, 493 ss., con nota di LOMBARDO M. Per un commento alla pronuncia si veda anche: HEINSIUS J., *The European Directive on Collective Dismissals and its Implementation Deficits*, in *IJCLL&IR*, 2009, 3, 277 ss.

La Corte di Giustizia ribadisce, innanzitutto, l'esigenza di adottare una definizione ampia di stabilimento, «al fine di limitare per quanto possibile i casi di licenziamenti collettivi che non sarebbero soggetti alla Direttiva 98/59»⁴⁰⁰.

Individua, poi, determinate caratteristiche in presenza delle quali è possibile predicare l'esistenza di uno stabilimento. Secondo la Corte di Giustizia, può costituire uno stabilimento, «nell'ambito di un'impresa», un'entità distinta, permanente e stabile, destinata ad effettuare una o più operazioni determinate, grazie alla presenza di un insieme di lavoratori e strumenti tecnici, nonché di un'adeguata struttura organizzativa⁴⁰¹. Non è necessario che l'unità in questione sia dotata di autonomia economica, giuridica, finanziaria, amministrativa o tecnologica⁴⁰², né che sia separata geograficamente dagli altri impianti dell'impresa⁴⁰³. Qualora nello stesso sito siano presenti due unità locali di occupazione, intese nel senso accolto dalla Corte di Giustizia, potrebbero, pertanto, esserci due distinte procedure di licenziamento collettivo⁴⁰⁴.

L'irrelevanza dell'autonomia dello stabilimento è argomentata sulla base dello scopo della Direttiva di fronteggiare «gli effetti socioeconomici che i licenziamenti collettivi potrebbero provocare in un contesto locale e in un determinato contesto sociale»⁴⁰⁵.

Quest'ultimo argomento è stato riproposto nelle successive pronunce della Corte di Giustizia vertenti sull'interpretazione del concetto di stabilimento, nelle quali ha assunto valore recessivo l'obiettivo sociale della Direttiva, che aveva, invece, ricoperto un ruolo centrale nelle prime decisioni sul tema.

Il significato del termine “stabilimento” di cui all'art. 1, par. a) è stato ulteriormente indagato dalla Corte di Giustizia per effetto dei rinvii pregiudiziali presentati da due giudici inglesi, nell'ambito di controversie che sollevavano la medesima questione interpretativa⁴⁰⁶. Le cause, seppur non formalmente riunite, sono state trattate congiuntamente dall'Avvocato Generale Wahl.

Entrambe i giudizi riguardavano grandi imprese che gestivano catene di negozi di abbigliamento le quali, dichiarate insolventi, hanno chiuso molteplici punti vendita in tutto il territorio nazionale e licenziato migliaia di lavoratori senza avviare la preventiva procedura di informazione e consultazione sindacale, sul presupposto di essere escluse dalla disciplina in materia di licenziamenti collettivi⁴⁰⁷.

A differenza della normativa danese e greca oggetto delle precedenti decisioni, il Regno Unito ha adottato il metodo di calcolo di cui all'art. 1, par. a), lett. ii), secondo

⁴⁰⁰ C. Giust., 15.2.2007, C-270/05, cit., par. 26.

⁴⁰¹ C. Giust., 15.2.2007, C-270/05, cit., par. 27.

⁴⁰² C. Giust., 15.2.2007, C-270/05, cit., par. 28.

⁴⁰³ C. Giust., 15.2.2007, C-270/05, cit., par. 29.

⁴⁰⁴ HEINSIUS J., *The European Directive...*, cit., 278.

⁴⁰⁵ C. Giust., 15.2.2007, C-270/05, cit., par. 28.

⁴⁰⁶ C. Giust., 30.4.2015, C- 80/14, *Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDW) c. Ethel Austin e Woolworths*, in *RIDL*, 2016, II, 215 ss., con nota di CARTA C.; C. Giust., 13.5.2015, C-183/13, *Valerie Lyttle e altri c. Bluebird UK Bidco 2 Limited*.

⁴⁰⁷ Più di 4.500 lavoratori nel caso *Usdaw* e circa 1.100 nel caso *Lyttle*.

cui si configura un licenziamento collettivo qualora il datore di lavoro intenda estromettere, in un periodo di 90 giorni, almeno 20 lavoratori in ciascun stabilimento. Sebbene la normativa non prenda in considerazione la dimensione occupazionale dello stabilimento, è logico che le tutele previste non siano applicabili qualora vi siano impiegati meno di 20 lavoratori, poiché altrimenti non sarebbe possibile raggiungere la soglia numerica di licenziamenti richiesta. Per tale ragione, i lavoratori impiegati nei negozi soppressi di Woolworths, Ethel Austin e Bluebird che erano dimensionalmente al di sotto della soglia di 20 occupati sono stati esclusi dalle garanzie procedurali stabilite in caso di licenziamento collettivo.

I giudici del rinvio, tuttavia, non escludono una lettura diversa della normativa, secondo cui il calcolo delle persone licenziate debba essere effettuato prendendo in considerazione gli esuberi nell'intera impresa, piuttosto che nel singolo punto vendita. Le questioni pregiudiziali sollevate riguardano, in primo luogo, la possibilità di interpretare in maniera differente la nozione di "stabilimento" nelle due opzioni di cui all'art. 1, par. a), dato che la Corte di Giustizia si era fino ad allora pronunciata solo sul metodo di calcolo di cui al punto i).

In secondo luogo, i giudici del rinvio chiedono alla Corte di Giustizia se, ai fini dell'applicazione dell'art. 1, par. a), lett. ii), sia necessario conteggiare il numero di licenziamenti in ciascun stabilimento oppure se la Direttiva richieda di prendere in considerazione gli esuberi in tutti gli stabilimenti del datore di lavoro. Il dubbio interpretativo si fonda sul fatto che la versione inglese della Direttiva utilizza il termine "*establishment*" al plurale.

La Corte di Giustizia ripropone la nozione di stabilimento quale "parte dell'impresa" presso cui i lavoratori sono impiegati, che deve essere stabile e dotata di un'organizzazione tale da consentire il compimento di determinate operazioni.

La distinzione tra "impresa" e "stabilimento" è avvalorata, secondo la Corte, dalla Direttiva 2002/14/CE, nella quale i due concetti non sono sovrapponibili⁴⁰⁸, anche se ciò non esclude che in alcuni casi essi individuino la medesima entità⁴⁰⁹.

Al fine di realizzare il ravvicinamento tra le legislazioni degli Stati membri perseguito dalla Direttiva, il significato del termine "stabilimento" non può essere diverso nelle due opzioni di cui all'art. 1, par. a).

Pertanto, secondo i giudici di Lussemburgo, la nozione di licenziamento collettivo di cui all'art 1, par. a), lett. ii) non esige che siano presi in considerazione gli esuberi registrati in tutti gli stabilimenti del datore di lavoro.

Sebbene tale lettura «aumenterebbe [...] considerevolmente il numero di lavoratori che potrebbero beneficiare della tutela della direttiva 98/59»⁴¹⁰, l'armonizzazione minima perseguita da quest'ultima riguarda principalmente gli oneri gravanti sulle

⁴⁰⁸ C. Giust., 30.4.2015, C- 80/14, cit., par. 69. Lo stesso argomento è proposto anche dall'AG Wahl nelle conclusioni relative alle cause C-80/14, C-183/13, C-392/13, par. 55.

⁴⁰⁹ C. Giust., 30.4.2015, C- 80/14, cit., par. 50.

⁴¹⁰ C. Giust., 30.4.2015, C- 80/14, cit., par. 61.

imprese, i quali non sarebbero più comparabili ove le due alternative di cui all'art. 1, par. a) avessero una portata completamente diversa⁴¹¹.

La Corte aggiunge che, qualora si prendesse come ambito di calcolo l'impresa, si giungerebbe all'assurda conseguenza di considerare applicabili le regole stabilite dalla Direttiva anche in presenza di un solo esubero nel singolo stabilimento, «il che sarebbe contrario alla nozione di “licenziamento collettivo” nel senso abituale di tale espressione»⁴¹².

Gli stati membri, tuttavia, nell'esercizio della facoltà loro riservata dall'art. 5, possono concedere le tutele previste dalla Direttiva in caso di raggiungimento della soglia numerica ivi prevista nell'ambito dell'intera impresa, «purché il risultato sia più favorevole per i lavoratori licenziati in tutti i casi»⁴¹³.

La questione dell'ampiezza della nozione di stabilimento si è ripresentata nella decisione *Canas*, nella quale la Corte di Giustizia si è pronunciata sulla compatibilità dell'art. 51 del *Estatuto de los Trabajadores* con la Direttiva 98/59/CE⁴¹⁴. In base alla suddetta norma, la procedura in materia di licenziamenti collettivi si applica qualora la «cessazione di contratti di lavoro dovuta per cause economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione» riguardi un determinato numero di lavoratori, individuato in rapporto alla forza lavoro complessiva dell'“impresa”. L'ordinamento spagnolo ha, dunque, implementato il metodo di calcolo di cui all'art. 1, par. a, lett. i), Direttiva 98/59/CE, prendendo come riferimento l'impresa, anziché il singolo stabilimento.

Il giudizio *a quo* riguardava l'accertamento dell'illegittimità di un licenziamento intimato ad un dipendente dell'impresa Nexea, la quale, nell'arco temporale fissato dalla Direttiva, aveva risolto i contratti di altri 17 dipendenti, impiegati nella medesima sede di Barcellona presso cui operava il ricorrente. La Nexea non aveva attivato la procedura di informazione e consultazione sindacale prevista dall'art. 51 ET sostenendo che il numero di lavoratori in esubero era inferiore alla soglia prevista, pari al 10% della forza lavoro complessivamente occupata nell'impresa. Se le soglie numeriche fossero state calcolate nella sede di Barcellona, invece, la disciplina avrebbe dovuto trovare applicazione.

La Corte di Giustizia, dopo aver ripercorso la propria elaborazione sul significato del termine “stabilimento”, ritiene che la sede di Barcellona di Nexea ne abbia le caratteristiche, giungendo, perciò, a ritenere applicabile al caso di specie la disciplina in tema di licenziamento collettivo.

La questione della compatibilità normativa spagnola con la Direttiva 98/59/CE è risolta sulla base dell'obiettivo di minima armonizzazione della disciplina. Secondo la

⁴¹¹ CARTA C., *La nozione di stabilimento nella direttiva 98/59/CE. Riflessioni su interpretazione e lessico europolitano*, in *RIDL*, 2016, II, 227.

⁴¹² C. Giust., 30.4.2015, C- 80/14, cit., par. 64; C. Giust., 13.5.2015, C-183/13, cit., par. 45.

⁴¹³ Conclusioni AG Wahl, cit., par. 61.

⁴¹⁴ C. Giust., 13.5.2015, C-392/13, *Andrés Rabal Cañas c. Nexea Gestión Documental SA*.

Corte, è consentito agli Stati membri assumere quale unità di riferimento l'impresa, a condizione che tale scelta non determini una riduzione dell'ambito di applicazione della disciplina rispetto a quanto si verificherebbe prendendo come parametro lo stabilimento⁴¹⁵.

4.1. Le criticità della nozione di stabilimento

Le conclusioni cui perviene la Corte di Giustizia in merito al significato da assegnare al termine “stabilimento” suscitano notevoli perplessità, sia per il percorso argomentativo seguito, sia per le conseguenze che ne derivano.

Sebbene la Corte riconosca che conteggiare i licenziamenti nel ristretto perimetro dell’“unità locale di occupazione” possa escludere un ampio novero di ipotesi a valenza collettiva dall'ambito di applicazione della Direttiva, ribadisce, nelle pronunce *USDAW* e *Lyttle*, l'orientamento espresso nei casi *Rockfon* e *Athinaiki*, relativo all'interpretazione del concetto di “stabilimento” ai fini del metodo di calcolo di cui all'art. 1, par. a), lett. i).

La motivazione addotta dalla Corte si fonda, innanzitutto, sull'obiettivo della Direttiva di garantire la comparabilità degli oneri gravanti sulle imprese tra i vari Stati membri, il quale sarebbe frustrato se il termine stabilimento designasse due entità distinte nelle due opzioni previste dall'art. 1, par. a).

L'approccio adottato dai giudici di Lussemburgo conduce, in realtà, ad un'eterogeneità dei fini poiché i due metodi di calcolo, per quanto ritenuti equivalenti, non sono affatto comparabili⁴¹⁶.

Nell'opzione della lettera i), un'interpretazione restrittiva della nozione di stabilimento riesce ad attrarre un numero maggiore di ipotesi di licenziamento, con la conseguenza di ampliare il campo di applicazione degli obblighi procedurali. Invero, dato che l'eccedenza è calcolata in base al rapporto tra il numero di licenziamenti e il numero degli occupati, minore è l'ambito in cui effettuare il calcolo, maggiore sarà la probabilità di raggiungere la soglia richiesta.

Al contrario, nell'opzione della lettera ii), incentrata esclusivamente sul numero di licenziamenti in un dato arco temporale, un'interpretazione estensiva della nozione di stabilimento facilita il raggiungimento della soglia numerica.

La definizione di stabilimento adottata dalla Corte di Giustizia finisce così per assicurare un livello di tutela più elevato ai lavoratori occupati negli Stati che hanno recepito l'art. 1, par. a), lett. i), rispetto a quelli soggetti alla disciplina dell'art. 1, par. a), lett. ii), compromettendo, di conseguenza, la comparabilità degli oneri sostenuti dalle imprese nel mercato europeo.

La scelta di fornire il medesimo significato al concetto di stabilimento nelle due opzioni è, inoltre, motivata dal timore di snaturare la nozione “abituale” di

⁴¹⁵ C. Giust., 13.5.2015, C-392/13, cit., par. 52-54.

⁴¹⁶ BARNARD C., *op. cit.*, 633; BUTLER M., *op. cit.*, 309.

licenziamento collettivo qualora essa si ritenesse integrata anche in presenza di un solo esubero in ciascuna sede aziendale. Il percorso interpretativo della Corte appare circolare poiché la Direttiva definisce “collettivo” il licenziamento di una pluralità di lavoratori in uno stabilimento, ma è proprio quest’ultima nozione a risultare controversa⁴¹⁷.

Peraltro, una visuale limitata a ciò che avviene nella singola sede aziendale non trova conforto neanche nella definizione di licenziamento collettivo adottata dalla Carta Sociale Europea (riveduta), secondo cui i diritti collettivi d’informazione e consultazione previsti dall’art. 29 sorgono in caso di «licenziamenti che riguardano più lavoratori in un periodo di tempo stabilito dalla legge e decisi per motivi che non hanno nulla a che vedere con i singoli lavoratori, ma corrispondono a una riduzione o a un cambiamento dell’attività dell’impresa»⁴¹⁸.

Non convince neppure la giustificazione, ricorrente sin dal caso *Athinaiiki*, basata sull’asserita finalità della Direttiva di affrontare «gli effetti socioeconomici che i licenziamenti collettivi potrebbero provocare in un contesto locale e in un determinato contesto sociale»⁴¹⁹. Tale argomento è maggiormente approfondito dall’Avvocato Generale Wahl, secondo il quale la Direttiva si disinteressa dei «licenziamenti locali» che rimangono al di sotto delle soglie previste poiché «le persone in cerca di occupazione a livello locale, laddove sono in numero ridotto, potrebbero essere riassorbite più rapidamente nel mercato del lavoro»⁴²⁰.

Tale lettura degli obiettivi della Direttiva è quantomeno parziale se si considera che la procedura ivi prevista non è solo funzionale a prevedere misure volte al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori eccedentari, ma anche a ricercare soluzioni per evitare o ridurre i licenziamenti⁴²¹. La prospettiva abbracciata dalla Corte di Giustizia e dall’Avvocato Generale Wahl riflette una visione piuttosto limitata del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori, che risulta in contrasto con il testo della Direttiva, nonché con l’interpretazione ad esso fornita dalla stessa Corte, la quale ha espresso la necessità di avviare la procedura di informazione e consultazione sindacale prima che la decisione di adottare licenziamenti sia adottata, proprio nell’ottica di trovare, in sede di esame congiunto, soluzioni alternative⁴²².

L’interpretazione restrittiva della Corte di Giustizia, oltre ad essere criticabile per le premesse da cui muove, espone la disciplina ad evidenti rischi di elusione poiché le imprese possono agevolmente sottrarsi frammentando l’organizzazione in

⁴¹⁷ CARTA C., *op. cit.*, 228.

⁴¹⁸ Explanatory Report to the RESC, par. 109. Per un commento all’articolo 29: VENEZIANI B., *The right to information and consultation in collective redundancy procedures*, cit.

⁴¹⁹ C. Giust., 15.2.2007, C-270/05, cit., par. 28; C. Giust., 30.4.2015, C- 80/14, cit., par. 51; C. Giust., 13.5.2015, C-183/13, cit., par. 32; C. Giust., 13.5.2015, C-392/13, cit., par. 49.

⁴²⁰ Conclusioni AG Wahl, C-80/14, C-183/13, C-392/13, par. 49.

⁴²¹ BRUUN N., LAULOM S., *op. cit.*, 475.

⁴²² C. Giust., 27.1.2005, C-188/03, *Irmiaud Junk c. Wolfgang Külmel*.

stabilimenti di dimensioni inferiori alla soglia prevista o distribuendo i licenziamenti tra più sedi⁴²³.

Sebbene la Direttiva non intenda limitare la libertà delle imprese di organizzare la propria attività, la Corte di Giustizia ha chiarito come un'interpretazione che consenta alle imprese di «eludere l'obbligo di osservare talune procedure a tutela dei lavoratori», con la conseguenza di precludere a «notevoli gruppi di lavoratori [...] il diritto di esser informati ed ascoltati [...]», risulti «incompatibile con la finalità della direttiva»⁴²⁴.

La nozione di stabilimento, così come interpretata dalla Corte di Giustizia, contrasta, dunque, con l'obiettivo sociale della Direttiva, il cui perseguimento impone di garantire le tutele in caso di licenziamento collettivo al più ampio numero di lavoratori possibili⁴²⁵.

Ad essere facilmente esclusi dalle tutele in caso di licenziamento collettivo sono, inoltre, i lavoratori impiegati nei contesti organizzativi, precedentemente analizzati, caratterizzati da un'integrazione strutturale e funzionale tra più entità giuridicamente distinte. L'esternalizzazione di fasi della produzione tramite catene contrattuali o vincoli societari consente, infatti, di «frantumare indefinitamente le strutture produttive dell'impresa»⁴²⁶ nelle quali operare il calcolo dei licenziamenti necessari per l'applicazione della procedura. Nell'ambito di un medesimo processo di ristrutturazione - che può essere pacificamente avviato da un'impresa non qualificabile come datrice di lavoro dei lavoratori che ne subiscono le conseguenze⁴²⁷ - i licenziamenti possono essere ripartiti tra le diverse entità giuridiche, ciascuna al di sotto delle soglie previste dalla Direttiva. Tale situazione è plausibilmente verificabile qualora la ristrutturazione sia avviata per una generica esigenza di riduzione di costi o nel caso in cui l'esubero riguardi professionalità diffuse tra più imprese.

Di fatto, il criterio stabilito dalla Corte, legato alla fisicità del luogo di lavoro, impedisce di cogliere l'effettivo impatto collettivo di decisioni adottate a livello di gruppo di imprese, compromettendo la finalità stessa della Direttiva di prevenire e mitigare gli effetti negativi dei licenziamenti collettivi.

A questo proposito, come osservato da autorevole dottrina, un approccio che si concentri esclusivamente sulla fisicità del luogo di svolgimento della prestazione, piuttosto che su quello ove avviene la sua organizzazione, appare limitativo⁴²⁸. È proprio il «momento organizzativo»⁴²⁹ che, in tema di eccedenze di personale, assume un ruolo pregnante. Ciò non implica negare rilevanza allo stabilimento come struttura materialmente dislocata sul territorio, ma «piuttosto avvertire che non sempre tale

⁴²³ GAUDU G., *Collective Redundancies for Economic Motives: Convergences and Controversies*, in *ELLJ*, 2011, 21-22.

⁴²⁴ C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, cit., par. 30.

⁴²⁵ C. Giust., 15.2.2007, C-270/05, cit., par. 33.

⁴²⁶ Garofalo M., Chieco P., *op. cit.*, 13.

⁴²⁷ Art. 2, par. 4, Direttiva 98/59/CE.

⁴²⁸ GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 13.

⁴²⁹ GAROFALO M., CHIECO P., *op. loc. ult. cit.*

elemento fisicamente determinato è idoneo ad esprimere quella unità organizzativa e/o produttiva in rapporto alla quale ragioni sociali e di solidarietà interna determinano la necessità di procedere alla sommatoria dei recessi»⁴³⁰.

Una reinterpretazione funzionale della nozione di stabilimento è, inoltre, oggi quanto mai necessaria alla luce della diffusione di modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che prescindono dall'esistenza di un luogo di lavoro⁴³¹. L'enfasi posta sul carattere topografico dello stabilimento comporta, invero, l'esclusione dall'ambito di applicazione della disciplina delle forme di lavoro rese in luoghi afferenti alla sfera del lavoratore, come nel lavoro agile, o in luoghi non definibili *a priori*, come nel caso dei cd. *platform workers*⁴³².

4.2. Una proposta di lettura funzionale della nozione di stabilimento

Per colmare i vuoti di tutela derivanti dall'accoglimento di un'accezione fisica della nozione di stabilimento, potrebbe essere utile volgere lo sguardo alla definizione ad esso fornita dalla Direttiva 2001/23/CE.

Come sopra rilevato, un'interpretazione uniforme tra quest'ultima disciplina e la Direttiva 98/59/CE è stata in più occasioni avanzata dalla Commissione Europea, in quanto entrambe perseguono l'obiettivo di «garantire ai lavoratori un grado adeguato di sicurezza occupazionale e di informazione e consultazione nei casi in cui l'impresa che li occupa sia sottoposta ad una ristrutturazione»⁴³³.

Invero, nonostante la Direttiva in tema di trasferimento d'azienda garantisca una tutela più incisiva, in quanto riconosce ai lavoratori il diritto alla continuità del rapporto di lavoro presso il cessionario, i due atti legislativi stabiliscono norme «a grandi linee parallele»⁴³⁴.

La Direttiva 2001/23/CE utilizza la nozione di “stabilimento” per definire l'entità oggetto del trasferimento. In particolare, ai sensi dell'art. 1, par. 1, lett. a), gli obblighi e i diritti stabiliti dalla Direttiva si applicano in caso di «trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore».

⁴³⁰ GAROFALO M., CHIECO P., *op. loc. ult. cit.*

⁴³¹ Sottolineano la necessità di ripensare la nozione di stabilimento alla luce della digitalizzazione della prestazione lavorativa: HIESSL C., *Multiparty relationships...*, cit., 538; RAINONE S., *Digital and remote work...*, cit., 173.

⁴³² MALZANI F., *Dall'unità produttiva al metaverso. Le coordinate della prevenzione sul luogo di lavoro*, in *LLI*, 2025, 46 ss.; LAZZARI C., *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *LLI*, 2023, 23 ss.; GRECO L., *Tempo per lo spazio: riflessioni sui «luoghi» di lavoro*, in *LLI*, 2023, 3 ss.; DONINI A., *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in *LLI*, 2019, 100 ss.

⁴³³ Proposta di Direttiva presentata dalla Commissione, 13.11.1991, COM (91). La Commissione ha avanzato un'interpretazione uniforme tra i due atti legislativi anche nelle seguenti cause: C. Giust., 18.10.2012, C-583/10, *United States of America c. Christine Nolan*; C. Giust., 16.10.2003, C-32/02, *Commissione c. Repubblica Italiana*.

⁴³⁴ Proposta di Direttiva presentata dalla Commissione, 13.11.1991, COM (91). Si veda, inoltre, *supra*, cap. 2, par. 2.

La disciplina fornisce una definizione unitaria dell'oggetto del trasferimento, senza distinguere l'intero complesso produttivo da una sua porzione. Ciò che rileva, ai sensi dell'art. 1, par. 1, lett. b), è che sia trasferita «un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria».

Lo stabilimento coincide, dunque, con un'entità economica organizzata, definita come «un complesso organizzato in modo stabile di persone e/o di elementi, materiali o immateriali, che permetta l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo»⁴³⁵.

Secondo la Corte di Giustizia, ricorre un'entità economica organizzata qualora il complesso trasferito sia sufficientemente strutturato e autonomo per svolgere un'attività economica⁴³⁶, quest'ultima comprendente «qualsiasi attività consistente nell'offerta di beni o servizi su un determinato mercato»⁴³⁷.

L'autonomia funzionale dello stabilimento deve essere accertata secondo «un metodo qualificatorio per approssimazione»⁴³⁸, basato su una serie di indici che assumono rilevanza diversa a seconda della natura dell'attività esercitata⁴³⁹.

In caso di servizi c.d. *labour intensive*, potrà, pertanto, configurare un'entità economica organizzata un gruppo di lavoratori «che assolva stabilmente un'attività comune»⁴⁴⁰, così come nelle imprese *hi-tech* potrebbe considerarsi funzionalmente autonomo l'insieme degli elementi immateriali che esprimono il *know how* aziendale⁴⁴¹.

La Corte di Giustizia ha sancito che l'autonomia funzionale costituisce uno degli elementi imprescindibili che caratterizza l'«identità» dell'entità trasferita⁴⁴². In tal senso, essa può essere letta tanto in senso statico, con riferimento alle caratteristiche che il complesso organizzato deve avere, prima del trasferimento, per qualificarlo

⁴³⁵ C. Giust., 11.3.1997, C-13/95, *Ayşe Süzen c. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhauservice*, par. 13.

⁴³⁶ C. Giust., 13.6.2019, C-664/17, *Ellinika Nafpigeia AE c. Panagiotis Anagnostopoulos e altri*, par. 60.

⁴³⁷ C. Giust., 6.9.2011, C-108/10, *Ivana Scattolon c. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*, par. 43.

⁴³⁸ NOVELLA M., *Il trasferimento di ramo d'azienda*, in AIMO M., IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 244. Per approfondimenti, senza pretesa di esaustività: MARAZZA M., *Contributo allo studio della fattispecie del ramo di azienda (art. 2112, comma quinto, cod. civ.)*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2018, 363, 304 ss.; ROMEI R., *Il rapporto di lavoro nel trasferimento di azienda*, Giuffrè, 2021; ANIBALLI V. ET AL., *Approccio interdisciplinare alla nozione di ramo d'azienda dematerializzato*, in LLI, 2023, 1 ss.

⁴³⁹ C. Giust., 18.3.1986, *Jozef Maria Antonius Spijkers c. Gebroeders Benedik Abattoir CV*, par. 13, secondo cui gli indici sono «il tipo di impresa o di stabilimento, la cessione o meno degli elementi materiali, quali gli edifici ed i beni mobili, il valore degli elementi immateriali al momento della cessione, la riassunzione o meno della maggior parte del personale da parte del nuovo imprenditore, il trasferimento o meno della clientela, nonché il grado di analogia delle attività esercitate prima e dopo la cessione e la durata di un'eventuale sospensione di tali attività».

⁴⁴⁰ C. Giust., 10.12.1998, C-127/96, C-229/96, C-74/97, *Vidal*, par. 27.

⁴⁴¹ NOVELLA M., *op. ult. cit.*, 245.

⁴⁴² C. Giust., 13.6.2019, C-664/17, cit.

come un'entità economica, quanto in senso diacronico, valutando la conservazione dell'autonomia organizzativa dopo la cessione⁴⁴³.

Sebbene la parte dell'impresa trasferita non debba avere un'autonomia "piena", analoga a quella del complesso produttivo nel suo complesso⁴⁴⁴, l'attività ad essa demandata deve poter essere svolta «senza intervento diretto da parte di altre strutture organizzative del datore di lavoro»⁴⁴⁵.

La Direttiva 2001/23/CE riflette, dunque, una concezione del rapporto di lavoro differente rispetto alla Direttiva 98/59/CE. Nella prima, il vincolo gerarchico che s'intende preservare intercorre con una struttura produttiva funzionalmente autonoma, idonea a svolgere un'attività economica; nella seconda, invece, esso è ancorato all'unità materiale presso cui il lavoratore è addetto, la quale può anche essere priva di autonomia funzionale.

La nozione di stabilimento adottata dalle due discipline potrebbe essere avvicinata valorizzando il requisito della "stabilità" che esso deve possedere ai fini della Direttiva 98/59/CE.

La stabilità si ritiene sussistente, ai fini della Direttiva 2001/23/CE, in presenza di «un insieme coerente di fattori di produzione diversi, segnatamente di elementi materiali o immateriali [...], che consentono all'entità trasferita la prosecuzione di un'attività economica»⁴⁴⁶.

La porzione di impresa si ritiene, dunque, stabile se è idonea a svolgere un'attività economica.

La chiave interpretativa proposta consentirebbe di evitare comportamenti opportunistici delle imprese, nonché di considerare, in determinati casi, i contesti organizzativi multi-societari quale ambito di calcolo della soglia numerica fissata dall'art.1.

Secondo la Corte di Giustizia, invero, se l'unità produttiva trasferita è funzionalmente dipendente dalle decisioni economiche prese dalla cedente, allora l'autonomia deve considerarsi fittizia. Il criterio dell'autonomia funzionale impone, dunque, di guardare alla reale capacità dell'unità produttiva di operare in maniera indipendente.

Nei contesti produttivi caratterizzati dall'integrazione produttiva di più entità giuridicamente distinte, lo stabilimento dotato di autonomia funzionale potrebbe essere formato dall'insieme dei fattori produttivi riconducibili ad una pluralità di imprese, qualora una di esse sia economicamente dipendente dall'altra.

⁴⁴³ CORAZZA L., *Trasferimento parziale d'impresa e autonomia organizzativa nel prisma della giurisprudenza europea*, in *LG*, 2010, 15.

⁴⁴⁴ C. Giust., 13.6.2019, C-664/17, par. 64.

⁴⁴⁵ C. Giust., 12.2.2009, *Dietmar Klarenberg v Ferrotron Technologies GmbH*, par. 47.

⁴⁴⁶ C. Giust., 13.6.2019, C-664/17, cit., par. 55.

5. Gli ambiti organizzativi rilevanti nella definizione domestica di licenziamento collettivo

La Direttiva europea è stata recepita nell'ordinamento italiano dalla l. n. 223/1991, secondo la quale ricorre un licenziamento collettivo quando un'impresa che occupi più di 15 dipendenti intenda risolvere, nell'arco di 120 giorni, almeno 5 contratti di lavoro in un'unità produttiva o in più unità produttive della medesima provincia, in conseguenza di una «riduzione o trasformazione di attività o di lavoro»⁴⁴⁷. A tale ipotesi si affianca il c.d. licenziamento per mancato reimpiego, che si configura quando l'impresa, dopo aver fruito di un periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria, non è in grado di garantire la prosecuzione del rapporto dei lavoratori sospesi⁴⁴⁸.

La dottrina è concorde nel ritenere le due ipotesi quali sottospecie della medesima fattispecie generale rappresentata dal “licenziamento collettivo per eccedenza di personale”⁴⁴⁹, differenziate dal fatto che, nel primo caso, l'impresa procede ad espellere la manodopera in esubero senza previo ricorso alla CIGS. Entrambe le ipotesi sono, infatti, sottoposte alla medesima disciplina, seppur applicabile in presenza di presupposti differenti.

La nozione di licenziamento collettivo accolta nell'ordinamento europeo trova corrispondenza nell'ipotesi di cui all'art. 24, l. n. 223/1991, che identifica la fattispecie in base a criteri di carattere qualitativo e quantitativo.

I presupposti individuati dal legislatore italiano per l'attivazione della procedura di mobilità risultano più favorevoli rispetto a quelli stabiliti dall'art. 1, par. a), Direttiva 98/59/CE⁴⁵⁰.

Oltre a stabilire un arco temporale maggiore, il requisito dimensionale è calcolato nell'impresa intesa nella sua globalità, piuttosto che nel singolo stabilimento, ed è pari a 15 lavoratori, contro i 20 previsti dalla disciplina europea⁴⁵¹.

La scelta legislativa si giustifica alla luce delle caratteristiche del tessuto produttivo del Paese, costellato da piccole e medie imprese⁴⁵². L'adozione delle più elevate soglie stabilite dalla Direttiva avrebbe, infatti, determinato l'esclusione della maggior parte

⁴⁴⁷ Art. 24, co. 1, l. n. 223/1991. Il secondo comma specifica che la disciplina si applica anche in caso di cessazione dell'attività.

⁴⁴⁸ Art. 4, l. n. 223/1991.

⁴⁴⁹ NATULLO G., *Il licenziamento collettivo...*, cit., 47; RICCI G., OLIVIERI A., CORBO V., *I licenziamenti collettivi. Nozione e procedura*, in GRAGNOLI E. (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro subordinato*, vol. 5, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2017, 1224; MONTUSCHI L., *Mobilità e licenziamenti: primi appunti ricostruttivi ed esegetici in margine alla l. n. 223 del 23 luglio 1991*, in RIDL, 1991, I, 430.

⁴⁵⁰ Cass., 25.10.2000, n. 14079, in *OneLegale*; SPAGNUOLO VIGORITA L., *I licenziamenti collettivi per riduzione del personale nella recente legge n. 223/1991: la fattispecie*, in DRI, 1991, I, 205; MONTUSCHI L., *op. ult. cit.*, 436.

⁴⁵¹ Per il calcolo della soglia dimensionale la giurisprudenza adotta il criterio dell'occupazione media nel semestre precedente il licenziamento: Cass., 21.1.2011, n. 1465, in *OneLegale*. Sul tema si veda RICCI G. ET AL., *op. cit.*, 1231 ss.

⁴⁵² NATULLO G., *op. ult. cit.*, 31.

dei lavoratori dall'applicazione delle garanzie procedurali in caso di licenziamenti che assumono una valenza collettiva.

La giurisprudenza ha in più occasioni posto a raffronto il requisito dimensionale di cui all'art. 24, l. n. 223/1991 con quello dell'art. 18 St. Lav., che è, invece, calcolato nell'unità produttiva⁴⁵³. Secondo la Cassazione, la scelta di differenziare il calcolo delle soglie dimensionali nelle due ipotesi è espressione della volontà legislativa di mantenere distinta la fattispecie del licenziamento collettivo da quello individuale, in quanto le relative discipline sono orientate alla tutela di interessi diversi. Se la disciplina del licenziamento individuale mira a contemperare l'interesse del lavoratore alla conservazione del rapporto di lavoro con quello datoriale a determinare la dimensione della propria organizzazione, nel licenziamento collettivo entrano in gioco anche l'interesse collettivo al controllo dei livelli occupazionali dell'impresa e l'interesse pubblico al governo del mercato del lavoro⁴⁵⁴. Nella maggiore valenza sociale del licenziamento collettivo è, quindi, da rinvenire, secondo la giurisprudenza, la ragione di un'opzione legislativa «più severa rispetto alla disciplina stabilita per i licenziamenti individuali»⁴⁵⁵.

La scelta del legislatore italiano, pur discostandosi dalla Direttiva 98/59/CE, non si pone in contrasto con essa. Secondo la Corte di Giustizia, infatti, una normativa nazionale che assuma come unità di riferimento l'impresa viola l'art. 1, par. a) solo nel caso in cui tale opzione abbia l'effetto di restringere il campo di applicazione delle tutele procedurali⁴⁵⁶. Il problema non si pone in relazione all'art. 24, l. n. 223/1991, poiché il riferimento all'impresa, anziché al singolo stabilimento, facilita il raggiungimento della soglia dimensionale, ampliando, rispetto al modello delineato dalla Direttiva 98/59/CE, la platea dei lavoratori destinatari delle garanzie previste.

Il calcolo del numero dei licenziamenti deve, invece, essere operato nella singola unità produttiva o nel territorio provinciale. Ne consegue che, in linea generale, dovranno essere considerati individuali i licenziamenti intimati per ragioni organizzative a lavoratori dislocati sul territorio nazionale, qualora nell'ambito di una medesima provincia non raggiungano il numero minimo di cinque.

La norma richiede, dunque, «un livello minimo di concentrazione geografica del licenziamento collettivo, al di sotto del quale il suo impatto sociale non è ritenuto tale da meritare la predisposizione di una tutela operante, per l'appunto, sul piano collettivo»⁴⁵⁷.

⁴⁵³ Cass., 23.1.2023, n. 1965, in *OneLegale*; Cass., 12.3.2024, n. 6580, in *Labor*, 2024, con nota di RIPEPI A.

⁴⁵⁴ Sugli interessi coinvolti nel licenziamento collettivo: GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 2 ss.; NATULLO G., *op. cit.*, 57 ss.; RICCI M., *Mercato del lavoro e licenziamenti collettivi*, in *DLRI*, 2007, 749 ss.

⁴⁵⁵ App. Milano, 13.10.2005, in *LG*, 2006, 5, 506.

⁴⁵⁶ C. Giust., 13.5.2015, C-392/13, cit., par. 54-57.

⁴⁵⁷ Cass., 16.10.2000, n. 13751, in *OneLegale*.

La giurisprudenza adotta, tuttavia, una nozione “organizzativa” di unità produttiva, che può consentire il raggruppamento di licenziamenti effettuati in ambiti territorialmente distanti nella medesima procedura.

Ponendosi sulla scia dell’elaborazione in tema di art. 18 St. lav., l’orientamento giurisprudenziale consolidato ritiene che l’unità produttiva, ai fini della l. n. 223/1991, debba essere idonea, sotto il profilo funzionale, ad esplicitare «una frazione o un momento essenziale dell’attività produttiva aziendale»⁴⁵⁸. Non possono, pertanto, essere qualificate come unità produttive le articolazioni dell’azienda preposte a funzioni meramente ausiliarie o strumentali rispetto al fine produttivo dell’impresa, oppure prive di indipendenza tecnico-amministrativa.

All’indomani dell’entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, la nozione di unità produttiva ha suscitato un vivace dibattito dottrinale, nel quale si sono contrapposte opinioni che hanno adottato un approccio relativista-funzionalista, secondo cui il significato da attribuire ad essa deve essere diverso a seconda della disposizione in cui è inserita⁴⁵⁹, e tesi che, invece, ne hanno proposto una definizione unitaria⁴⁶⁰.

La giurisprudenza ha sposato quest’ultima lettura, intravedendo nell’autonomia economico-strutturale il carattere essenziale dell’unità produttiva. Secondo la definizione avanzata dalla Corte costituzionale, l’unità produttiva è un’articolazione «di una più complessa organizzazione imprenditoriale» dotata di «autonomia così dal punto di vista economico-strutturale, come da quello finalistico e del risultato produttivo, nella più vasta area del mercato dei beni o dei servizi»⁴⁶¹.

Una nozione di unità produttiva fondata sull’autonomia è, inoltre, positivizzata nel d.lgs. n. 81/2008, ove essa è definita come «lo stabilimento o la struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale»⁴⁶².

Analogamente alla nozione di “entità economica organizzata”, l’unità produttiva è una categoria normativa che rimanda a «dati naturalistici»⁴⁶³, di carattere strutturale, funzionale e relazionale. L’autonomia di cui è dotata deve essere percepita sul piano organizzativo e finalistico, nel senso che deve essere idonea a produrre nuove utilità.

⁴⁵⁸ Cass. 12.3.2024, n. 6580, cit.; Cass., 25.01.2023, n. 2245; Cass., 31.07.2012, n.13705; Cass., 3.11.08 n. 26376; App. Aquila, 19.9.2012, tutte in *OneLegale*.

⁴⁵⁹ BIAGI M., *La dimensione dell'impresa nel diritto del lavoro*, Franco Angeli, 1978, 135 ss.; DE LUCA TAMAJO R., *Sub Art. 35*, in GIUGNI G. (diretto da), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Milano, 1979, 611 ss.

⁴⁶⁰ CESTER C., *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, Cedam, 1983; VALLEBONA A., *L'unità produttiva*, in *RIDL*, 1979, I, 270 ss. Per una ricostruzione del dibattito si veda: PONTE F., *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all'applicazione dello statuto dei lavoratori*, in *ADL*, 2015, 1395 ss.

⁴⁶¹ Corte Cost., 14.1.1986, n. 2, in *FI*, 1986, I, 1184.

⁴⁶² Art. 2, co. 1, lett. t), d.lgs. n. 81/2008, su cui di recente MALZANI F., *Dall'unità produttiva...*, cit.

⁴⁶³ FLAMMIA R., *Le «unità produttive» dell'impresa e lo statuto dei lavoratori*, in *FI*, 1975, V, 47.

Invero, il concetto di unità produttiva presenta notevoli affinità con quello di ramo d'azienda ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c.⁴⁶⁴, sulle cui caratteristiche si registra un notevole dibattito dottrinale che non è possibile ripercorrere esaustivamente in questa sede⁴⁶⁵.

Ciò che preme rilevare è l'orientamento interpretativo della giurisprudenza sul concetto di autonomia funzionale, il quale costituisce la caratteristica che accomuna il "ramo d'azienda" all' "unità produttiva".

La giurisprudenza ritiene che il ramo d'azienda possa dirsi funzionalmente autonomo qualora sia capace «di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi»⁴⁶⁶.

L'autonomia dell'articolazione aziendale non è correlata alla sua separazione geografica dalle altre porzioni del complesso produttivo, bensì alla presenza di un «nesso funzionale di interdipendenza e complementarietà tra i fattori produttivi»⁴⁶⁷ che consenta di svolgere un'attività economica.

I fattori produttivi non sono necessariamente di carattere materiale e, quindi, geograficamente localizzabili, ma possono consistere anche in un insieme di dati, come nel caso di un'impresa operante nel settore bancario che, per svolgere la propria attività economica, necessita delle informazioni relativa alla propria clientela⁴⁶⁸.

Analogamente, la capacità dell'unità produttiva di svolgere uno scopo produttivo non si percepisce necessariamente sul piano materiale, bensì nella connessione tra i fattori produttivi che la compongono, i quali possono essere anche dematerializzati e non necessariamente concentrati nel medesimo luogo. È stato, infatti, sostenuto che la portata topografica non può essere considerata «requisito essenziale e indefettibile»⁴⁶⁹ dell'unità produttiva, poiché il complesso di beni e rapporti che la compongono possono essere localizzati in sedi diverse.

Applicando la nozione "organizzativa" di unità produttiva, la Cassazione ha ritenuto soggetto alla procedura di cui alla l. n. 223/1991 il datore di lavoro che aveva comminato cinque licenziamenti per giustificato motivo oggettivo in due province distinte, in quanto uno dei siti presso cui era addetto uno dei lavoratori licenziati era privo di personale con funzioni direttive e svolgeva una mera attività strumentale. Non poteva, pertanto, qualificarsi come un'autonoma unità produttiva⁴⁷⁰.

Pervenendo all'esito opposto rispetto a quello della Corte di Giustizia nelle pronunce *Usdaw* e *Lyttle*, la giurisprudenza ha ritenuto inefficaci, per mancata attivazione della

⁴⁶⁴ Rilevano le analogie tra le due categorie normative: CESTER C., *Trasferimento d'azienda e rapporti di lavoro: la nuova disciplina*, in *LG*, 2001, 6, 509-510; MARAZZA M., *Contributo allo studio...*, cit., 314.

⁴⁶⁵ Si vedano gli autori citati *supra*, cap. 2, par. 4.3.

⁴⁶⁶ Cass., 10.7.2025, n. 18948, in *OneLegale*.

⁴⁶⁷ C. Giust., 12.2.2009, C-466/07, *Klarenberg*, cit., par. 47.

⁴⁶⁸ C. Giust., 8.5.2019, C-194/18, *Jadran Dodić c. Banka Koper e Alta Invest*, par. 37.

⁴⁶⁹ CESTER C., *Unità produttiva...*, cit., 83.

⁴⁷⁰ Cass., 12.3.2024, n. 6580, cit.

procedura sindacale, i licenziamenti per g.m.o. intimati in diversi punti vendita dislocati sul territorio nazionale poiché tali sedi, in ragione della loro limitata autonomia organizzativa, non potevano considerarsi quali distinte unità produttive⁴⁷¹. Tutti i licenziamenti intimati nei vari punti vendita concorrevano, secondo il giudice, al raggiungimento della soglia numerica di cui all'art. 24, l. n. 223/1991, a nulla rilevando la dispersione geografica dei lavoratori in esubero.

L'articolazione dell'azienda rilevante sul piano interno non è, dunque, sovrapponibile con il concetto di stabilimento elaborato a livello europeo, potendo l'unità produttiva comprendere una pluralità di sedi diverse.

L'estensione dell'ambito territoriale rilevante oltre la provincia si registra, inoltre, nell'orientamento giurisprudenziale che ritiene sussistente la natura collettiva dei licenziamenti qualora essi, pur colpendo lavoratori addetti in aree territoriali diverse, siano riconducibili alla «medesima riduzione o trasformazione di attività»⁴⁷². Tale indirizzo interpretativo trova fondamento nella fine del primo periodo dell'art. 24, co. 1, l. n. 223/1991, il quale dispone che, per il calcolo del requisito numerico, si deve tenere conto di ogni licenziamento, intimato nell'arco di 120 giorni, riconducibile alla stessa modifica organizzativa.

Secondo un altro orientamento, più fedele alla disposizione di legge, il requisito numerico deve essere soddisfatto in almeno una provincia⁴⁷³. Solo in tal caso potranno essere presi in considerazione i licenziamenti intimati in territori diversi, anche se inferiori a cinque⁴⁷⁴.

La tesi secondo cui si applica la disciplina del licenziamento collettivo anche in assenza del requisito numerico in almeno una delle province coinvolte sembra contrastare con la formulazione letterale della norma, la quale riconduce ad un'unica procedura le cessazioni dei contratti di lavoro che, oltre ad essere riferibili allo stesso processo riorganizzativo, riguardino il «medesimo ambito»⁴⁷⁵.

Secondo la giurisprudenza, la norma contiene una presunzione di riconducibilità alla medesima vicenda di riduzione o trasformazione dell'organizzazione aziendale di tutti i licenziamenti intimati nell'arco di 120 giorni per ragioni estranee alle condizioni dei lavoratori⁴⁷⁶. In tal modo, si previene l'elusione della procedura collettiva mediante

⁴⁷¹ Cass., 7.7.2015, n. 13953, in *DeJure*; Trib. Milano, 29.1.2015, n. 231, in *OneLegale*.

⁴⁷² In Cass. S.U., 30.5.2005, n. 11326, in *OneLegale* si legge che, il «disposto dell'art. 24, commi 1 e 2, della legge n. 223 del 1991» impone al datore di lavoro di rispettare la procedura prevista dalla stessa legge «per tutti i "licenziamenti" [...] operati anche al di fuori del suddetto ambito territoriale, quando siano causalmente riconducibili alla medesima operazione dismissiva». In dottrina avanza tale lettura: MAZZIOTTI F., *Riduzioni di personale e messa in mobilità*, in FERRARO G., MAZZIOTTI F., SANTONI F. (a cura di), *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro*, Jovene, 1991, 105 ss.

⁴⁷³ Cass., 16.10.2000, n. 13751; App. Roma, 15.4.2022, n. 1638, entrambe in *OneLegale*.

⁴⁷⁴ La tesi secondo cui è sufficiente che il numero minimo di cinque deve essere raggiunta in una sola provincia, con conseguente attrazione nella medesima procedura dei licenziamenti che interessano le altre province, pur se in numero inferiore a cinque è sposata da SPAGNUOLO VIGORITA L., *op. cit.*, 205.

⁴⁷⁵ GRAGNOLI E., *La riduzione del personale*, Cedam, 2006, 176, secondo il quale il numero minimo di cinque deve essere raggiunto in ogni provincia.

⁴⁷⁶ Cass., 20.12.2004, n. 23610, in *OneLegale*; Cass., 24.3.2003, n. 4274, in *LG*, 2003, 11, 1033.

una serie di licenziamenti individuali, che potrebbero successivamente essere annullati se ricondotti a un'unica causa reale legata alla riduzione o alla trasformazione dell'attività o del lavoro⁴⁷⁷.

6. L'ambito d'incidenza del potere di licenziamento

Se la nozione di licenziamento collettivo impone di limitare lo sguardo a ciò che avviene nella singola articolazione aziendale, un ampliamento della visuale a tutte le unità produttive dell'impresa è necessario ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta. L'art. 5, l. n. 223/1991 dispone, infatti, che l'individuazione dei lavoratori da licenziare debba avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del "complesso aziendale".

Il richiamo al complesso aziendale conduce a ritenere coinvolti nella delicata fase di selezione dei lavoratori da espellere tutta la manodopera impiegata nell'impresa⁴⁷⁸.

L'estensione così individuata dell'ambito di riferimento, da un lato, evita che dietro la procedura collettiva si nasconda l'intento di estromettere per ragioni personali determinati lavoratori e, dall'altro, contribuisce a contenere l'impatto sociale della ristrutturazione aziendale, limitandone gli effetti ai dipendenti che subiscono «un danno comparativamente inferiore rispetto ad altri»⁴⁷⁹. Il riferimento all'intero complesso aziendale consente, infatti, di operare una valutazione ad ampio spettro delle posizioni professionali ricoperte dai lavoratori e delle loro vulnerabilità socioeconomiche, garantendo «una più incisiva applicazione del principio di solidarietà sociale»⁴⁸⁰.

Il richiamo alle "esigenze tecnico-produttive e organizzative" contenuto nell'art. 5, l. n. 223/1991 consente, tuttavia, al datore di lavoro di limitare la scelta ai lavoratori impiegati in una determinata sede aziendale, purché ne espliciti la ragione nella comunicazione di avvio della procedura.

⁴⁷⁷ ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi: definizione e campo di applicazione*, in DPL, 2011, 761.

⁴⁷⁸ MAZZETTI M., *Tra dottrina e giurisprudenza: l'evoluzione dei criteri di legittimità nel licenziamento collettivo a bacino ristretto*, in CHIARAMONTE W., VALLAURI M. (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, Firenze University Press, 2024, 825 ss.; TEBANO L., *Il licenziamento collettivo a bacino ristretto nell'evoluzione giurisprudenziale*, in RIDL, 2022, I, 543 ss.; CENTAMORE G., *I criteri di scelta, tra incertezza passate, presenti e future*, in VTDL, 2018, 108 ss.; CARINCI M. T., *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, 2005, 138 ss.; PISANI C., *Licenziamento collettivo e criteri di scelta*, in MGL, 2014, 3, 133 ss.

⁴⁷⁹ MIRACOLINI M., *I criteri di scelta nei licenziamenti economici nella giurisprudenza delle Alte Corti: problemi aperti e spunti ricostruttivi*, in VTDL, 2024, 3, 721. MONTUSCHI L., *op. cit.*, 425 rileva che l'applicazione dei criteri di scelta nell'intero complesso aziendale consente di evitare che la riduzione di personale diventi la "ghiotta occasione" per liberarsi di lavoratori sgraditi. Sottolinea l'attenuazione delle conseguenze sociali derivante dalla considerazione della dimensione complessiva dell'azienda: FOCARETA F., *I criteri di scelta dei lavoratori nei licenziamenti collettivi*, in DLRI, 1992, 349.

⁴⁸⁰ MAZZETTI M., *op. cit.*, 832. NATULLO G., *La selezione dei lavoratori da licenziare*, in GRAGNOLI E. (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro subordinato*, in CARINCI F., PERSIANI M. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2017, 1325 osserva che l'ampliamento dell'ambito organizzativo da considerare potrebbe comportare un incremento dei margini di discrezionalità datoriali.

Per restringere il bacino di applicazione dei criteri di scelta non è sufficiente la sussistenza di un progetto riorganizzativo limitato ad un determinato segmento produttivo.

Se, infatti, il generico riferimento alle esigenze di risanamento dell'impresa o alla situazione del complesso aziendale è ritenuta ostativa alla delimitazione dell'ambito territoriale in cui operare la comparazione⁴⁸¹, nemmeno la soppressione di una determinata unità produttiva giustifica, secondo l'orientamento maggioritario, un'automatica esclusione dei lavoratori impiegati nei siti non coinvolti dalla ristrutturazione⁴⁸².

Ai fini della legittimità della procedura, infatti, il datore di lavoro è tenuto ad indicare i motivi per i quali intende limitare i licenziamenti ad una specifica unità produttiva o sede dell'azienda, nonché «le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine»⁴⁸³.

Tali informazioni sono funzionali a garantire al sindacato la possibilità di un effettivo controllo sulla decisione adottata dall'impresa e, in particolare, sulla sussistenza di un nesso di causalità tra quest'ultima e l'ambito aziendale interessato dai licenziamenti. Invero, l'obbligo di specificità della comunicazione iniziale, ancora più incisivo nei c.d. licenziamenti a bacino ristretto⁴⁸⁴, risponde alla necessità di permettere al sindacato di svolgere la propria funzione di tutela dell'interesse collettivo, particolarmente «disarticolato» nei casi di cui si discute, in virtù della contrapposizione che potrebbe crearsi tra i lavoratori collocati nel luogo direttamente coinvolto dalla ristrutturazione e gli altri adibiti nelle restanti sedi dell'impresa⁴⁸⁵.

L'individuazione del bacino all'interno del quale effettuare i licenziamenti rappresenta, dunque, una questione «di prevalente interesse collettivo-sindacale»⁴⁸⁶, non rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro, bensì condizionata agli elementi emersi nel corso dell'esame congiunto⁴⁸⁷.

Il criterio elaborato dalla giurisprudenza per restringere l'ambito di comparazione è l'infungibilità delle mansioni cui sono addetti i lavoratori interessati della ristrutturazione⁴⁸⁸. Maggiore è la fungibilità professionale dei lavoratori dell'impresa,

⁴⁸¹ Cass., 17.1.2022, n. 1242, in *ADL*, 2022, 3, 597, con nota di PAREO C.; Cass., 6.5.2021, n. 12040, in *OneLegale*.

⁴⁸² Cass., 17.1.2022, n. 1242, cit. e giurisprudenza ivi richiamata.

⁴⁸³ Cass., 18.1.2024, n. 1972, in *ADL*, 2024, 4, 869, con nota di CRUDELI G.

⁴⁸⁴ TEBANO L., *op. cit.*

⁴⁸⁵ GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 3; CENTAMORE G., *op. cit.*, 116.

⁴⁸⁶ NATULLO G., *La contrattazione collettiva sui criteri di scelta nei licenziamenti collettivi: funzioni, contenuti, struttura*, in *DRI*, 2002, I, 498.

⁴⁸⁷ In giurisprudenza, sottolineano che la delimitazione dell'ambito in cui svolgere la comparazione è condizionata agli elementi acquisiti in sede di esame congiunto, al fine di consentire al sindacato di verificare la sussistenza del nesso di causalità tra la scelta organizzativa e i lavoratori da espellere: Cass. 17.1.2022, n. 1242; Cass. 17.1.2020, n. 981, entrambe in *OneLegale*.

⁴⁸⁸ Tra le tante: Cass., 2.7.2024, n. 18093; Cass. 18.7.2023, n. 20855; Cass. 17.11.2022, n. 33899, tutte in *OneLegale*.

minore sarà la possibilità di limitare gli esuberi ad un singolo reparto o settore aziendale.

La giurisprudenza ritiene fungibili anche lavoratori addetti a sedi geograficamente molto distanti tra loro, ponendo l'accento solo sulla loro interscambiabilità a livello professionale⁴⁸⁹. Tale lettura valorizza la *ratio* della disposizione, tanto più se si considera che l'adibizione ad un'unità produttiva sita in un certo territorio dipende «da pura contingenza» o «comunque da scelte organizzative del datore di lavoro»⁴⁹⁰.

Non si esclude, infatti, che un lavoratore possa preferire una diversa collocazione, anche in altra provincia o regione, rispetto alla perdita del posto di lavoro⁴⁹¹.

Invero, l'orientamento che legava il parametro della fungibilità al fattore territoriale sembra essere superato dalle ultime pronunce della giurisprudenza di legittimità, secondo le quali è irrilevante la circostanza che il trasferimento del lavoratore comporti «un aggravio di costi per l'azienda»⁴⁹².

L'ampiezza dell'ambito da considerare per operare la comparazione dipende, dunque, dal concreto assetto organizzativo dell'impresa. Se quest'ultima è articolata in più unità produttive che svolgono le medesime attività, sarà arduo per il datore di lavoro giustificare la limitazione ad una di esse. Diverso è, invece, il caso in cui la struttura produttiva sia articolata in reparti che si occupano di fasi distinte⁴⁹³.

Anche in quest'ultimo caso, tuttavia, non si esclude che i lavoratori impiegati nel settore oggetto di ristrutturazione non abbiano maturato conoscenze e competenze per svolgere le mansioni dei colleghi adibiti presso gli altri reparti. La fungibilità non deve, infatti, essere valutata in relazione alla posizione ricoperta dal lavoratore al momento del licenziamento, bensì avendo riguardo all'esperienza maturata nell'impresa⁴⁹⁴. Pertanto, la giurisprudenza esclude la possibilità di limitare l'ambito di comparazione per le imprese che sono solite ricorrere alla rotazione del personale, in quanto i lavoratori, «per acquisite esperienze e per pregresso e frequente svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda»⁴⁹⁵, sono idonei ad occupare le posizioni lavorative dei colleghi addetti nei settori non direttamente interessati dalla ristrutturazione.

L'omogeneità professionale non può, dunque, essere valutata «in funzione di astratti livelli o classificazioni contrattuali», bensì «in conformità alle reali fasce professionali e al contenuto oggettivo delle mansioni concretamente svolte»⁴⁹⁶.

⁴⁸⁹ Cass. 3.7.2024, n. 18215; Cass. 3.4.2024, n. 8815, entrambe in *OneLegale*.

⁴⁹⁰ CENTAMORE G., *op. cit.*, 112.

⁴⁹¹ Cass., 18.1.2024, n. 1972, cit. Contra: Cass. 24.11.2021, n. 36451, in *OneLegale*.

⁴⁹² Cass., 17.1.2022, n. 1242, cit.

⁴⁹³ BRUN S., *Il licenziamento economico tra esigenze dell'impresa e interesse alla stabilità*, Cedam, 2012, 52-53.

⁴⁹⁴ Cass., 24.11.2021, n. 36451, cit.; Cass., 20.2.2023, n. 5203; Cass., 3.2.2023, n. 3437, entrambe in *OneLegale*.

⁴⁹⁵ Cass. 28.4.2006, n. 9888, in *OneLegale*. Sul punto si veda: BRUN S., *op. loc. ult. cit.*

⁴⁹⁶ CENTAMORE G., *op. cit.*, 112.

Secondo una parte della dottrina, la considerazione dell'intero complesso aziendale quale ambito verso il quale deve indirizzarsi il potere di licenziamento consente di verificare che il datore di lavoro non persegua un interesse diverso da quello di ridurre in senso quantitativo il personale⁴⁹⁷. Per il datore di lavoro è, infatti, indifferente licenziare i lavoratori addetti ai reparti soppressi oppure dirigere il proprio potere di licenziamento nell'ambito dell'intera impresa, operando poi trasferimenti e variazioni di mansioni tra i dipendenti rimasti. Tale tesi valorizza l'irrilevanza delle concrete ripartizioni della struttura produttiva assunte dall'impresa rispetto alla verifica della legittimità degli atti di esercizio del potere datoriale.

Se, infatti, il licenziamento è espressione del potere organizzativo datoriale, per verificarne la legittimità occorre prendere in considerazione l'intera struttura produttiva nel quale quest'ultimo insiste, senza che assuma rilievo «l'adibizione [del lavoratore] all'una o all'altra componente organizzativa interna, frutto spesso della sola preferenza dell'impresa»⁴⁹⁸.

La stessa logica è applicabile all'ampiezza dell'obbligo di repêchage, il quale si considera correttamente adempiuto se il lavoratore non è ricollocabile in alcuna posizione presente nell'ambito della complessiva organizzazione datoriale⁴⁹⁹.

7. L'applicazione della l. n. 223/1991 nell'impresa frammentata: l'unità produttiva e il complesso aziendale multidatoriale

Nelle aggregazioni imprenditoriali sopra analizzate⁵⁰⁰, la giurisprudenza ha talvolta considerato l'organizzazione complessiva creata dalle entità giuridicamente distinte sia come ambito in cui calcolare il numero di recessi necessari ai fini dell'applicazione delle garanzie previste dalla l. n. 223/1991, sia come “complesso aziendale” in cui effettuare la comparazione tra i lavoratori da licenziare.

Oltre ai casi in cui si riscontri un'unica impresa artificiosamente frammentata per eludere la normativa lavoristica⁵⁰¹, la teoria utilizzata dalla giurisprudenza per allargare la visuale oltre l'organizzazione del datore di lavoro formale è quella della codatorialità.

L'accertamento di un rapporto di lavoro pluridatoriale consente, come visto, all'organizzazione del gruppo di reagire sulla struttura del contratto e, di conseguenza, sugli atti di esercizio del potere datoriale.

Tale orientamento giurisprudenziale non sembra operare alcuna distinzione tra l'ambito da prendere in considerazione per il calcolo del numero dei licenziamenti necessari per l'insorgenza degli obblighi procedurali e quello in cui applicare i criteri

⁴⁹⁷ CARINCI M.T., *op. ult. cit.*, 139.

⁴⁹⁸ GRAGNOLI E., *op. ult. cit.*, 204.

⁴⁹⁹ Sottolineano l'analogia tra l'ambito di ampiezza del repêchage e l'ambito di comparazione dei lavoratori da licenziare: MIRACOLINI M., *op. cit.*, 722; CARINCI M.T., *op. loc. ult. cit.*

⁵⁰⁰ Cfr. *supra*, cap. 1.

⁵⁰¹ Cfr. *supra*, cap. 1, par. 3.

di scelta, nonostante il primo sia individuato tramite il concetto di “unità produttiva”, mentre il secondo con l’espressione “complesso aziendale”.

Invero, la pronuncia apripista dell’orientamento in tema di codatorialità, dopo aver riconosciuto la configurabilità di un’impresa unitaria esercitabile da più imprenditori, ha accertato la violazione della disciplina in tema di licenziamenti collettivi in quanto le tre società collegate occupavano complessivamente più di 15 dipendenti e avevano adottato almeno 5 licenziamenti nell’arco di 120 giorni⁵⁰². Il giudice sembra conteggiare i recessi nell’ambito dell’organizzazione intesa nella sua globalità, senza verificare se questa potesse essere suddivisa in una pluralità di unità produttive distinte. La decisione si fonda, tuttavia, sull’ultimo periodo dell’art. 24, co. 1, l. n. 223/1991, secondo cui devono essere accorpati nella stessa procedura di informazione e consultazione sindacale i licenziamenti riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione di attività. È, dunque, in virtù dell’unicità della modifica organizzativa determinante gli esuberi che, secondo il giudice, i licenziamenti intimati assumevano valenza collettiva. Nel caso di specie, le tre società operavano nel medesimo sito, offrendo servizi di giardinaggio. Non si poneva, pertanto, il tema dell’ampiezza dell’ambito, provinciale o nazionale, in cui conteggiare i licenziamenti derivanti dal medesimo progetto di ristrutturazione.

L’accento esclusivo sull’unitarietà dell’impresa si rinviene, invece, in una successiva decisione, relativa ad un consorzio, in cui la Suprema Corte, accertati «tutti i requisiti necessari a configurare una impresa unitaria», ha assunto quest’ultima quale ambito di riferimento per calcolare sia il requisito dimensionale sia la soglia numerica previsti dall’art. 24, l. n. 223/1991⁵⁰³.

Analogo percorso argomentativo si registra nel filone giurisprudenziale che considera l’organizzazione creata dalle imprese codatrici di lavoro quale complesso aziendale ex art. 5, l. n. 223/1991, qualora una di esse abbia avviato la procedura di informazione e consultazione sindacale propedeutica all’intimazione dei licenziamenti⁵⁰⁴.

Secondo tale orientamento, la società appartenente ad un gruppo caratterizzato da “unicità d’impresa” deve specificare, nella comunicazione inviata ai rappresentanti dei lavoratori, le esigenze tecnico-produttive per le quali ritiene di non estendere la procedura nei confronti dei dipendenti impiegati nelle strutture facenti capo agli altri codatori di lavoro. L’omessa specificazione delle esigenze produttive che giustificano il restringimento del bacino alla sola società formalmente datrice di lavoro inficia la

⁵⁰² Cass., 24.3.2004, n. 4274, cit., ove la Suprema Corte ha per la prima volta statuito che «è giuridicamente possibile concepire una impresa unitaria che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi, il che, tra l’altro, non comporta sempre la necessità di superare lo schermo della persona giuridica, né di negare la pluralità di quei soggetti, ben potendo esistere un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un’unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone rendendo così solidale l’obbligazione del datore di lavoro».

⁵⁰³ Cass., 10.4.2009, n. 8809, in *OneLegale*.

⁵⁰⁴ Tra le tante: Cass., 9.1.2019, n. 267, in *RGL*, 2019, II, 430 con nota di RAIMONDI E.; Cass., 20.10.2021, n. 29121; Cass. 19.4.2022, n. 12450; Cass., 31.5.2021, n. 15118, tutte in *OneLegale*.

correttezza della procedura in quanto non consente ai rappresentanti dei lavoratori di escludere la percorribilità di soluzioni alternative al licenziamento, finalizzate al mantenimento dell'occupazione.

All'impresa appartenente al gruppo è, dunque, richiesto di specificare i motivi per i quali ritiene che i lavoratori da lei assunti non siano fungibili rispetto a quelli impiegati presso le società collegate.

Una tale giustificazione sarà difficilmente sostenibile nei casi in cui l'impresa siano solite distaccare i lavoratori presso le altre, o qualora adottino un sistema di *job posting* che comporta la circolazione di manodopera all'interno del gruppo, mediante la risoluzione consensuale del contratto di lavoro con una società e la successiva assunzione alle dipendenze di un'altra⁵⁰⁵.

Al fine di considerare il complesso produttivo riconducibile a più soggetti giuridici distinti quale "luogo" in cui individuare gli ambiti organizzativi rilevanti per l'applicazione della disciplina in tema di licenziamento collettivo il riferimento alla teoria della codatorialità appare non necessario⁵⁰⁶, nonché foriero di equivoci interpretativi.

Come chiarito, l'indagine diretta all'accertamento della codatorialità si fonda su indici sintomatici di un'impresa unitaria esercitata da una pluralità di enti giuridici distinti, nonché sull'utilizzo promiscuo della prestazione lavorativa tra di essi. Dall'accertamento del rapporto di lavoro pluridatoriale consegue la configurabilità del gruppo sia quale unità produttiva sia quale complesso aziendale. I due termini, tuttavia, designano ambiti organizzativi differenti, sovrapponibili solo nei casi in cui l'impresa non sia suddivisa in più unità produttive. La nozione di complesso aziendale comprende, infatti, l'insieme delle unità produttive dell'impresa. Inoltre, l'estraneità dell'unità produttiva rispetto alla complessiva organizzazione imprenditoriale è stata sostenuta anche dalla Corte costituzionale⁵⁰⁷.

Per considerare l'organizzazione creata da due o più imprese quale ambito in cui verificare il raggiungimento della soglia numerica di licenziamenti prevista dall'art. 24, l. n. 223/1991, gli sforzi ermeneutici dovrebbero concentrarsi sulla nozione di unità produttiva, piuttosto che su quella di datore di lavoro o di impresa.

Fondandosi sul criterio dell'autonomia funzionale, la nozione di unità produttiva può essere interpretata nel senso di comprendere le organizzazioni di datori di lavoro diversi⁵⁰⁸.

⁵⁰⁵ Come avvenuto nel caso del gruppo Air Italy, sulla cui vicenda la Cassazione si è espressa in molteplici occasioni. Si veda Cass., 19.4.2022, n. 12450, in *OneLegale* e i precedenti ivi richiamati.

⁵⁰⁶ BORELLI S., *Tecniche di imputazione...*, cit., 30 sottolinea come la teoria della codatorialità non sia necessaria per determinare il luogo di applicazione della normativa lavoristica.

⁵⁰⁷ Corte Cost., 14.1.1986, n. 2, cit.

⁵⁰⁸ DI NOIA F., *Sul campo di applicazione dello Statuto: nello specchio di Dorian Gray*, in *LD*, 2020, 4, 710, secondo cui «non mancano gli ancoraggi esegetici per fondare una nozione di unità produttiva capace di andare oltre la nozione mono-proprietaria (meglio: uni-datoriale) consolidata».

A tal proposito, la giurisprudenza che si è occupata di definire il concetto di autonomia funzionale in relazione al ramo d'azienda ha, in più occasioni, statuito che ne è elemento qualificante la capacità di svolgere un'attività produttiva con mezzi organizzativi propri, senza rilevanti integrazioni da parte della struttura produttiva della cedente o della cessionaria⁵⁰⁹. Di conseguenza, non può considerarsi funzionalmente autonoma l'articolazione aziendale priva delle risorse essenziali per la produzione dei beni o l'erogazione dei servizi cui è preordinata. Secondo la Corte Suprema, invero, il ramo d'azienda può dirsi funzionalmente autonomo solo se è in grado di realizzare un'attività economica «indipendentemente dall'eventuale contratto di fornitura di servizi stipulato tra cedente e cessionario»⁵¹⁰.

Sposando, dunque, suddetta interpretazione di “autonomia funzionale”, non appare peregrino sostenere che l'organizzazione creata da due o più soggetti giuridici distinti possa configurare un'unica unità produttiva qualora tra i fattori produttivi rispettivamente ad essi riconducibili si instauri un «nesso funzionale di interdipendenza e complementarità»⁵¹¹, tale per cui l'uno non sia in grado di realizzare il proprio scopo produttivo senza l'apporto dell'altro.

Il riferimento all'unicità d'impresa appare, invece, opportuno quando espresso per considerare l'insieme delle società collegate quale complesso aziendale unico nel quale verificare la comparabilità dei lavoratori ex art. 5, l. n. 223/1991.

Non è, tuttavia, necessario qualificare i soggetti appartenenti al gruppo quali codatori di lavoro, poiché si potrebbe «arrivare ad assicurare ai lavoratori l'applicazione di quelle tutele per il semplice fatto che l'attività economica esercitata da ciascuna impresa altro non è se non una semplice parte di una complessiva attività economica organizzata in modo unitario, attraverso l'esercizio di un potere di direzione e coordinamento»⁵¹².

L'operazione interpretativa compiuta dalla giurisprudenza non comporta, infatti, quella redistribuzione delle responsabilità datoriali tra le distinte società cui mira la teoria della codatorialità, bensì aggrava l'obbligo, che rimane in capo al formale datore di lavoro, di specificità della comunicazione di avvio della procedura sindacale, il quale si ritiene adempiuto solo ove siano chiarite le ragioni per le quali i lavoratori considerati eccedentari non siano ricollocabili presso le altre imprese del gruppo.

Tale esito può essere raggiunto valorizzando i principi di buona fede e correttezza che il datore di lavoro deve rispettare nella redazione della comunicazione iniziale ex art.

⁵⁰⁹ Cass., 26.6.2025, n. 17203; Cass., 10.6.2025, n. 15511; Cass., 10.6.2025, n. 15469, tutte in *OneLegale*.

⁵¹⁰ Cass., 10.7.2025, n. 18948, in *OneLegale*.

⁵¹¹ C. Giust, 12.2.2009, C-466/07, *Klarenberg*, cit., par. 47.

⁵¹² CARABELLI U., *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in *DRI*, 2009, I, 102.

4, l. n. 223/1991, i quali possono svolgere una funzione integrativa degli obblighi contrattuali⁵¹³.

Una simile prospettiva trova già riscontro nel diritto vivente, laddove la giurisprudenza ha fatto leva sulle clausole generali di correttezza e buona fede per ampliare l'obbligo di repêchage gravante sul datore di lavoro appartenente ad un gruppo, reputando «irrilevante ogni riferimento in senso proprio alla "codatorialità", ovvero alla sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro»⁵¹⁴. Secondo tale orientamento, la circostanza che il datore di lavoro sia a conoscenza di posizioni ricopribili dal lavoratore in esubero presso le società collegate costituisce una violazione dei canoni di buona fede e correttezza, ai quali è attribuita una portata integrativa dell'obbligo di repêchage⁵¹⁵.

8. Spunti di diritto comparato: l'*unité économique et sociale*

Nell'ordinamento francese è presente una chiara distinzione concettuale tra le categorie normative necessarie per individuare, da un lato, il soggetto su cui ricadono gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, e dall'altro, il luogo di applicazione di determinate discipline lavoristiche⁵¹⁶.

La prima categoria è quella di datore di lavoro, utilizzata per identificare il soggetto che stipula il contratto di lavoro e che, perciò, assume gli obblighi e diritti da esso derivanti nei confronti del lavoratore.

L'ambito entro il quale gli istituti lavoristici trovano applicazione è, invece, definito da categorie che richiamano dati relativi alla concreta organizzazione d'impresa.

La suddetta distinzione emerge nella disciplina in materia di licenziamenti collettivi per motivi economici, i quali possono essere "*petits*" o "*grands*"⁵¹⁷. I cd. piccoli licenziamenti collettivi si configurano quando il datore di lavoro intende licenziare, in un periodo di 30 giorni, da 2 a 9 lavoratori, da calcolare nell'ambito dell'impresa⁵¹⁸. I grandi licenziamenti concernono, invece, almeno 10 lavoratori, da conteggiare nel medesimo periodo e contesto organizzativo⁵¹⁹.

⁵¹³ Cass., 18.5.2022, n. 16010, in *OneLegale*. Sul ruolo delle clausole di buona fede e correttezza nel licenziamento collettivo si veda MIRACOLINI M., *op. cit.*, 738 ss. e la bibliografia ivi richiamata.

⁵¹⁴ Cass., 5.12.2018, n. 31495, in *OneLegale*.

⁵¹⁵ Sulla funzione dei principi di buona fede e correttezza in relazione all'obbligo di repêchage si veda, di recente: CAVALLINI G., *Il repêchage "in movimento": buona fede e correttezza e valutazione delle posizioni vacanti "poco dopo" (e "poco prima") il licenziamento*, in *LDE*, 2024, 1, 1 ss.

⁵¹⁶ PESKINE E., VERNAC S., *Powers and Responsibilities in Multimember Organizations*, in ROBE J.P., LYON-CAEN A., VERNAC S. (a cura di), *Multinationals and the Constitutionalization of the World Power System*, Routledge, 2016, 109 ss.

⁵¹⁷ PESKINE E., WOLMARK C., *Droit du Travail*, Dalloz, 2019, 459 ss.

⁵¹⁸ Art. L1233-8 e ss.

⁵¹⁹ Art. L1233-21 e ss.

La nozione francese di licenziamento collettivo non coincide, dunque, con quella comunitaria, poiché assume come ambito di riferimento l'impresa, anziché il singolo stabilimento⁵²⁰.

L'impresa può pacificamente essere esercitata da una pluralità di soggetti giuridici distinti, qualora essi formino un'*unité économique et sociale*⁵²¹ (UES).

Coniata dalla giurisprudenza francese negli anni '70, la categoria di UES è stata successivamente recepita dal legislatore in diverse disposizioni, inizialmente circoscritte ai soli rapporti collettivi di lavoro, per poi assumere rilevanza anche sul piano individuale⁵²².

Pur comparando in molteplici norme del *Code du Travail*, il concetto di UES non ha ricevuto una definizione legislativa. Secondo la giurisprudenza, l'UES tra più entità giuridicamente distinte è caratterizzata, in primo luogo, dalla concentrazione del potere di direzione all'interno del perimetro considerato, nonché dalla somiglianza o dalla complementarietà delle attività esercitate dai soggetti che la compongono; in secondo luogo, da una comunità di lavoratori soggetti a condizioni lavorative simili, da cui consegue una certa interscambiabilità tra di essi⁵²³.

L'idea di unità economica abbraccia, dunque, due dimensioni. La prima riguarda la presenza di un'impresa che dirige l'attività economica parcellizzata tra più entità giuridiche, tramite l'esercizio di un potere di indirizzo sui rispettivi dirigenti. Quest'ultimo può derivare dalla partecipazione al capitale sociale delle altre società, ma non è indispensabile che le diverse entità giuridiche siano organizzate nella forma di gruppo societario⁵²⁴. La seconda consiste nella partecipazione delle imprese al medesimo processo produttivo, tale da rendere complementari le attività esercitate da ognuna di esse⁵²⁵.

L'unità sociale, invece, impone l'esistenza di una "*communauté de travailleurs*", individuata tramite una serie di indici, come la presenza di condizioni di lavoro simili – la quale può derivare dall'applicazione del medesimo contratto collettivo – la somiglianza nella gestione delle situazioni riguardanti i lavoratori, l'interscambiabilità (*permutabilité*) tra essi⁵²⁶. Tali indici consentono di desumere l'esistenza di una certa comunanza di interessi e di esigenze tra i lavoratori impiegati presso entità giuridiche distinte.

⁵²⁰ Sottolinea la distanza tra il diritto francese e quello europeo: FABRE A., *Périmètre des «licenciements collectifs» au sens de la directive 98/59*, in *RDT*, 2015, 6, 403.

⁵²¹ CÉA A., *L'unité économique et sociale en droit du travail*, Université de Bordeaux, Tesi di Dottorato, 2016; ANTONMATTEI P.H. ET AL., *L'unité économique et sociale. Un périmètre social de l'entreprise*, Wolters Kluwer France, 2011. Nella dottrina italiana si sono occupati della categoria di UES: PERULLI A., *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *RGL*, 2013, I, 102-103; RATTI L., *La codatorialità come rimedio...*, cit., 155-156; BORELLI S., *L'ambito di applicazione...*, cit., 16-18.

⁵²² Per una ricostruzione storica della categoria di UES si veda: PESKINE E., WOLMARK C., cit., 687 ss.

⁵²³ Cass. Soc., 18.7.2000, in *DS*, 2000, 1037.

⁵²⁴ Cass. Soc., 15.4.2015, n. 13-24.253, in *RDS*, 2015, 10, 500 ss. con nota di COURET A., DE SEVIN N.

⁵²⁵ PESKINE E., WOLMARK C., *op. cit.*, 688.

⁵²⁶ Cass. Soc., 18.7.2000, cit.

L'UES può essere costituita mediante un contratto collettivo oppure può essere riconosciuta da una decisione giudiziaria, qualora ne sussistano gli elementi qualificanti.

La categoria di UES è entrata nella disciplina dei licenziamenti collettivi con l'art. L1233-57-3, introdotto nel 2002, nel quale essa individua il perimetro che il datore di lavoro deve prendere in considerazione per elaborare il piano di salvaguardia dell'occupazione. La redazione del *plan de sauvegarde de l'emploi* è imposta dalla legge per le imprese che occupano almeno 50 dipendenti, qualora intendano procedere ad un "grande" licenziamento collettivo. Lo scopo del piano è di evitare i licenziamenti e di facilitare la ricollocazione dei lavoratori in esubero, la quale deve essere tentata anche presso le altre imprese costituenti l'UES. L'obbligo ricade comunque solo sul datore di lavoro, restando esclusa qualsiasi responsabilità degli altri soggetti per un suo eventuale inadempimento. Neanche l'UES complessivamente intesa può essere ritenuto responsabile della mancata elaborazione del piano di salvaguardia dell'occupazione in quanto privo di personalità giuridica⁵²⁷.

Il ricollocamento dei lavoratori all'interno del perimetro dell'UES deve essere tentato, secondo la giurisprudenza, anche prima di intimare un licenziamento individuale per motivi economici⁵²⁸. Un analogo obbligo di *repêchage* aggravato è previsto dalla L1233-4 per le imprese appartenenti ad un gruppo. Anche in tal caso, nessuna società del gruppo è tenuta ad offrire posti disponibili al lavoratore che l'altra intende licenziare, in quanto l'obbligo grava esclusivamente sul datore di lavoro⁵²⁹.

Per la nostra indagine, particolarmente interessante appare la rilevanza che l'UES assume ai fini del calcolo dei recessi necessari per la configurabilità di un licenziamento collettivo. Con un'importante pronuncia del 2010, la Corte di Cassazione ha statuito che, qualora la decisione di procedere ai licenziamenti sia adottata dall'impresa che dirige l'UES, allora quest'ultima costituisce il perimetro in cui verificare la sussistenza della soglia numerica richiesta per l'elaborazione del piano di salvaguardia dell'occupazione⁵³⁰. Di conseguenza, se la direzione comune dell'UES adotta un progetto di riduzione del personale che comporta 5 licenziamenti in una società e 6 in un'altra, trova applicazione la disciplina relativa ai *grands licenciement collectifs*⁵³¹.

Per valutare la configurabilità di un licenziamento collettivo occorre, dunque, guardare al livello in cui è presa la decisione e all'ambito sul quale esso incide.

⁵²⁷ COUNTURIER G., *Le licenciement collective dans une unité économique et sociale*, in *DS*, 2011, 2, 177, il quale afferma che l'UES non ha personalità giuridica poiché l'impresa in quanto tale ne è priva.

⁵²⁸ Cass. Soc., 16.10.2001, n. 99-44.037.

⁵²⁹ Cass. Soc., 13.1.2010, in *DS*, 2010, 4, 474, con nota di COUTURIER G.

⁵³⁰ Cass. Soc., 16.11.2010, n. 09-69.485, in *DS*, 2011, 2, 175 ss. con nota di COUTURIER G. Per un commento alla pronuncia si veda anche: PESKINE E., *L'appréciation des conditions imposant l'établissement d'un PSE: nouvelle terre d'élection pour l'UES?*, in *RDT*, 2011, 2, 112 ss.

⁵³¹ PESKINE E., WOLMARK C., *op. cit.*, 459.

Tale approdo non mette in discussione la distinta personalità giuridica delle imprese appartenenti all'UES né la struttura binaria del rapporto di lavoro, il quale non subisce alcuna modifica soggettiva dal lato datoriale.

Invero, la codatorialità, che pure è stata elaborata dalla giurisprudenza francese, si basa su indici differenti rispetto all'UES e ne derivano conseguenze giuridiche non perfettamente coincidenti⁵³².

L'accertamento del rapporto di lavoro pluridatoriale presuppone, infatti, che una pluralità di imprese eserciti il potere direttivo nei confronti del medesimo lavoratore⁵³³. L'esercizio al plurale del potere direttivo non è, invece, richiesto per la configurabilità di un UES, sebbene, qualora sussistente, le entità giuridiche che la compongono possono essere qualificate come codatrici di lavoro⁵³⁴.

Il riconoscimento della codatorialità comporta, inoltre, la condivisione degli obblighi datoriali tra le distinte imprese, mentre tale conseguenza non si verifica per le entità giuridiche appartenenti all'UES, sulle quali ricadono esclusivamente gli effetti dei contratti di lavoro da loro stipulati.

Un punto di contatto tra i due istituti si rinviene in relazione all'ampliamento dei confini dell'organizzazione da valutare per l'applicazione delle norme lavoristiche. In caso di accertamento della codatorialità, l'impresa rilevante ai fini lavoristici è quella formata dall'insieme delle organizzazioni dei codatori di lavoro⁵³⁵, analogamente a quanto avviene qualora si riscontri l'esistenza di un UES.

Pertanto, se l'accertamento dell'UES ha il solo effetto di modificare il perimetro dell'impresa, la codatorialità comporta anche la moltiplicazione dei centri d'imputazione degli obblighi datoriali.

⁵³² DAMMANN R., FRANÇOIS S., *Co-emploi: l'heure de la clarification*, in *RD*, 2016, 35, 2096 ss.;

⁵³³ Gli indici della codatorialità sono mutati nel tempo. Inizialmente, la giurisprudenza riconosceva l'esistenza di un rapporto pluridatoriale in presenza della «*confusion d'activité, d'intérêt et de direction*» e la sussistenza di un contemporaneo vincolo di subordinazione fra il lavoratore e ciascuna società del gruppo. Di recente, la *Cour de Cassation* ha adottato un approccio maggiormente restrittivo, ritenendo che la società holding possa essere ritenuta codatrice del lavoratore impiegato presso la controllata solo qualora la prima eserciti un'ingerenza tale da annullare l'autonomia della seconda. Per una ricostruzione dell'evoluzione giurisprudenziale si veda: KOCHER M., VERNAC S., *Le coemploi revisité: vers une nouvelle grammaire du pouvoir*, in *RDT*, 2020, 749 ss.; MARIETTE S., *Le coemploi: une nouvelle définition?*, in PESKINE E. ET AL. (a cura di), *Groupes de sociétés et droit du travail*, Dalloz, 2019, 89 ss. Le difficoltà probatorie derivanti dall'interpretazione restrittiva della giurisprudenza di legittimità francese, secondo cui si verifica una situazione di *coemploi* solo quando la controllata non può essere ritenuta un soggetto giuridico distinto rispetto alla controllante, ha condotto i lavoratori impiegati nell'ambito di gruppi a far valere la responsabilità civile della società madre per determinati pregiudizi subiti nel corso del rapporto di lavoro, qualora direttamente imputabili a scelte gestionali da essa adottate. L'azione per responsabilità da fatto illecito, per quanto implichi anch'essa un gravoso onere probatorio, è divenuta la modalità ordinaria tramite cui i lavoratori della controllata citano in giudizio la controllante. PESKINE E., *De la solidarité à la vigilance: À propos de la responsabilité dans les organisations pluri-sociétaires*, in SUPIOT A. (a cura di), *Face à l'irresponsabilité: la dynamique de la solidarité*, Collège de France, 2018, 37 ss.

⁵³⁴ Cass. Soc., 22.11.2000, n. 98-42229.

⁵³⁵ Cass. Soc., 28.1.2009, n. 07-45.481, in *RDT*, 2009, 3, 233 ss. con nota di FROUIN J.Y.

9. Qualche conclusione

Dall'indagine svolta è emerso che la nozione di stabilimento è stata interpretata restrittivamente dalla Corte di Giustizia, secondo un'accezione che si fonda sulla fisicità del luogo di lavoro, piuttosto che su elementi connessi all'organizzazione.

La definizione accolta a livello europeo mal si presta a comprendere sedi produttive facenti capo a datori di lavoro distinti, diversamente dal concetto di unità produttiva, il quale, richiamando elementi economici-strutturali, può essere costituita da soggetti giuridici distinti.

L'unità produttiva multidatoriale è stata ricostruita dalla giurisprudenza prendendo avvio dalla teoria della codatorialità, che consente di ricondurre al contratto di lavoro due o più soggetti giuridici, i quali mantengono una distinta personalità giuridica.

La teoria della codatorialità, tuttavia, si fonda sulla ricostruzione di un'unica impresa esercitata da più soggetti giuridici, quando, invece, l'unità produttiva è solo una parte della complessiva organizzazione imprenditoriale.

Sono emersi, pertanto, gli equivoci interpretativi derivanti dal considerare il tema dell'individuazione della «comunità di riferimento del diritto del lavoro» come un «problema di individuazione del datore di lavoro»⁵³⁶.

L'orientamento giurisprudenziale che, accertando l'esistenza di un rapporto di lavoro pluridatoriale, considera il gruppo come un'unica produttiva conferma il carattere rimediabile della codatorialità, la quale non assurge al rango di fattispecie, ma è volta a «estendere la portata di taluni schemi giuridici al ricorrere di elementi specifici»⁵³⁷

Il recupero della dimensione complessiva dell'impresa è, invece, necessario sia per determinare la soglia dimensionale richiesta dall'art. 24, l. n. 223/1991 sia per l'applicazione dei criteri di scelta.

È assente, tuttavia, una teoria dell'impresa propria della materia e, secondo alcuni⁵³⁸, in tale carenza è da rinvenire la causa delle difficoltà che incontra l'interprete dinanzi alle nuove modalità di organizzazione dell'attività economica, le quali, prima ancora di flessibilizzare il concetto di datore di lavoro, incidono su quello d'impresa⁵³⁹.

Il "perimetro sociale"⁵⁴⁰ dell'impresa è stato ricostruito, in una proposta di legge volta ad estendere l'ambito di applicazione della tutela reale, attraverso il richiamo di elementi analoghi a quelli sviluppati dalla giurisprudenza francese per identificare un'*unité économique et sociale*.

⁵³⁶ BORELLI S., *L'ambito di applicazione...*, cit., 21.

⁵³⁷ RATTI L., *La codatorialità come rimedio...*, cit., 165.

⁵³⁸ BORELLI S., *op. loc. ult. cit.*

⁵³⁹ Sottolinea la «carenza di una teoria dell'impresa di impronta giuslavorista»: DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, 2005, 488. Sul tema si veda anche: MELIADÒ G., *La teoria dell'impresa nel diritto del lavoro (itinerari interpretativi e usi giurisprudenziali)*, in *RGL*, 1985, I, 71 ss.

⁵⁴⁰ ANTONMATTEI P.H. ET AL., *L'unité économique et sociale. Un périmètre social de l'entreprise*, cit.

Nella Proposta di legge Ghezzi, il gruppo - considerato unitariamente ai fini del computo dei requisiti occupazionali stabiliti per l'accesso alla tutela reale - è identificato in base a dati di carattere economico-strutturale, quali la presenza di un soggetto con poteri di direzione dell'intera struttura produttiva e l'identità o l'analogia delle attività esercitate dai distinti soggetti giuridici⁵⁴¹.

L'impresa ai fini lavoristici è stata, dunque, individuata «come momento di esercizio del potere organizzativo»⁵⁴², inteso come potere di assumere decisioni valide per l'intero complesso produttivo.

Come dimostra l'esperienza francese, è l'ambito in cui incide il potere organizzativo a costituire l'organizzazione rilevante ai fini lavoristici⁵⁴³. Quando il datore di lavoro agisce come esecutore di decisioni prese a livello di gruppo, è quest'ultimo che deve essere preso in considerazione per determinare i confini dell'impresa⁵⁴⁴.

Le tutele devono, pertanto, essere ridisegnate «partendo dal punto focale da cui si irradia l'esercizio di poteri che possono incidere sulla tutela della persona che lavora»⁵⁴⁵. Ciò non implica un «irrobustimento [...] della capacità della fattispecie contrattuale a coonestare la dimensione organizzativa»⁵⁴⁶, come avviene nella teoria della codatorialità, bensì un adattamento delle categorie di impresa e delle sue articolazioni minori, che trovano storicamente il loro tipo sociale di riferimento nella fabbrica verticalmente integrata, alla concreta struttura produttiva in cui il lavoratore è inserito⁵⁴⁷. Al fine di considerare il contesto produttivo integrato riconducibile a più datori di lavoro quale luogo in cui operare la comparazione tra i lavoratori da licenziare e in cui verificare una loro possibile ricollocazione non è, infatti, necessario utilizzare una grammatica concettuale prettamente contrattuale, ma procedere ad una «corretta *actio finium regundorum*»⁵⁴⁸ dell'impresa.

Nel caso *Usdaw*⁵⁴⁹, l'Avvocato Generale ha escluso la computabilità dei licenziamenti intimati nell'ambito dell'intero gruppo, effettuati nel contesto di un unico processo di ristrutturazione, in quanto la capogruppo non è destinataria degli obblighi di

⁵⁴¹ Art. 7, Proposta di legge del 11.2.1988, n. 2324.

⁵⁴² VENEZIANI B., *op. loc. ult. cit.*

⁵⁴³ In Italia, l'ambito in cui incide il potere organizzativo è considerato rilevante per determinare l'obbligo di sicurezza datoriale. Secondo DELOGU A., *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza su lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Aras Edizioni, 2022, 75, «sin dove giunge l'organizzazione, ovvero il potere organizzativo del datore di lavoro, si estendono gli obblighi di sicurezza».

⁵⁴⁴ SIMITIS S., *La trasformazione dell'impresa. Qualche riflessione su alcuni aspetti critici*, in LD, 2008, 2, 237.

⁵⁴⁵ MALZANI F., *Dall'unità produttiva...*, cit., 50.

⁵⁴⁶ MELIADÒ G., *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società*, cit., 81.

⁵⁴⁷ Già DE SIMONE G., *Decentramento produttivo...*, cit., 538-539, suggeriva, ai fini dell'applicazione dell'art. 18 St. Lav., di verificare la configurabilità di un'unica unità produttiva costituita da due imprese, «quando la compenetrazione e la pariteticità [tra esse] impedisce di individuare un soggetto fornitore di manodopera ed un soggetto utilizzatore di tali prestazioni, ai sensi della l. n. 1369/1960». Riteneva, tuttavia, che tale ipotesi ricostruttiva potesse trovare applicazioni solo per i c.d. pseudo-gruppi.

⁵⁴⁸ CAVALLINI G., *I confini dell'impresa...*, cit., 541.

⁵⁴⁹ C. Giust., 30.4.2015, C-80/14, cit., su cui *infra*, cap. 2, par. 4.

informazione e consultazione⁵⁵⁰. Di conseguenza, «sarebbe incoerente pretendere che le soglie siano calcolate con riferimento all'intero gruppo»⁵⁵¹.

Tale profilo deve essere ripensato in quanto il luogo in cui si prendono le decisioni che incidono sulla posizione dei lavoratori non è rilevante soltanto per disegnare i confini lavoristici dell'impresa, ma è anche quello nel quale devono essere riconosciuti ed esercitati i diritti di partecipazione dei lavoratori al fine di garantirne l'effettività.

⁵⁵⁰ Cfr. *infra*, cap. 3.

⁵⁵¹ Conclusioni AG Wahl, C-182/13, C-392/13 e C-80/14, cit., par. 54.

III

LICENZIAMENTO COLLETTIVO NEI GRUPPI DI IMPRESE E PROCEDURA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

1. Il controllo nella Direttiva 98/59/CE

Come anticipato, una delle principali preoccupazioni che ha condotto alla revisione della disciplina dei licenziamenti collettivi negli anni '90 concerneva il rischio che la crescente complessità della struttura organizzativa delle imprese, derivante da fusioni e nuove acquisizioni, potesse facilitare l'elusione degli obblighi di informazione e consultazione⁵⁵².

La perdita del potere decisionale cui va incontro il datore di lavoro sottoposto al controllo di un'impresa terza è stata ritenuta idonea a compromettere «la portata e la validità»⁵⁵³ dei diritti collettivi di informazione e consultazione garantiti ai rappresentanti dei lavoratori in occasione di operazioni di ristrutturazione suscettibili di determinare esuberi.

In un contesto sempre più caratterizzato da operazioni di carattere internazionale, che spesso comportano lo spostamento del centro decisionale al di fuori dei confini nazionali, le disposizioni introdotte con la revisione del '92 mirano ad «assicurare l'attuazione della direttiva nei casi in cui la decisione di licenziamento collettivo è presa da una impresa diversa dal datore di lavoro»⁵⁵⁴.

Le modifiche insistono sull'art. 2 della Direttiva 75/129/CEE, rubricato "Procedura di consultazione", nel quale si specifica che gli obblighi ivi previsti «sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli»⁵⁵⁵. Si stabilisce, inoltre, che nel valutare la correttezza della procedura «non si deve tener conto dei mezzi di difesa del datore di lavoro basati sul fatto che l'impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo non gli ha trasmesso le informazioni necessarie»⁵⁵⁶.

Le disposizioni, oggi confluite nel par. 4, art. 2, Direttiva 98/59/CE, sono state in seguito testualmente accolte nella Direttiva 2001/23/CE relativa ai diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda⁵⁵⁷.

⁵⁵² Cfr. cap. 2, par. 1.

⁵⁵³ Proposta di Direttiva presentata dalla Commissione, 13.11.1991, COM (91).

⁵⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵⁵ Art. 2, par. 4, Direttiva 98/59/CE.

⁵⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁵⁷ Art. 7, par. 4, Direttiva 2001/23/CE.

1.1. I tempi della procedura e il centro d'imputazione degli obblighi di informazione e consultazione

La portata dell'obbligo di consultazione nel contesto di un gruppo di imprese è stata per la prima volta chiarita dalla Corte di Giustizia in un caso, conosciuto tramite una procedura di rinvio pregiudiziale, riguardante la multinazionale *Fujitsu Siemens*, la cui società madre aveva deciso di cessare la maggior parte delle attività nel territorio finlandese, con conseguente esubero di oltre 450 lavoratori⁵⁵⁸.

Alcune organizzazioni sindacali, tra cui *Akavan Erityisalojen Keskusliitto* (AEK), hanno lamentato la violazione della procedura, sostenendo che questa fosse stata avviata tardivamente, oltre un mese dopo rispetto alla data in cui il consiglio d'amministrazione della controllante olandese aveva adottato la decisione di chiudere lo stabilimento finlandese⁵⁵⁹.

Le questioni pregiudiziali avanzate, vertenti sull'individuazione del momento di avvio e di conclusione della procedura, nonché del soggetto su cui ricadono i relativi obblighi, hanno offerto alla Corte di Giustizia la possibilità di precisare le fasi del processo decisionale di riduzione del personale nei gruppi di imprese.

Dalla pronuncia emerge come la distinzione tra il livello della decisione relativo all'innovazione organizzativa e quello concernente l'amministrazione del contratto di lavoro risulti fondamentale per determinare le tempistiche della procedura⁵⁶⁰.

Invero, i giudici di Lussemburgo distinguono due piani decisionali: da un lato, la decisione strategica e/o commerciale della controllante che «costringe il datore di lavoro a progettare o prevedere licenziamenti collettivi»⁵⁶¹; dall'altro, la decisione, che può anch'essa provenire dalla controllante, di risolvere i contratti di lavoro⁵⁶². Nel primo caso, i licenziamenti collettivi rappresentano soltanto una possibile conseguenza della riorganizzazione voluta dalla controllante, senza costituirne un esito necessario,

⁵⁵⁸ C. Giust., 10.09.2009, C-44/08, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e altri c. Fujitsu Siemens Computers Oy*, commentata da ZOLI C., *Licenziamenti collettivi e gruppi di imprese: la procedura di informazione e consultazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *RIDL*, 2010, II, 518 ss.; COSIO R., *Gruppi di imprese e licenziamenti collettivi: le precisazioni della Corte di Giustizia*, in *DRI*, 2011, II, 541 ss.; GULOTTA C., *Sull'effettività delle direttive dell'Unione Europea in materia di trasferimenti d'azienda e di licenziamenti collettivi nei confronti dei gruppi d'impresa e delle imprese multinazionali*, in *OGI*, 2010, 145 ss.; VERNAC S., *L'information et la consultation des représentants des travailleurs lors de la restructuration d'un groupe*, in *RDT*, 2010, 285 ss.; HEINSIUS J., *Commentary on the EU Court's Decision in Fujitsu*, in *ECL*, 2010, 4, 165 ss.

⁵⁵⁹ La procedura era stata avviata lo stesso giorno in cui il consiglio di amministrazione della società controllante aveva accolto la proposta di chiusura dello stabilimento finlandese, presentata 7 giorni prima dal comitato esecutivo, senza che, tuttavia, risultasse a verbale l'adozione di una decisione in merito. Il consiglio di amministrazione della società controllata aveva adottato la decisione di chiudere lo stabilimento dopo la conclusione della procedura di informazione e consultazione, a seguito della quale aveva intimato i licenziamenti. Secondo le organizzazioni sindacali ricorrenti, la decisione di cessare l'attività era già stata adottata dalla società controllante prima dell'avvio della procedura.

⁵⁶⁰ Su tale distinzione LISO F., *La mobilità del lavoro in azienda*, Franco Angeli, 1983, 80.

⁵⁶¹ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 48.

⁵⁶² C. Giust., 10.09.2009, cit., parr. 71-72.

a differenza di quanto avviene nel secondo, ove l'ordine impartito al datore di lavoro "a sovranità limitata" ha «l'effetto diretto» di costringerlo a risolvere i contratti di lavoro⁵⁶³.

Secondo la Corte di Giustizia, la procedura sindacale deve essere avviata nel momento in cui la possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi è ancora sussistente. Qualora i rappresentanti dei lavoratori siano consultati dopo l'adozione della decisione di risolvere i contratti di lavoro, sia essa della controllante o del datore di lavoro, la procedura «non potrebbe più utilmente avere ad oggetto l'esame di alternative ipotizzabili»⁵⁶⁴ per conservare i posti di lavoro in esubero.

L'effetto utile della Direttiva non si produrrebbe nemmeno se la procedura iniziasse in un momento in cui la decisione strategica che potrebbe determinare tagli del personale sia ancora in fase di progettazione, poichè non sarebbero noti «i fattori pertinenti per la consultazione»⁵⁶⁵. Inoltre, ciò limiterebbe la flessibilità delle imprese e i lavoratori potrebbero preoccuparsi inutilmente sulla sicurezza del loro impiego⁵⁶⁶.

L'avvio della procedura è vincolato, secondo la Corte, all'adozione da parte della controllante di una decisione strategica che potrebbe comportare esuberi presso la controllata, senza che assuma rilievo l'impossibilità di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni elencate dall'art. 2, par. 3, lett. b), della Direttiva 98/59/CE⁵⁶⁷, le quali possono essere condivise nel corso dell'esame congiunto⁵⁶⁸.

Se la formazione della volontà, in seno al consiglio d'amministrazione della controllante, in ordine all'innovazione organizzativa determina il momento di esigibilità delle informazioni necessarie per l'avvio della procedura, l'adozione della decisione di risolvere i contratti di lavoro è, per contro, subordinata ai tempi della consultazione. Secondo la Corte di Giustizia, infatti, la controllante non può ordinare al datore di lavoro di intimare i licenziamenti durante lo svolgimento della procedura sindacale, dovendo, al contrario, attendere la sua conclusione⁵⁶⁹.

La questione della titolarità degli obblighi procedurali nel contesto dei gruppi di imprese è affrontata dalla Corte di Giustizia per rispondere al terzo quesito sottoposto dal giudice finlandese, il quale chiedeva se l'avvio della procedura fosse subordinato alla preventiva individuazione della controllata presso cui si rende necessario programmare i licenziamenti.

Secondo la Corte, la risposta non può che essere affermativa poichè è solo sulla controllata che devono ritenersi gravanti gli obblighi imposti dalla Direttiva⁵⁷⁰. Per

⁵⁶³ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 47.

⁵⁶⁴ *Ibidem*.

⁵⁶⁵ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 46.

⁵⁶⁶ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 45.

⁵⁶⁷ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 55.

⁵⁶⁸ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 53.

⁵⁶⁹ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 71-72.

⁵⁷⁰ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 63.

poter avviare la procedura, questa deve essere preventivamente individuata quale destinataria degli effetti delle decisioni strategiche prese dalla controllante.

La Corte esclude un coinvolgimento diretto della controllante nella procedura poichè essa, pur potendo adottare decisioni sull'entità dell'organico occupato presso le controllate, non riveste il ruolo di datore di lavoro, che è, invece, ricoperto dalla «persona fisica o giuridica trovantesi in un rapporto di lavoro con i lavoratori che possono essere licenziati»⁵⁷¹.

La Corte di Giustizia sembra precludere qualsivoglia interpretazione estensiva dell'ambito di applicazione *ratione personae* dell'obbligo di informazione e consultazione disciplinato dall'art. 2 della direttiva, designando come unico destinatario il datore di lavoro contrattuale.

Tale interpretazione è suffragata, secondo l'Avvocato Generale Mengozzi, dall'intenzione del legislatore storico, ricavabile dai lavori preparatori della Direttiva 92/56/CE⁵⁷². Nella relazione allegata alla proposta di direttiva presentata dalla Commissione, si legge che, per «evitare problemi di extraterritorialità», «il testo modificato non impone direttamente alcun obbligo alle imprese controllanti in quanto tali»⁵⁷³.

Ne deriva che gravano sul datore di lavoro le conseguenze derivanti dall'inosservanza dell'obbligo di consultazione, sia quando la controllante non lo abbia «immediatamente e correttamente» informato⁵⁷⁴, sia quando quest'ultima dia istruzione di risolvere i contratti di lavoro prima della conclusione della procedura⁵⁷⁵.

Ai fini della Direttiva 98/59/CE, la Corte di Giustizia ha, dunque, scelto di adottare un approccio formalistico per l'individuazione della nozione di datore di lavoro, dando rilievo all'elemento della stipula del contratto di lavoro, anziché alla concreta capacità del soggetto obbligato di procedere alla consultazione.

Nella prospettiva della Corte di Giustizia, l'avvio della consultazione senza le informazioni pertinenti possedute dall'effettivo centro decisionale può determinare l'illegittimità della procedura, non considerando, tuttavia, che la consultazione *ex ante* con il soggetto effettivamente titolare del potere decisionale riveste un'importanza maggiore rispetto all'imposizione *ex post* di una sanzione⁵⁷⁶. Un approccio funzionalistico, analogo a quello seguito nella pronuncia *Albron*⁵⁷⁷, avrebbe imposto di far gravare l'obbligo di informazione e consultazione sul soggetto in grado di adempiervi, ossia sull'impresa che avvia la ristrutturazione e che, pertanto, può

⁵⁷¹ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 57.

⁵⁷² Conclusioni dell'Avvocato Generale Mengozzi, C-44/08, par. 42.

⁵⁷³ Proposta di Direttiva presentata dalla Commissione, 13.11.1991, COM (91).

⁵⁷⁴ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 69.

⁵⁷⁵ C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 71.

⁵⁷⁶ PRASSL J., *The concept of the employer*, cit., 95.

⁵⁷⁷ C. Giust., 21.10.2010, *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten*, su cui cfr. cap. 1 par. 4.1.

condividere con i rappresentanti dei lavoratori «le ragioni del progetto di licenziamento»⁵⁷⁸.

1.2. La "responsabilità oggettiva" del datore di lavoro

La lettura fornita dalla Corte di Giustizia all'art. 2, par. 4, Direttiva 98/59/CE pone a carico del datore di lavoro formale una sorta di "responsabilità oggettiva" per la violazione degli obblighi procedurali, dalla quale egli non può sottrarsi adducendo condotte imputabili all'effettivo centro decisionale⁵⁷⁹.

Un «approccio non molto diverso»⁵⁸⁰ alle imprese a struttura complessa è seguito dalla Direttiva 2009/38/CE relativa alla costituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE).

Sebbene tale disciplina, a differenza della Direttiva 98/59/CE, sia informata al «principio della responsabilità della direzione centrale»⁵⁸¹, essa introduce un meccanismo sostitutivo del destinatario degli obblighi informativi qualora la capogruppo sia situata in territorio extraeuropeo e non abbia designato un proprio rappresentante tra le controllate operanti negli Stati membri⁵⁸².

In tale caso, il centro d'imputazione "secondario"⁵⁸³ degli obblighi è individuato nella cosiddetta "direzione centrale presunta", definita come «la direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro»⁵⁸⁴, la quale è tenuta a fornire ai lavoratori le informazioni relative alla struttura del gruppo, al numero complessivo di occupati e alla loro ripartizione negli Stati membri, propedeutiche all'avvio della trattativa per la costituzione del CAE⁵⁸⁵.

La *ratio* dell'art. 4, par. 2, della Direttiva 2009/38/CE è quella di addossare l'obbligo di attivarsi al soggetto che «meglio rappresenta l'interesse economico della direzione

⁵⁷⁸ Art. 2, par. 3 della Direttiva 98/59/CE.

⁵⁷⁹ ZOLI C., *Licenziamenti collettivi e gruppi di imprese*, cit., 523; GAROFALO M., CHIECO P., *op. cit.*, 23. Secondo RAIMONDI E., *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, in *DLRI*, 2012, 294, l'imputazione della responsabilità oggettiva al datore di lavoro suscita perplessità perché essa «non può che essere prevista da una specifica norma di legge, stante il suo carattere eccezionale rispetto all'imputazione della responsabilità per colpa che nel diritto civile è la regola».

⁵⁸⁰ Conclusioni dell'Avvocato Generale Tizzano nella causa C-440/00, *Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG c. Kühne & Nagel AG & Co. KG*, par. 32.

⁵⁸¹ Conclusioni AG Mengozzi C-440/00, cit, par. 29.

⁵⁸² Art. 4, par. 2, Direttiva 94/59/CE, oggi confluito nell'art. 4, par. 2, Direttiva 2009/38/CE.

⁵⁸³ GUARRIELLO F., *Gruppi di imprese e informazione dei lavoratori*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. 2, Cedam, 2005, 895.

⁵⁸⁴ Art. 4, par. 2, Direttiva 94/59/CE.

⁵⁸⁵ Si tratta della cd. tecnica dell'ostaggio, contenuta già nell'art. 8 della prima Proposta di Direttiva *Vredeling*, presentata dalla Commissione il 24.10.1980, su cui TREU T., *Informazione, consultazione, partecipazione. Prospettive comunitarie e realtà italiana*, in *QDLRI*, 1991, 57 ss.; MENGONI L., *I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nella proposta di direttiva CAE*, in BARBASO F. ET AL., *Democrazia industriale e democrazia azionaria nelle direttive comunitarie*, Franco Angeli, 1983, 21 ss.

centrale situata all'esterno dell'Unione»⁵⁸⁶, consentendo di superare i problemi connessi all'applicazione extraterritoriale della disciplina.

Tanto il datore di lavoro formale nella Direttiva 98/59/CE quanto la “direzione fittizia” nella Direttiva 2009/38/CE possono non disporre né delle informazioni richieste né dei poteri effettivi per procurarsele⁵⁸⁷. Ciò nondimeno, l'esigenza di evitare che la complessità assunta dall'organizzazione economica possa giustificare una violazione dei diritti dei lavoratori ha portato il legislatore europeo, in entrambi i casi, a implementare meccanismi tramite cui «neutralizzare l'alibi ricorrente della mancata disponibilità di informazioni»⁵⁸⁸ avanzata dall'impresa di gruppo.

La responsabilizzazione di un soggetto che potrebbe non essere oggettivamente in grado di adempiere agli obblighi addossati mira, infatti, a garantire l'effetto utile delle Direttive, che sarebbe frustrato ove il diritto di informazione potesse essere eluso appellandosi all'organizzazione interna del gruppo.

La logica sottesa alla responsabilità oggettiva della direzione centrale fittizia è stata approfondita dall'Avvocato Generale Tizzano, il quale ne ha evidenziato l'analogia con la *ratio* dell'art. 2, par. 4, Direttiva 98/59/CE e dell'art. 7, par. 24, Direttiva 2001/23/CE. Secondo l'Avvocato Generale, la presunzione di responsabilità della direzione “fittizia” mira «a far pressione sulla direzione centrale reale affinché, nell'interesse del gruppo, metta la prima in condizione di adempiere»⁵⁸⁹, fornendole le informazioni necessarie per avviare le trattative con i rappresentanti dei lavoratori. Se la direzione fittizia fosse esonerata dalle conseguenze derivanti dal mancato adempimento dell'obbligo, la capogruppo sarebbe incoraggiata a non prendere le misure necessarie per rispettare gli obblighi imposti dalla direttiva. Al contrario, le conseguenze negative che la controllata potrebbe subire esplicano un'efficacia dissuasiva nei confronti della controllante rispetto all'adozione di comportamenti ostruzionistici al corretto adempimento dell'obbligo di informazione⁵⁹⁰.

⁵⁸⁶ GULOTTA C., *La partecipazione nell'impresa nel diritto internazionale ed europeo*, Giuffrè, 2018, 168.

⁵⁸⁷ C. Giust., 13.1.2004, C-440/00, *Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG c. Kühne & Nagel AG & Co. KG*, par. 53.

⁵⁸⁸ GUARRIELLO F., *op. ult. cit.*, 896. Rispetto, invece, al diverso tema dell'obbligo di comunicazione delle informazioni rilevanti sui prezzi dei titoli previsto dall'art. 17 del Regolamento UE n. 596/2014 in materia di abusi di mercato (su cui *infra*, par. 2.2) si nega l'esistenza, in capo alla controllata, di un dovere generale di comunicare «accadimenti maturati nell'ambito giuridico della controllante», che deve, al contrario, essere ritenuto sussistente solo se il gruppo ha implementato un'apposita procedura tramite la quale essa «abbia avuto la possibilità giuridica o fattuale di acquisirne conoscenza»: MAUGERI M., *Gruppi di società e informazioni privilegiate*, in *GC*, 2017, 919, secondo cui l'obbligo dell'emittente di comunicare al mercato operazioni relative alla sfera di un'altra società del gruppo è subordinata all'«imputabilità della conoscenza dell'informazione privilegiata». Sul tema: CAMPOBASSO M., *L'imputazione di conoscenza nelle società*, Giuffrè, 2002, 319 ss.

⁵⁸⁹ Conclusioni AG Tizzano C-440/00, cit., 35.

⁵⁹⁰ GULOTTA C., *Sull'effettività delle direttive...*, cit., 158.

In tal modo, si perviene, secondo la Commissione, «a sanzionare, sia pure in via indiretta l'inadempimento della direzione centrale, ed in ultima analisi del gruppo nel suo insieme, agli obblighi imposti dalla direttiva»⁵⁹¹.

Nel caso della Direttiva 98/59/CE, le sanzioni che il datore di lavoro formale potrebbe sopportare per non aver correttamente informato le rappresentanze dei lavoratori sulle decisioni della controllante suscettibili di riflettersi sul livello occupazionale incidono sugli interessi del gruppo nel suo complesso. Quando la sanzione consiste nell'inefficacia dei recessi intimati, potrebbe, peraltro, essere frustrato l'intento della direzione centrale di "alleggerire" l'organico complessivo del gruppo⁵⁹².

Pertanto, l'impatto finanziario che la controllante potrebbe indirettamente subire rappresenta un "incentivo" affinché essa ponga il datore di lavoro nella condizione di adempiere gli obblighi procedurali⁵⁹³. Attraverso il meccanismo della responsabilità oggettiva e la conseguente pressione che questo esercita sulla capogruppo, l'Unione Europea riesce ad ottenere «l'indiretta efficacia extraterritoriale»⁵⁹⁴ delle direttive in materia di politica sociale.

1.3. Gli obblighi "complementari" della controllante

Sebbene la Corte di Giustizia escluda l'imputabilità degli obblighi di cui all'art. 2 della direttiva alla società controllante, la parte motiva della pronuncia resa nel caso *Akavan* non preclude la configurabilità di determinati vincoli in capo ad essa.

Dalla giurisprudenza europea si desume, infatti, che i rappresentanti dei lavoratori non hanno diritto di pretendere l'avvio della procedura con la direzione dell'impresa controllante⁵⁹⁵, ma non sembra potersi ricavare un «principio di indifferenza» della normativa rispetto «alle dinamiche infragruppo»⁵⁹⁶.

Innanzitutto, il processo decisionale della società controllante sulla riduzione del personale presso la controllata è influenzato dal corretto svolgimento della procedura sindacale da parte di quest'ultima⁵⁹⁷. In particolare, i giudici di Lussemburgo hanno chiarito che «una decisione della società controllante avente l'effetto diretto di costringere una delle sue controllate a risolvere i contratti dei lavoratori interessati da

⁵⁹¹ Conclusioni AG Tizzano C-440/00, cit., 25.

⁵⁹² GULOTTA C., *op. loc. ult. cit.*

⁵⁹³ Conclusioni dell'Avvocato Generale Eleanor Sharpston nelle cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 54.

⁵⁹⁴ GULOTTA C., *La partecipazione nell'impresa...*, cit., 169.

⁵⁹⁵ Escludendo il sistema cd. *bypass* contenuto nella prima Proposta *Vredeling*, che consentiva ai rappresentanti dei lavoratori della controllata di chiedere le informazioni e svolgere la procedura direttamente con l'impresa controllante. Sul punto: BIAGI M., *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comunitari e comparati*, in *DRI*, 1992, I, 154.

⁵⁹⁶ Trib. Trieste, decreto, 23.9.2022, in *RIDL*, 2023, II, 207 ss., con nota di RECCHIA G, su cui *infra*, par. 2.1.

⁵⁹⁷ GULOTTA C., *Sull'effettività delle direttive dell'Unione Europea...*, cit., 154 parla di «indiretto condizionamento del processo decisionale della società madre».

licenziamenti collettivi può essere adottata solo in esito alla procedura di consultazione nell'ambito di tale controllata»⁵⁹⁸.

Sulla controllante grava, dunque, l'obbligo di astenersi da qualsiasi ingerenza in grado di compromettere la procedura avviata dalla controllata. Così configurato, l'obbligo di non fare della controllante, ricostruito tramite l'argomento dell'effetto utile, opera come limite all'esercizio del suo potere decisionale.

Oltre ad un obbligo di non fare, in capo alla controllante ricade un obbligo positivo, avente ad oggetto la tempestiva trasmissione alla controllata delle informazioni relative alla decisione strategica adottata⁵⁹⁹.

Invero, una volta individuata la controllata presso la quale la decisione strategica è idonea a determinare un esubero di personale, la controllante è tenuta ad informarla «immediatamente e correttamente»⁶⁰⁰.

Tale profilo è stato maggiormente indagato dall'Avvocato Generale Mengozzi, il quale non esita a parlare di «obbligo della società madre» di «fornire le necessarie informazioni al datore di lavoro interessato, sul quale detta società esercita un potere di controllo, affinché esso possa adempiere nei modi richiesti tutti gli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti dalla direttiva 98/59»⁶⁰¹. Sebbene tale obbligo non sia espressamente previsto da nessuna disposizione, il raggiungimento degli obiettivi perseguiti dalla direttiva dipende dal suo corretto adempimento⁶⁰².

L'obbligo ricostruito in capo alla società controllante «non riguarda l'obbligo di consultazione in senso stretto»⁶⁰³, bensì ha ad oggetto la trasmissione delle informazioni pertinenti al datore di lavoro, unico vincolato ad attivare la procedura.

Pertanto, qualora il licenziamento collettivo rappresenti la conseguenza della strategia decisa dalla capogruppo, opera un «doppio ordine di obblighi informativi»⁶⁰⁴: il primo tra la controllante e il datore di lavoro, propedeutico a fornire ai rappresentanti dei lavoratori a rischio di licenziamento gli elementi conoscitivi richiesti dalla direttiva; il secondo tra il datore di lavoro e questi ultimi, a sua volta strumentale a consentire loro di formulare «proposte costruttive» per evitare i recessi⁶⁰⁵.

⁵⁹⁸ C. Giust., 10.09.2009, *Akavan*, cit., par. 71.

⁵⁹⁹ Enucleano in capo alla controllante un obbligo di fare e uno di non fare, a partire dalla pronuncia *Akavan*: PESKINE E., *L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés mères en matière de licenciement pour motif économique*, in *RDT*, 2012, 351 ss.; RODIÈRE P., *Volonté des parties et définition du "licenciement collectif" dans le droit de l'Union européenne*, in *DS*, 2010, 1228 ss.; VERNAC S., *L'information et la consultation...*, cit., 286 ss.; PATAUT E., *Le licenciement dans le groupes internationaux de sociétés*, in *RDT*, 2011, 21 ss.; GULOTTA C., *op. ult. cit.*, 157 ss.

⁶⁰⁰ C. Giust., 10.09.2009, *Akavan*, cit., par. 69.

⁶⁰¹ Conclusioni dell'Avvocato Generale Mengozzi, C-44/08, par. 40.

⁶⁰² RODIÈRE P., *op. ult. cit.*, 1229.

⁶⁰³ Conclusioni dell'Avvocato Generale Mengozzi, C-44/08, par. 40.

⁶⁰⁴ TREU T., *Informazione, consultazione, partecipazione...*, cit., 69, in relazione alla prima Proposta *Vredeling*.

⁶⁰⁵ Art. 2, par. 3, Direttiva 98/59/CE. Sul carattere strumentale del diritto d'informazione rispetto alla successiva fase di consultazione: GAROFALO M., CHIECO P., *Licenziamenti collettivi...*, cit., 21.

I vincoli addossati, per via interpretativa, alla società madre non sono sovrapponibili a quelli attribuiti in modo espresso al datore di lavoro, ma sono ad essi "complementari" in quanto il loro adempimento costituisce condizione necessaria affinché quest'ultimo possa a sua volta conformarsi agli obblighi derivanti dalla Direttiva⁶⁰⁶.

Tale ricostruzione della distribuzione degli obblighi tra la società madre e il datore di lavoro presenta significative analogie con l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza europea all'originaria direttiva in tema di Comitati Aziendali Europei⁶⁰⁷. Anche dalle disposizioni contenute nella Direttiva 94/45/CE, la Corte di Giustizia ha desunto la necessità di implementare un sistema di informazione infragruppo, imputando a ciascuna società obblighi non espressamente sanciti, funzionali a garantire l'effetto utile della disciplina.

L'effettiva attuazione degli obblighi di informazione e consultazione ivi previsti ha, infatti, indotto la Corte di Giustizia ad ampliare l'area delle condotte esigibili dalle singole imprese del gruppo, chiarendo, in primo luogo, che esse sono tenute a cooperare con la cd. direzione centrale fittizia, fornendole le informazioni di cui dispongono per consentirle di avviare le trattative⁶⁰⁸, oltre che a condividerle direttamente con i rappresentanti dei lavoratori che ne facciano richiesta⁶⁰⁹. In tal modo, il diritto dei rappresentanti dei lavoratori a conoscere il numero complessivo degli occupati nel gruppo, la loro ripartizione tra gli Stati membri nonché la sede dell'impresa controllante, funzionale all'istituzione del CAE, può essere esercitato a qualsiasi livello della complessa organizzazione economica⁶¹⁰.

Inoltre, nel caso in cui i rappresentanti dei lavoratori si rivolgano a un'impresa diversa dalla direzione centrale, quest'ultima ha l'obbligo di consentire alla controllata interessata di adempiere, fornendole tutte le informazioni rilevanti⁶¹¹.

Attraverso l'argomento dell'effetto utile, la Corte di Giustizia ha, dunque, ricostruito «flussi informativi in ascesa, in discesa e in direzione orizzontale tra società

⁶⁰⁶ PESKINE E., VERNAC S., *Pouvoirs et responsabilités dans l'organisation*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Giuffrè, 2015, 178.

⁶⁰⁷ PATAUT È., *op. ult. cit.*, 22; VERNAC S., *Le pouvoir d'organisation. Au croisement du droit du travail et du droit des sociétés*, Thèse de doctorat, Université Paris Ouest Nanterre, 2012, 319 ss.

⁶⁰⁸ C. Giust., 13.1.2004, C-440/00, *Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG c. Kühne & Nagel AG & Co. KG*, commentata da DOSSERMONT F., in *CMLR*, 2004, 1701 ss. Per un commento si veda anche: WAAS B., *The European Court of Justice and Directive 94/45/EC on the Establishment of European Works Councils*, in *ECL*, 2005, 4, 138 ss.

⁶⁰⁹ C. Giust., 29.3.2001, C-62/99, *Betriebsrat der Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG c. bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG*.

⁶¹⁰ GUARRIELLO F., *Gruppi di imprese...*, cit., 896.

⁶¹¹ C. Giust., 15.7.2004, C-349/01, *Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH c. ADS Anker GmbH*.

capogruppo e controllate»⁶¹², rendendo il gruppo uno spazio di circolazione transnazionale delle informazioni⁶¹³.

Sebbene le pronunce in tema di CAE vadano oltre rispetto a quanto statuito nel caso *Akavan*, richiedendo espressamente agli Stati membri l'adozione di «misure appropriate» per sanzionare la violazione degli obblighi suppletivi gravanti sulle imprese del gruppo⁶¹⁴, esse fungono da modello per una corretta attuazione della direttiva sui licenziamenti collettivi⁶¹⁵, nonché, in generale, per l'effettività dei diritti di informazione e consultazione sulle decisioni adottate ad un livello più alto del formale datore di lavoro⁶¹⁶.

Nella pronuncia *Kühne & Nagel*, la Corte di Giustizia, pur responsabilizzando tutte le imprese dell'aggregato societario a adottare un comportamento improntato ai principi di buona fede nelle relazioni infragruppo, tale da consentire il raggiungimento dell'obiettivo della Direttiva 94/45/CE, non permette alla direzione centrale "fittizia", centro d'imputazione dell'obbligo di «creare le condizioni e gli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo»⁶¹⁷, di giustificare la propria condotta inadempiente adducendo la mancata collaborazione delle consociate⁶¹⁸. A ritenere diversamente, gli obblighi su di essa incombenti sarebbero svuotati di contenuto⁶¹⁹.

Tuttavia, questo non esclude la possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di ottenere l'adempimento degli obblighi ricostruiti in capo alle altre imprese del gruppo tramite un'apposita procedura giudiziaria, il cui accesso, nell'ottica della Corte di Giustizia, deve essere assicurato dagli Stati membri.

Nel caso di licenziamenti collettivi decisi dalla controllante, non appare, pertanto, peregrino ipotizzare un'azione dei rappresentanti dei lavoratori diretta nei confronti di

⁶¹² GUARRIELLO F., *op. loc. ult. cit.*

⁶¹³ FAVENNEC-HERY F., *L'extinction de la relation de travail dans les groupes*, in *DS*, 2010, 762, definisce il gruppo un «*espace de circulation de l'information économique*». I principi stabiliti dalla Corte di Giustizia nelle pronunce *Bofrost*, *Kühne & Nagel* e *ADS Anker* sono stati recepiti, in occasione della revisione della Direttiva CAE, nell'art. 4, par. 4, Direttiva 2009/38/CE, secondo cui «la direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale ai sensi del secondo comma del paragrafo 2 dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro».

⁶¹⁴ C. Giust., 13.1.2004, C-440/00, *Kühne & Nagel*, cit., par. 61; C. Giust., 15.7.2004, C-349/01, *ADS Anker*, cit., par. 61.

⁶¹⁵ PATAUT È., *op. ult. cit.*, 23.

⁶¹⁶ cfr. *infra* par. 2.

⁶¹⁷ Quando la direzione centrale è situata in territorio extraeuropeo e non abbia nominato un proprio rappresentante in uno degli Stati membri.

⁶¹⁸ C. Giust., 13.1.2004, C-440/00, cit., par. 58.

⁶¹⁹ Conclusioni dell'AG Tizzano nella causa C-440/00, par. 36. Sul punto: DOSSERMONT F., *Case C-440/00, Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel v. Kühne & Nagel AG*, cit., 1711 ss.

quest'ultima, volta a ottenere l'adempimento degli obblighi "impliciti" ricostruiti nel caso *Akavan*⁶²⁰.

Qualora la controllata non sia messa nelle condizioni di adempiere la procedura di informazione e consultazione a causa della condotta assunta dalla controllante, infatti, i rappresentanti dei lavoratori subiscono inevitabilmente un pregiudizio che, in base alla Direttiva 98/59/CE, deve essere prevenuto tramite «procedure amministrative e/o giurisdizionali»⁶²¹.

Se i rappresentanti dei lavoratori non possono chiedere l'avvio della consultazione con la controllante⁶²², ciò non preclude loro la possibilità di agire in via preventiva, prima del termine della procedura, nei confronti di essa, per ottenere le informazioni relative alle «ragioni del progetto di licenziamento»⁶²³, che questa non abbia comunicato al datore di lavoro⁶²⁴.

Secondo la dottrina francese, sarebbe, inoltre, ammissibile la richiesta dei rappresentanti dei lavoratori della controllata di chiedere in via giudiziale la sospensione della decisione della controllante che abbia l'effetto diretto di costringere il datore di lavoro a intimare i licenziamenti⁶²⁵.

Infine, il comportamento ostruzionistico della controllante può essere fonte di danni per i rappresentanti dei lavoratori e per i lavoratori stessi, e, come tale, può legittimare un'azione di responsabilità civile⁶²⁶.

⁶²⁰ BALANDI G.G., BORELLI S., *op. cit.*, 339; RODIÈRE P., *op. cit.*, 1229 ss.; PATAUT È., *op. cit.*, 23; VERNAC S., *L'information et la consultation...*, cit., 286 ss. Approfondisce la prospettiva degli obblighi impliciti anche PERULLI A., *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, cit., 106.

⁶²¹ Art. 6 della Direttiva 98/59/CE. Cfr. *infra* par. 3.

⁶²² L'obbligo della controllante di impegnarsi nella consultazione potrebbe essere configurato in caso di accertamento della codatorialità, cfr. *infra* par. 3.1.

⁶²³ Art. 2, par. 3, lett. b), della Direttiva 98/59/CE.

⁶²⁴ VERNAC S., *L'information et la consultation...*, cit., 286.

⁶²⁵ VERNAC S., *L'information et la consultation...*, cit., 287. Preme rilevare che in Francia, diversamente dall'Italia, la sospensione degli effetti della decisione datoriale adottata in violazione delle procedure di informazione e consultazione è di norma accordata dalla giurisprudenza: Cass. soc., 27.11.2024, n°23-13.806; Cass. soc., 6.3.2012, n° 10-30.815; Cass. soc., 10.7.2019, n° 18-10.815, tutte in *LegiFrance*.

⁶²⁶ GULOTTA C., *L'effettività delle direttive...*, cit., riconduce, sul piano interno, l'obbligo della controllante di informare tempestivamente il datore di lavoro al principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale ex l'art. 2497 c.c. Sposando l'orientamento secondo cui l'esercizio abusivo dell'attività di direzione e coordinamento costituisce fonte di responsabilità extracontrattuale per i danni subiti dai lavoratori della controllata, ritiene che questi possano agire con un'azione ex art. 2043 c.c. nei confronti della controllante che abbia impedito il corretto svolgimento della procedura sindacale. Sul tema dell'esperibilità di un'azione risarcitoria dei lavoratori nei confronti della capogruppo: ZAMMITTI M.V., *La responsabilità della capogruppo per la condotta socialmente irresponsabile delle società subordinate*, Giuffrè, 2020.

1.4. La nozione di controllo: rapporto *de jure* o *de facto*?

Chiariti la distribuzione degli obblighi e il loro contenuto tra le imprese appartenenti al gruppo, è necessario ora comprendere il tipo di legame che deve intercorrere tra le stesse ai fini dell'applicabilità dell'art. 4, par. 2, della Direttiva 98/59/CE.

Tale disposizione fa riferimento all'"impresa che controlla il datore di lavoro", ma non fornisce elementi espressi per identificarla.

Negli Stati europei si registrano approcci diversi al tema del collegamento tra imprese, spaziando da ordinamenti che conoscono una definizione legislativa del fenomeno, a Paesi, come l'Italia, in cui il gruppo - fatta eccezione per le nozioni contenute nella legislazione speciale - è stato perlopiù ricostruito per via interpretativa⁶²⁷.

Nemmeno nel diritto dell'Unione il gruppo ha ricevuto una definizione univoca, registrandosi piuttosto un'evoluzione dei criteri apprestati per delinearne i confini nelle direttive in materia di politica sociale⁶²⁸.

La necessità di individuare criteri di qualificazione dell'impresa a struttura complessa è emersa per promuovere i diritti d'informazione e consultazione, la cui disciplina rappresenta l'unico ambito giuslavoristico in cui il legislatore europeo ha preso in considerazione il fenomeno del collegamento inter-imprenditoriale.

Nella prima proposta di Direttiva cosiddetta *Vredeling*, risalente agli anni '80, è «la funzione ad aver costituito l'intelaiatura per l'individuazione della struttura»⁶²⁹ del gruppo.

Invero, la Commissione, coerentemente con l'obiettivo perseguito di riconoscere ai lavoratori un diritto di partecipazione nell'impresa, attribuiva al "centro decisionale" del gruppo l'obbligo di fornire le informazioni ai rappresentanti dei lavoratori circa le decisioni aventi ripercussioni sulle condizioni di lavoro⁶³⁰. La controparte delle rappresentanze sindacali era, dunque, individuata avendo riguardo ai «processi decisionali effettivi», mostrando la volontà di privilegiare i rapporti gerarchici «di fatto» esistenti tra le imprese⁶³¹.

La nozione di "impresa dominante", contenuta nell'art. 3 della Proposta *Vredeling*, si fondava sul concetto di controllo, che poteva derivare dalla detenzione della maggioranza delle quote sociali della società controllata o dalla possibilità di nominare almeno la metà dei membri del suo consiglio di amministrazione. La relazione che accompagnava la Proposta specificava, tuttavia, che i criteri stabiliti per qualificare il

⁶²⁷ *Report on the recognition of the interest of the group*, redatto nel 2016 da ICLEG (The Informal Company Law Expert Group), istituito dalla Commissione Europea. Per l'ordinamento italiano si rinvia al cap. 1, par. 1.

⁶²⁸ LUNARDON F., *Autonomia collettiva...*, cit., 124 ss.

⁶²⁹ LUNARDON F., *op. ult. cit.*, 126.

⁶³⁰ Art. 4 della Proposta, applicabile alle imprese transnazionali, e art. 10, rivolto alle imprese "a struttura complessa il cui centro decisionale è situato nello stesso Paese in cui sono occupati".

⁶³¹ TREU T., *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, in *DLRI*, 1988, 663.

"controllo" assumevano una natura meramente presuntiva, potendo quest'ultimo essere anche "di fatto"⁶³².

Nella versione finale della Direttiva *Vredeling*, l'impresa controllante è definita tramite la capacità di esercitare, in via diretta o indiretta, un'"influenza dominante" su un'altra. L'art. 3 della Direttiva 2009/38/CE elenca alcune possibili forme di dominio, individuate tramite nozioni di diritto societario, lasciando, tuttavia, spazio a letture sostanzialistiche del gruppo. Secondo alcuni, infatti, il rapporto di controllo rilevante per la costituzione del CAE può essere fondato su legami che, «pur senza accedere ai livelli istituzionali dell'assetto proprietario o della partecipazione finanziaria, abbiano caratteristiche tali da costituire un rapporto, tra le imprese coinvolte, improntato non ai canoni di mercato ma piuttosto ad un principio di autorità dell'una verso l'altra»⁶³³. Tuttavia, se alla nozione di controllo di cui all'art. 3 possono essere ricondotti i rapporti gerarchici che trovano la loro fonte nel contratto, qualora esso garantisca all'impresa dominante la possibilità di esercitare un'influenza sugli organi societari della controllata analoga a quella derivante dalla partecipazione societaria⁶³⁴, dal processo in corso di revisione della Direttiva CAE emerge l'esclusione dall'ambito di applicazione della disciplina dei legami di dipendenza economica tra soggetti indipendenti che mantengono dal punto di vista formale una propria autonomia decisionale.

Invero, la modifica della nozione di controllo è stata oggetto di confronto tra le istituzioni europee, le quali partono dal presupposto che la disciplina vigente non sia in grado di ricomprendere rapporti che non hanno effetti diretti sulla *governance* societaria. Una lettura sostanziale della nozione di controllo ai fini dei diritti di informazione e consultazione è stata avanzata dal Parlamento Europeo, che ha invitato la Commissione a includere nel campo di applicazione della disciplina «i contratti che consentono a imprese strutturalmente indipendenti di influenzare reciprocamente il funzionamento e le decisioni economiche», come «i contratti di franchising»⁶³⁵.

⁶³² Osservazioni sull'art. 3, contenuta nella relazione illustrativa della Proposta di Direttiva, consultabile in BARBASO F. ET AL., *Democrazia industriale e democrazia azionaria nelle direttive comunitarie*, 101 ss.

⁶³³ CHIECO P., *La nozione comunitaria di gruppo di imprese e i suoi riflessi nell'ordinamento italiano: prime considerazioni*, in *DRI*, 1995, I, 84. Nello stesso fascicolo, si vedano sulla nozione di controllo anche: VENEZIANI B., *I Comitati Aziendali Europei tra autonomia ed eteronomia*, 51 ss.; GUARRIELLO F., *La Direttiva 94/45 e i problemi della sua trasposizione nell'ordinamento italiano*, 27 ss.; BIAGI M., *La Direttiva comunitaria del 1994 sull'informazione e consultazione dei lavoratori: una prospettiva italiana*, 35 ss. La nozione di controllo è rimasta immutata con la revisione della disciplina del 2009. Sull'art. 3, della Direttiva 2009/38/CE si veda GULOTTA C., *La partecipazione nell'impresa...*, cit., 166, la quale ritiene che la disciplina aderisca ad una concezione del gruppo «quale fenomeno unitario sotto il profilo della unicità della gestione e del perseguimento di un interesse economico autonomo».

⁶³⁴ Nell'*Impact Assessment Report* presentato dalla Commissione Europea il 24.1.2024 nell'ambito della procedura di revisione della Direttiva CAE si specifica che i criteri attualmente previsti dall'art. 3 della Direttiva 2009/38/CE per determinare la nozione di "impresa controllante" comprendono anche i contratti tramite cui è possibile esercitare un'"influenza dominante": *Annex 11 del Report*, 154.

⁶³⁵ Risoluzione del Parlamento europeo del 2 febbraio 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei, par. 8.

Catturare i legami di dipendenza economica consentirebbe di cogliere la complessità strutturale delle imprese multinazionali, garantendo i diritti partecipativi anche in settori nei quali il contratto rappresenta lo strumento principale di integrazione produttiva, nonché permetterebbe di adeguarsi alla prospettiva adottata per l'obbligo di *due diligence*⁶³⁶. Nella versione finale della Proposta di direttiva, l'invito del Parlamento Europeo non è stato accolto, a causa delle difficoltà probatorie che ne sarebbero derivate⁶³⁷.

La Direttiva CAE rinvia, comunque, alle discipline nazionali la determinazione della nozione di controllo, prevedendo che l'impresa controllante debba ritenersi tale in base alla normativa dello Stato presso cui è situata⁶³⁸; se stabilita in territorio extraeuropeo, invece, rileva la fattispecie di controllo disciplinata dallo Stato in cui è presente un suo rappresentante oppure, in mancanza, la direzione centrale fittizia⁶³⁹.

Un approccio diverso è seguito dalla Direttiva 98/59/CE, la cui nozione di "impresa che controlla il datore di lavoro" deve essere interpretata, secondo la Corte di Giustizia, «in modo autonomo e uniforme nell'ordinamento giuridico dell'Unione»⁶⁴⁰.

L'interpretazione della nozione di controllo accolta dai giudici di Lussemburgo riflette una visione statico-formale del gruppo, che mal si adatta alle finalità perseguite dalla disciplina⁶⁴¹.

L'"influenza determinante" che, secondo la Corte, deve sussistere affinché sia configurabile un legame di controllo si concretizza, infatti, in una «partecipazione al capitale sociale» tale da conferire all'impresa controllante «la maggioranza dei voti in assemblea e/o negli organi decisionali esistenti in seno al datore di lavoro», o comunque tale da orientare l'esito delle deliberazioni all'interno dei suoi organi societari in ragione della frammentazione del capitale sociale o di un grado relativamente basso di partecipazione dei soci alle assemblee o, ancora, dell'esistenza di patti parasociali⁶⁴².

⁶³⁶ Entrambi gli aspetti sono stati evidenziati dall'Etuc, nel parere reso il 22.5.2023 in occasione della prima fase di consultazione delle parti sociali avviata dalla Commissione. Critica nei confronti della scelta di legislativa di escludere i contratti di franchising e le joint ventures anche GULOTTA C., *Partecipazione nell'impresa...*, cit., 176. Sull'obbligo di *due diligence* cfr. cap.1, par. 4.2.

⁶³⁷ La Commissione spiega le ragioni per le quali non ha adottato alcune misure proposte dal Parlamento nell'*Impact Assessment Report* del 24.1.2024. Si veda in particolare l'Annex 11.

⁶³⁸ Art. 3, par. 6, co. 1, Direttiva 2009/38/CE.

⁶³⁹ Art. 3, par. 6, co. 2, Direttiva 2009/38/CE.

⁶⁴⁰ C. Giust., 7.8.2018, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, *Miriam Bichat et al c. Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG*, par. 30, in *ADL*, 2019, 1, II, 182 ss., con nota di GAUDIO G., *La nozione di «impresa che controlla il datore di lavoro» ai fini dell'adempimento degli obblighi di informazione e consultazione in materia di licenziamenti collettivi*. Per ulteriori commenti si vedano: COSIO R., *Licenziamenti collettivi. La nozione di «impresa che controlla il datore di lavoro»*, in *LG*, 2019, 2, 146 ss.; DEGOLI M.C., *La nozione di impresa controllante nell'ambito dei licenziamenti collettivi. Rapporto de iure o de facto?*, in *RIDL*, 2019, II, 24 ss.

⁶⁴¹ GAUDIO G., *op. ult. cit.*, 193 sottolinea che la soluzione adottata dalla CGUE «non sembra affatto funzionale a garantire l'effetto utile della disciplina in un'ottica di rafforzamento della tutela dei diritti dei lavoratori coinvolti nella procedura di licenziamento collettivo».

⁶⁴² C. Giust., 7.8.2018, cit., par. 40.

Un'opinione diversa è stata, invece, sostenuta dall'Avvocato Generale Eleanor Sharpston e dalla Commissione, secondo le quali l'esistenza di un rapporto di controllo può desumersi da «criteri meramente fattuali»⁶⁴³. Dopo essersi interrogate sulla possibilità di accogliere la nozione di "impresa controllante" contenuta nei paragrafi 1 e 2 dell'art. 3 della Direttiva 2009/38/CE, entrambe escludono che i criteri ivi previsti, i quali «riflettono essenzialmente un rapporto di diritto societario»⁶⁴⁴, possano essere utili ai fini dell'applicazione dell'art. 2, par. 4, della Direttiva 98/59/CE.

Sposando l'impostazione seguita nel caso *Akavan* circa l'obbligo informativo "complementare" dell'impresa controllante⁶⁴⁵, l'Avvocato Generale Sharpston sostiene che quest'ultimo ruolo deve ritenersi rivestito dal soggetto titolare delle informazioni da fornire al datore di lavoro per la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. La domanda da porsi non è «quale impresa è la *holding* capogruppo del datore di lavoro»⁶⁴⁶, la cui risposta potrebbe variare notevolmente tra gli Stati, bensì quale soggetto è in grado di garantire il corretto svolgimento della procedura.

Tuttavia, secondo l'Avvocato Generale Sharpston, il legame tra il datore di lavoro e l'impresa controllante deve essere tale da incentivare la seconda a adempiere il proprio obbligo informativo⁶⁴⁷. L'incentivo può consistere nel rischio di un impatto finanziario derivante dalle conseguenze economiche del licenziamento illegittimo, che può configurarsi non solo quando la controllante possieda una quota del capitale sociale del datore di lavoro, ma anche qualora le due entità condividano «gli stessi interessi commerciali»⁶⁴⁸. L'«interesse patrimoniale comune»⁶⁴⁹ può sussistere, secondo l'Avvocato Generale, anche in un «rapporto contrattuale o fattuale», purché le parti non si trovino «in condizioni di libera concorrenza»⁶⁵⁰.

Invero, affinché un soggetto sia in grado di costringere un'altra impresa a progettare licenziamenti collettivi, non è necessario che la gerarchia si manifesti sul piano strutturale della *governance* societaria, ma è sufficiente che la supremazia sussista «dal punto di vista organizzativo»⁶⁵¹. Per negare rilevanza al controllo societario, l'Avvocato Generale sottolinea, inoltre, che la direttiva non si riferisce alla "società", bensì utilizza il termine "impresa", il quale «può presentare una portata notevolmente più ampia»⁶⁵².

⁶⁴³ C. Giust., 7.8.2018, cit., par. 42.

⁶⁴⁴ Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 45.

⁶⁴⁵ Anche l'Avvocato Generale Sharpston, come l'Avvocato Generale Mengozzi nel caso *Akavan*, parla espressamente di "obbligo della controllante" di trasmettere le informazioni al datore di lavoro: Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 47, 58 e 61.

⁶⁴⁶ Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 47.

⁶⁴⁷ Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 54.

⁶⁴⁸ Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 55.

⁶⁴⁹ *Ibidem*.

⁶⁵⁰ Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 51.

⁶⁵¹ Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 49.

⁶⁵² Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 39.

Pur essendo consapevole che «la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi» risulti «tanto più rafforzata quanto più i criteri utilizzati per definire» la nozione di "impresa controllante" «sono ampi»⁶⁵³, la Corte di Giustizia non accoglie l'interpretazione avanzata dall'Avvocato Generale e dalla Commissione poiché questa violerebbe il principio di certezza del diritto⁶⁵⁴. Secondo i giudici di Lussemburgo, l'utilizzo di criteri fattuali per definire il legame di controllo renderebbe necessario per il giudice nazionale lo svolgimento di «indagini laboriose e dall'esito incerto», con conseguente lesione del principio di certezza del diritto⁶⁵⁵.

La statuizione della Quinta Sezione conduce a ritenere sussistente, sul piano interno, un rapporto di controllo rilevante ai fini della Direttiva 98/59/CE nei casi disciplinati dall'art. 2359, co. 1, n. 1 e 2 c.c., il cui comun denominatore è dato dalla possibilità, per l'impresa controllante, di influire sulle votazioni degli organi societari della controllata, in ragione del possesso di quote sociali⁶⁵⁶.

Tra gli «altri vincoli giuridici»⁶⁵⁷, diversi dal cd. controllo di diritto, che possono costringere il datore di lavoro a progettare licenziamenti collettivi devono, inoltre, essere ricompresi i rapporti contrattuali che integrano la fattispecie di cui all'art. 2359, co. 1, n. 3⁶⁵⁸.

Invero, la Corte di Giustizia afferma che «un semplice rapporto contrattuale» non rileva ai fini dell'art. 2, par. 4 della Direttiva 98/59 solo «laddove non consenta a un'impresa di esercitare un'influenza determinante sulle decisioni di licenziamento adottate dal datore di lavoro»⁶⁵⁹.

Secondo la dottrina giuscommercialistica, tutte le forme di controllo disciplinate dall'art. 2359 c.c. sono accomunate dalla circostanza che un soggetto può determinare le decisioni strategiche fondamentali di un'altra, sebbene nell'ipotesi di cui al n. 3 la fonte del potere si rinvienga nel regolamento contrattuale del contratto commerciale. I "particolari vincoli contrattuali", infatti, devono essere in grado di produrre effetti sulla struttura della società controllata analoghi a quelli derivanti dal controllo di diritto e possono consistere, ad esempio, in clausole che consentono di indicare il nominativo

⁶⁵³ C. Giust., 7.8.2018, cit., par. 39.

⁶⁵⁴ DELFINO M., *"Multinationality with Variable Geometry" and the EU Legal Order*, in *ILLJ*, 2019, 1, 87-88 interpreta diversamente la pronuncia della Corte di Giustizia, ritenendo che la lettura fornita alla nozione di controllo coincida con quella proposta dall'Avvocato Generale. Intravedono, invece, un netto contrasto tra la posizione della Corte e quella dell'Avvocato Generale: DEGOLI M.C., *op. ult. cit.*; GAUDIO G., *op. ult. cit.*; COSIO R., *op. ult. cit.*

⁶⁵⁵ C. Giust., 7.8.2018, cit., par. 42.

⁶⁵⁶ Cfr. cap. 1, par. 1. In base all'art. 2359 c.c. «sono considerate società controllate:

- 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa».

⁶⁵⁷ C. Giust., 7.8.2018, cit., par. 45.

⁶⁵⁸ Di contrario avviso GAUDIO G., *op. ult. cit.*, 196.

⁶⁵⁹ C. Giust., 7.8.2018, cit., par. 44.

di uno o più componenti degli organi sociali o che fondano diritti di veto circa l'assunzione di determinate decisioni⁶⁶⁰.

Anche da un rapporto contrattuale che integra un legame di controllo ai sensi dell'art. 2359, co. 1, n. 3 c.c. può, dunque, scaturire quell'influenza determinante richiesta dalla Corte di Giustizia, «che si manifesta nei risultati delle votazioni all'interno degli organi societari»⁶⁶¹

Inoltre, benché nella pronuncia *Bichat* la Corte di Giustizia valorizzi l'esistenza di un "vincolo giuridico" tra le imprese, questo, alla luce della precedente giurisprudenza, non appare un requisito essenziale ai fini dell'applicabilità dell'art. 4, par. 2, della Direttiva 98/59/CE. Nel caso *Akavan*, pur non essendo oggetto di specifico esame la natura del legame intercorrente tra le due imprese, la disciplina in tema di controllo ha trovato applicazione in ragione della comunanza delle persone fisiche presenti nei rispettivi organi amministrativi⁶⁶². Anche una tale situazione di mero fatto può, dunque, essere ritenuta idonea a integrare i presupposti di un'influenza determinante esercitata dalla società madre sulla controllata⁶⁶³.

Sebbene la Corte di Giustizia faccia prevalere le esigenze di certezza di diritto, il punto di avvio del ragionamento sviluppato dall'Avvocato Generale Sharpston appare quello decisivo per individuare una nozione di controllo idonea a garantire l'effetto utile della disciplina⁶⁶⁴. Se l'obiettivo è l'effettiva attuazione della procedura di informazione e consultazione sindacale, allora dovrebbe ritenersi esistente un legame di controllo ogni volta in cui un soggetto terzo al rapporto di lavoro ha il potere di adottare una decisione economica che costringe il datore di lavoro a programmare i licenziamenti, il quale ha, di conseguenza, la possibilità di informare correttamente e tempestivamente quest'ultimo affinché il sindacato sia coinvolto in tempo utile.

Non sembra, tuttavia, necessario dover verificare l'esistenza di un "interesse patrimoniale comune" tra le due imprese che sia in grado di far pressione sulla controllante affinché essa si attivi tempestivamente a trasmettere le informazioni propedeutiche all'avvio della procedura. Ciò che dovrebbe rilevare è il fatto che la mancata attivazione della controllante lede le prerogative sindacali, le quali rientrano nell'alveo dei diritti fondamentali in base al diritto primario dell'Unione Europea e, come tali, devono essere garantite indipendentemente da qualsivoglia incentivo economico.

L'attenzione all'effettiva capacità di un'impresa dominante di incidere, tramite la sua strategia produttiva, sui livelli occupazionali di un'altra è posta dal *Code du Travail* francese, che impone alla committente di informare immediatamente l'appaltatrice sul progetto di ristrutturazione in grado di influenzare il suo volume d'attività e, di

⁶⁶⁰ CRAPANZANO G., *op. cit.*, 370.

⁶⁶¹ C. Giust., 7.8.2018, cit., par. 41.

⁶⁶² C. Giust., 10.09.2009, cit., par. 32.

⁶⁶³ HEINSIUS J., *op. cit.*, 168.

⁶⁶⁴ Ritene che l'approccio della Corte non consenta di raggiungere l'effetto utile della Direttiva GAUDIO G., *op. ult. cit.*, 193.

conseguenza, la conservazione del posto di lavoro dei lavoratori occupati presso quest'ultima⁶⁶⁵.

2. Gli obblighi informativi "preventivi" all'avvio della procedura di licenziamento collettivo nei gruppi di imprese: il quadro europeo

Secondo la giurisprudenza europea, l'obbligo di avviare la consultazione prevista dall'art. 2 della Direttiva 98/59/CE sorge in capo al datore di lavoro nel momento in cui questo abbia maturato l'intenzione di effettuare licenziamenti collettivi⁶⁶⁶.

La procedura si colloca, dunque, in una fase antecedente all'adozione della decisione di risolvere i contratti di lavoro, ma comunque successiva alla formazione della volontà, in seno all'organo amministrativo, sulla strategia da cui derivano i potenziali esuberi. L'anticipazione del coinvolgimento dei sindacati in una fase in cui «la decisione che si ritiene conduca a licenziamenti collettivi è solo programmata»⁶⁶⁷ potrebbe portare, secondo la Corte di Giustizia, «a risultati contrari all'obiettivo della Direttiva 98/59/CE»⁶⁶⁸, la quale intende garantire una gestione partecipata delle ricadute occupazionali derivanti dalle scelte aziendali.

La disciplina in tema di licenziamenti collettivi si deve, tuttavia, opportunamente coordinare con le previsioni della Direttiva 2002/14/CE, istitutiva di un quadro generale relativo all'informazione e consultazione dei lavoratori⁶⁶⁹.

La sopracitata direttiva, annoverata tra quelle di cd. "nuova generazione", segna un deciso cambio di prospettiva del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori, i quali devono essere consultati «sin dalla prima formazione delle decisioni datoriali»⁶⁷⁰.

⁶⁶⁵ PESKINE E., VERNAC S., *Powers and responsibilities in multimember organizations*, cit., 115, le quali citano l'art. L 2323-16, la cui disposizione, a seguito dell'Ordonnance n° 2017-1386, è oggi contenuta nell'art. L 2323-58.

⁶⁶⁶ C. Giust., 27.1.2005, C-188/03, *Irmiaud Junk c. Wolfgang Külmel*; C. Giust., 10.09.2009, C-44/08, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e altri c. Fujitsu Siemens Computers Oy*.

⁶⁶⁷ C. Giust., 10.09.2009, cit., 46.

⁶⁶⁸ C. Giust., 10.09.2009, cit., 45.

⁶⁶⁹ L'art. 9, par. 1, della Direttiva 2002/14/CE stabilisce che «La presente direttiva non pregiudica le procedure specifiche di informazione e consultazione di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE». Secondo ALES E., *2002/14/EC: Framework Information and Consultation*, in SCHLACHTER M. (a cura di), *Eu Labour Law. A Commentary*, Wolters Kluwer, 2015, 552 l'espressione "non pregiudica" deve essere interpretata nel senso che la Direttiva 2002/14/CE intende rafforzare le previsioni esistenti in tema di informazione e consultazione. La Direttiva 2002/14/CE è stata recepita in Italia con il d.lgs. n. 25/2007, su cui NAPOLI M. (a cura di), *Informazione e consultazione dei lavoratori, Dal d. lgs. n. 25/2007 alla riforma del lavoro del giugno 2012*, Cedam, 2012; ZOLI C., *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, in RIDL, 2008, I, 161 ss.

⁶⁷⁰ MAGNANI M., *Direttive comunitarie di vecchia e nuova generazione e trasformazioni dell'impresa*, in DL, 2005, 137. La nuova stagione dei diritti di informazione e consultazione è stata inaugurata dalla Direttiva 94/45/CE relativa alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, cui ha fatto seguito la Direttiva 2001/86/CE sulle società europee. Si veda: GUARRIELLO F., *Informazione, consultazione, partecipazione dei lavoratori*, in PERLINGIERI P., RUGGERI L. (a cura di), *Diritto privato comunitario*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2009, 231 ss.; ID., *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, in DLRI, 2003, 1 ss.

Oltre a stabilire un sistema di informazioni periodiche sulla situazione economica dell'impresa e sull'evoluzione probabile dell'occupazione⁶⁷¹, la Direttiva 2002/14/CE prevede, infatti, l'obbligo di consultazione sulle «decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro», comprese quelle che possono condurre a licenziamenti collettivi o a trasferimenti d'azienda⁶⁷².

Al contrario della Direttiva 98/59/CE, orientata al «trattamento a posteriori dei processi di cambiamento»⁶⁷³, la Direttiva 2002/14/CE configura i diritti di informazione e consultazione come strumenti anticipatori dei rischi, i quali, pertanto, devono essere esercitati non solo per discutere le implicazioni sociali delle decisioni strategiche, ma anche «in uno stadio in cui queste ultime non sono ancora effettivamente delineate»⁶⁷⁴.

In base alla Direttiva 2002/14/CE, che dà attuazione all'art. 27 della Carta di Nizza, è necessario che l'informazione sia fornita ai rappresentanti dei lavoratori in un momento, in una forma e con un contenuto tali da permettere loro di svolgere un adeguato esame e, ove necessario, di predisporre la consultazione⁶⁷⁵.

Analogamente alla direttiva in tema di licenziamenti collettivi, è previsto un obbligo a trattare in capo al datore di lavoro, il quale è tenuto a instaurare un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo⁶⁷⁶. Il potere decisionale sulla conduzione dell'attività economica rimane comunque una prerogativa datoriale, non essendo previsto alcun diritto di codeterminazione del sindacato⁶⁷⁷.

La normativa europea individua il proprio ambito di applicazione in base alla dimensione occupazionale del datore di lavoro, non inferiore a 50 dipendenti

⁶⁷¹ Art. 4, par. 2, lett. a) e b), Direttiva 2002/14/CE.

⁶⁷² Art. 4, par. 2, lett. c), Direttiva 2002/14/CE.

⁶⁷³ Considerando 13) della Direttiva 2002/14/CE, nel quale il legislatore europeo mostra la volontà di discostarsi dal quadro giuridico esistente.

⁶⁷⁴ CORTI M., *La partecipazione dei lavoratori: la cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita & Pensiero, 2012, 45; BRAMESHUBER E., *Information and Consultation Rights*, in TER HAAR B., KUN A. (a cura di), *EU Collective Labour Law*, Edward Elgar Publishing, 2021, 240-241.

⁶⁷⁵ Art. 4, par. 3, Direttiva 2002/14/CE.

⁶⁷⁶ L'art. 4, par. 4, lett. e) dispone che «la consultazione avviene al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro». L'art. 1, par. 3, prevede che le parti debbano operare «in uno spirito di cooperazione». Dal combinato disposto delle due norme si desume un obbligo a trattare del datore di lavoro: ALES E., *op. ult. cit.*, 544, il quale richiama C. Giust., 27.1.2005, C-188/03, cit., ove la Corte, interpretando l'analoga disposizione contenuta nell'art. 2, par. 1, Direttiva 98/59/CE, ha enucleato «un obbligo di negoziazione del datore di lavoro». Dello stesso avviso BRAMESHUBER E., *op. ult. cit.*, 250. Per un commento a C. Giust., 27.1.2005, C-188/03, si veda DOSSERMONT F., *Case C-55/02, Commission of the European Commission v. Portuguese Republic; Case C-188/03, Imtraud Junk v. Wolfgang Kühne*, in *CMLR*, 2006, 225 ss. Sulla distinzione tra obbligo a trattare e obbligo a contrarre: ZOLI C., *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, 1992; GAMBACCIANI M., *Diritti sindacali partecipativi e «dovere» di contrarre*, Giappichelli, 2023.

⁶⁷⁷ BRAMESHUBER E., *op. loc. ult. cit.*, evidenzia che l'emanazione di una direttiva concernente i diritti di codeterminazione dovrebbe seguire la procedura legislativa prevista dall'art. 153, par. 1, lett. f) TFUE, per la quale è necessario il consenso unanime dei membri del Consiglio, mentre la Direttiva 2002/14/CE si fonda sull'art. 153, par. 1, lett. e).

nell'impresa o, in alternativa, a 20 nello stabilimento⁶⁷⁸. Quest'ultimo è definito tramite rinvio alle discipline nazionali⁶⁷⁹, mentre l'impresa è intesa secondo la consueta nozione di attività economica, per la quale non assume rilievo il perseguimento di uno scopo di lucro⁶⁸⁰.

La capacità della suddetta definizione di impresa di ricomprendere una pluralità di entità giuridiche distinte ha portato alcuni commentatori a sostenere la computabilità, ai fini del raggiungimento della soglia occupazionale, di tutti i dipendenti impiegati a livello di gruppo, i cui soggetti sarebbero, di conseguenza, sottoposti agli obblighi derivanti dalla direttiva⁶⁸¹.

Secondo altri, invece, dagli atti dell'*iter* normativo emergerebbe l'intenzione del legislatore europeo di non affrontare il tema dell'impresa organizzata in forma di gruppo, poichè la disposizione proposta sul tema dal Parlamento Europeo non è stata accolta nella versione definitiva della Direttiva⁶⁸².

Sebbene vi siano stati tentativi delle istituzioni europee di affrontare i diritti partecipativi nei gruppi di imprese di dimensione nazionale, essi non si sono mai tradotti in risultati concreti, probabilmente in ossequio al principio di sussidiarietà, secondo il quale tali ipotesi possono essere efficacemente regolate dai singoli Stati⁶⁸³. Invero, la prima Proposta di Direttiva cd. *Vredeling* conteneva una sezione dedicata ai diritti di informazione e consultazione «nelle imprese prettamente nazionali a struttura complessa», caratterizzate dalla presenza dell'«impresa dominante» nel medesimo Stato in cui hanno sede le «filiali»⁶⁸⁴. Tale sezione ricalcava per larga parte le previsioni applicabili alle imprese «a carattere transnazionale»⁶⁸⁵.

Innanzitutto, la Proposta stabiliva un canale di comunicazione diretto tra la direzione dell'impresa dominante e i rappresentanti dei lavoratori dell'impresa controllata, attivabile, su richiesta degli stessi, qualora il datore di lavoro non li avesse informati

⁶⁷⁸ Art. 3, par. 1, Direttiva 2002/14/CE. VENEZIANI B., *Article 27 – Worker's Right to Information and Consultation within the Undertaking*, cit., 444 critica l'esclusione delle piccole imprese dal campo di applicazione della disciplina, in quanto la scelta legislativa contrasta con la natura di diritti fondamentali delle prerogative in questione.

⁶⁷⁹ Art. 2, lett. b), Direttiva 2002/14/CE.

⁶⁸⁰ Art. 2, lett. a), Direttiva 2002/14/CE.

⁶⁸¹ BERCUSSON B., *The European Social Model Comes to Britain*, in *ILJ*, 2002, 3, 242-243, secondo cui «an undertaking could comprise a number of linked establishments, linked in a cohesive economic activity by contracts or ongoing business relationships; for example, suppliers/contractors in cases of outsourcing. This could mean that the threshold of 50 employees might be exceeded for the out-sourcing enterprise which itself employs less than 50 persons but, together with the suppliers/contractors, exceeds the threshold».

⁶⁸² BRAMESHUBER E., *op. ult. cit.*, 253. Nella *Risoluzione legislativa recante il parere del Parlamento europeo sulla proposta di direttiva del Consiglio concernente che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea*, in GU, C 219, 30.7.1999, 223 ss. era stabilito, all'art. 2, par. 2 bis, che «Gli Stati Membri determinano i livelli (stabilimento, impresa, gruppo di imprese a livello nazionale) che, in funzione dell'argomento trattato, garantiscono il pieno rispetto degli obiettivi della presente direttiva».

⁶⁸³ TREU T., *Informazione, consultazione, partecipazione...*, cit., 70.

⁶⁸⁴ Sezione III della prima Proposta *Vredeling*.

⁶⁸⁵ Sezione II della prima Proposta *Vredeling*.

sulla struttura e sulle operazioni dell'intero gruppo, compresi l'«evoluzione probabile dell'occupazione»⁶⁸⁶ e «tutte le procedure e tutti i progetti che possano avere ripercussioni sostanziali sugli interessi dei lavoratori»⁶⁸⁷. L'obbligo di informazione ricadeva comunque in via primaria sul datore di lavoro, che doveva essere opportunamente messo a conoscenza, almeno ogni sei mesi, dalla direzione dell'impresa dominante sugli elementi da condividere con i rappresentanti dei lavoratori⁶⁸⁸. Inoltre, l'impresa dominante era tenuta a informare ciascuna delle filiali sulle decisioni che intendesse adottare, suscettibili di «avere ripercussioni sostanziali sugli interessi dei lavoratori»⁶⁸⁹, i cui rappresentanti dovevano essere consultati «per pervenire ad un accordo sulle misure previste nei loro confronti»⁶⁹⁰. Anche in questo caso la Proposta poneva l'obbligo di avviare la procedura in capo al datore di lavoro, ma, in caso di inadempimento, i rappresentanti dei lavoratori erano autorizzati a svolgere la consultazione direttamente con l'impresa dominante⁶⁹¹.

Come è noto, l'ambizioso progetto *Vredeling* è stato realizzato con l'emanazione della Direttiva 94/45/CE, in seguito rivisitata con la Direttiva 2009/38/CE, relativa alla procedura di informazione e consultazione «nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie» che occupano oltre mille dipendenti nell'Unione europea e almeno 150 dipendenti in due Stati membri.

La disciplina non accoglie il sistema cd. *bypass* inizialmente ideato, bensì prevede l'istituzione di un «interlocutore transnazionale simmetrico all'impresa»⁶⁹², costituito tramite un'apposita procedura di negoziazione tra una delegazione formata dai rappresentanti dei lavoratori dei diversi Paesi in cui opera il gruppo e la direzione centrale⁶⁹³.

⁶⁸⁶ Art. 11, par. 2, lett. d) della Proposta.

⁶⁸⁷ Art. 11, par. 2, lett. h) della Proposta.

⁶⁸⁸ Art. 11, par. 1, della Proposta.

⁶⁸⁹ Art. 12, par. 1, della Proposta.

⁶⁹⁰ Art. 12, par. 4, della Proposta.

⁶⁹¹ Art. 12, par. 5, della Proposta.

⁶⁹² GUARRIELLO F., *Il sistema europeo delle relazioni sindacali*, in COSIO R., CURCURUTO F., DI CERBO V., MAMMONE G. (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giuffrè, 2023, 982.

⁶⁹³ La procedura di istituzione del CAE è disciplinata dagli artt. 4 - 7 della Direttiva 2009/38/CE. In base all'art. 6, par. 3, della Direttiva 2009/38/CE «La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione, anziché un comitato aziendale europeo». Nel momento in cui si scrive, è in corso una procedura legislativa diretta a modificare la direttiva sui comitati aziendali europei.

Il Comitato Aziendale Europeo ha diritto di essere informato e consultato sulle «questioni transnazionali», intendendosi per tali quelle che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso, oppure gli stabilimenti di almeno due Stati membri⁶⁹⁴.

Laddove, tuttavia, «si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro»⁶⁹⁵, la Direttiva 2009/38/CE pone attenzione alle esigenze di coordinamento tra la procedura di informazione e consultazione riservata al CAE e quella svolta dai rappresentanti dei lavoratori che potrebbero subire gli effetti della ristrutturazione. La procedura svolta a livello transnazionale, infatti, non esonera l'impresa del gruppo, presso cui potrebbero essere attuati i progetti elaborati dalla capogruppo, dagli obblighi sanciti dalla Direttiva 2002/14/CE, le cui previsioni sono espressamente fatte salve dalla Direttiva 2009/38/CE⁶⁹⁶.

In base all'art. 12 della Direttiva CAE, le modalità del coordinamento devono essere concordate nell'accordo costitutivo del CAE; in mancanza, spetta agli Stati membri definirle, garantendo che gli organismi nazionali siano informati dopo il CAE o contemporaneamente ad esso⁶⁹⁷.

Dal combinato disposto dell'art. 12 della Direttiva 2009/38/CE e dell'art. 4 della Direttiva 2002/14/CE si desume il diritto dei rappresentanti dei lavoratori occupati presso l'impresa potenzialmente coinvolta dalla ristrutturazione decisa dalla società

⁶⁹⁴ Art. 1, par. 4, della Direttiva 98/59/CE. Il Considerando 16) della direttiva specifica che devono essere considerate "questioni transnazionali" quelle che «a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri». In caso di delocalizzazioni, la riserva di competenza del CAE sulle questioni transnazionali, così come definite nell'art. 1, par. 4, consente alle imprese dei singoli Stati di bypassare la procedura presentando la ristrutturazione come una decisione di rilievo puramente nazionale. Sul punto si veda: GUARRIELLO F., ZITO M., *Il ruolo dei CAE nelle delocalizzazioni transnazionali*, in *RGL*, 2022, I, 470. La procedura legislativa in corso intende modificare la definizione di "questione transnazionale", comprendendovi «anche i casi in cui si può ragionevolmente prevedere che tali misure incideranno sui lavoratori di un solo Stato membro, ma che le loro conseguenze si ripercuoteranno sui lavoratori di almeno un altro Stato membro». Si veda la Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio presentata il 24.1.2024.

⁶⁹⁵ Art. 12, par. 3, Direttiva 2009/38/CE.

⁶⁹⁶ Art. 12, par. 4, Direttiva 2009/38/CE, ove si specifica che la direttiva fa salve le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2002/14/CE, e le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE».

⁶⁹⁷ In base al Considerando 37), «le legislazioni e/o prassi nazionali possono necessitare di adeguamenti per garantire che il comitato aziendale europeo possa, se del caso, essere informato prima degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori o contemporaneamente agli stessi, senza che con ciò venga ridotto il livello generale di protezione dei lavoratori». Sui problemi di coordinamento tra la procedura di informazione e consultazione transnazionale e quella locale si veda: DOSSERMONT F., *Linking information and consultation procedures at local and European level*, Eurofound, 2015; DOSSERMONT F., LAULOM S., *Fundamental principles of EWC Directive 2009/38/EC*, in JAGODZINSKI R. (a cura di), *Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive*, ETUI, 2020, 56 ss.; JASPERS T., LORBER P., *Workers' Participation in Business Matters*, in JASPERS T., PENNINGS F., PETERS S. (a cura di), *European Labour Law*, 2024, 575 ss.

controllante di avere accesso alle informazioni pertinenti e di incidere sulla strategia del gruppo⁶⁹⁸.

Tale lettura è stata sostenuta dalla giurisprudenza di legittimità francese, la quale, attraverso un'interpretazione conforme a quanto disposto dalle Direttive 2002/14/CE e 2009/38/CE, ha riconosciuto il diritto dei rappresentanti dei lavoratori della controllata a essere informati e consultati sui progetti strategici del gruppo, prima che questi divengano definitivi⁶⁹⁹.

La decisione della *Chambre social* è intervenuta a seguito di una procedura *en la forme de référé*⁷⁰⁰ promossa dal *comité d'entreprise* (CE)⁷⁰¹ della filiale Gemalto SA, posseduta al 99,9% da una società olandese, per ottenere le informazioni relative all'offerta pubblica di acquisto (OPA) lanciata dall'impresa francese Thales nei confronti della capogruppo estera.

Secondo il CE, la mancata trasmissione delle informazioni e dei documenti relativi all'operazione di concentrazione e al suo impatto sull'organizzazione datoriale costituiva una "turbativa manifestamente illecita" delle prerogative sancite dagli articoli L 2323-1 e L 2323-33 CT⁷⁰², le quali garantiscono il diritto alla consultazione, rispettivamente, sulle misure suscettibili di incidere sull'organico e sulle modifiche relative alla struttura giuridica dell'impresa.

⁶⁹⁸ GUARRIELLO F., ZITO M., *op. ult. cit.*, 471, le quali rilevano che l'attenzione agli aspetti di coordinamento tra le istanze nazionali e transnazionali è posta anche dall'art. 10, par. 2 della direttiva, che impone ai membri del CAE di informare le rappresentanze dei lavoratori locali «riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata».

⁶⁹⁹ Cass. soc., 19.12.2018, 18-14.520, in *DO*, 2019, 319 ss., con nota di BONNECHÈRE M. Per ulteriori commenti alla pronuncia si vedano: FERKANE Y., *Consultation du comité centrale d'entreprise d'une filiale appartenant à un groupe dont la société mère de droit étranger est la cible d'une OPA*, in *RDT*, 2019, 200 ss.; MIHMAN N., *La circulation de l'information en cas de restructuration transnationale: un soubassement de L'Europe sociale*, in *RDT*, 2019, 509 ss.

⁷⁰⁰ Si tratta di un giudizio di natura cautelare, caratterizzato dalla sommarietà dell'accertamento e dalla provvisorietà del provvedimento, solitamente attivato dalle strutture aziendali di rappresentanza collettiva in caso di pericolo di lesione delle loro prerogative: MIGEON C., *La participation du comité social et économique aux décisions économiques de l'entreprise*, Thèse de doctorat, Université Paris-Panthéon-Assas, 2023, 147 ss.; SILVESTRI C., *Il sistema francese dei «référés»*, in *FI*, 1998, 9 ss.

⁷⁰¹ A seguito della cd. Riforma Macron (*Ordonnance* n°2017-1386), i comitati aziendali sono stati soppressi e le loro funzioni, nelle imprese con più di 50 dipendenti, sono svolte dal *Comité social et économique*: PESKINE E., WOLMARK C., *Droit du Travail*, Dalloz, 2019, 700 ss.; CENTAMORE G., *Contrattazione e rappresentanze aziendale in Francia: rafforzamenti e promozioni inseguendo il decentramento*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa*, Franco Angeli, 2021, 47 ss. Per un'analisi dell'assetto precedente alla riforma Macron: CORTI M., *La partecipazione dei lavoratori*, cit., 205 ss.

⁷⁰² Le citate disposizioni si considerano attuative della Direttiva 2002/14/CE. La Francia non ha emanato una legge di attuazione della direttiva poichè era già dotata di una disciplina in materia di informazione e consultazione considerata conforme al quadro europeo: SCHÖMANN I., CLAUWAERT S., WARNECK W., *Information and consultation in the European Community. Implementation report of Directive 2002/14/EC*, ETUI, 2006, 27. La disciplina è stata, tuttavia, giudicata dalla Corte di Giustizia come non conforme alla Direttiva 2002/14/CE, nella parte in cui escludeva i lavoratori di età inferiore ai 26 anni dal computo dell'organico aziendale ai fini del raggiungimento del requisito dimensionale necessario per l'applicazione degli obblighi di informazione e consultazione: C. Giust., 18.1.2007, C-383/05, *Confédération générale du travail et al c. Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement*.

La formale estraneità dell'impresa datrice di lavoro all'operazione transnazionale non è stata ritenuta dal giudice quale esimente dall'obbligo di avviare la consultazione sindacale, con conseguente rigetto dell'eccezione fondata sull'art. L 2323-35 CT⁷⁰³, che, in caso di offerta pubblica d'acquisto, imponeva la trasmissione delle informazioni e il successivo esame con comitati aziendali istituiti presso il soggetto offerente e la società "target".

Il giudice cautelare, con un'interpretazione accolta dalla *Cour de Cassation*, argomenta l'*ordonnance en référé* sulla base della normativa di attuazione della disciplina europea sopracitata, letta in combinato disposto con l'art L-2342-9 CT, che recepisce testualmente l'art. 12 della Direttiva 2009/38/CE.

Secondo il giudice, dal quadro normativo in tema di informazione e consultazione si desume che, qualora il CAE non sia stato istituito o qualora l'accordo sia privo della clausola di coordinamento, il *comité d'entreprise* deve essere informato e consultato sui progetti strategici della *holding*, suscettibili di incidere sull'organizzazione del lavoro o sui contratti di lavoro.

Pertanto, il giudice ha ordinato alla società Gemalto SA, ai sensi dell'art. L 2323-9 CT, di fornire al CE un'informativa esaustiva sull'operazione, comprensiva delle ragioni dell'OPA, del prezzo di acquisto, dell'elenco degli altri potenziali acquirenti, degli statuti delle società coinvolte, della politica industriale che l'acquirente intende attuare e delle sue ripercussioni sulla sede aziendale⁷⁰⁴.

Anche in presenza di un gruppo non rientrante nel campo di applicazione della Direttiva 2009/38/CE, deve ritenersi sussistente, in base a una lettura coerente con l'obiettivo della Direttiva 2002/14/CE, il diritto dei rappresentanti dei lavoratori istituiti presso l'impresa sottoposta alle decisioni di un soggetto terzo di essere informati prima che il progetto elaborato dalla società controllante vincoli il datore di lavoro alla sua attuazione⁷⁰⁵.

Se la procedura fosse avviata solo dopo che la capogruppo ha già assunto una decisione strategica destinata a ripercuotere effetti sulla struttura organizzativa del datore di lavoro, le rappresentanze sindacali potrebbero ambire solo a concordare misure per limitare le conseguenze occupazionali, senza poter esprimere un parere sul merito dell'operazione. In tale caso, infatti, la procedura prevista dalla Direttiva 2002/14/CE verrebbe a sovrapporsi, per tempistiche e finalità, a quella stabilita dalla Direttiva 98/59/CE.

⁷⁰³ L'articolo stabiliva un'apposita procedura di informazione e consultazione qualora il datore di lavoro fosse interessata da un'offerta pubblica d'acquisto. A seguito della riforma Macron, la norma di riferimento è contenuta nell'art. L. 2312-42.

⁷⁰⁴ La pronuncia della *Chambre Social* del 19.12.2018 si pone in linea con un precedente del medesimo organo giurisdizionale, che aveva fornito una lettera estensiva della nozione di "parte" nelle operazioni di fusione societaria, comprendendovi le "entità direttamente o indirettamente interessate": Cass. Soc. 26.10.2010, n° 09-65565. Secondo BONNECHERE M., *op. cit.*, 324, la Cassazione avrebbe potuto applicare in via analogica i principi dalla stessa espressi nella sentenza del 2010.

⁷⁰⁵ HEINSIUS J., *Commentary on the EU Court's Decision in Fujitsu*, cit., 169-170.

Al contrario, affinché sia assicurata l'«efficacia dell'iniziativa»⁷⁰⁶, i rappresentanti dei lavoratori dell'impresa controllata devono essere resi edotti delle strategie discusse in seno agli organi societari della controllante non appena si prospetti la possibilità che esse siano suscettibili di «comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro»⁷⁰⁷, e, in particolare, di costringere «il datore di lavoro a progettare licenziamenti collettivi»⁷⁰⁸.

Alla luce dell'impianto sistematico della Direttiva 2002/14/CE, la circolazione delle informazioni infragruppo deve, dunque, essere precedente a quella propedeutica all'intimazione dei licenziamenti collettivi.

Pertanto, se, ai fini della Direttiva 98/59/CE, la controllante può ordinare al datore di lavoro di risolvere i contratti di lavoro solo al termine della consultazione, la scansione temporale degli obblighi previsti dalla Direttiva 2002/14/CE impone che «la procedura [...] debba essere già conclusa prima che [...] la direzione del gruppo prenda una decisione economica o strategica che probabilmente, ma non necessariamente, comporti licenziamenti collettivi nella società controllata»⁷⁰⁹.

Invero, se il momento di avvio della consultazione si facesse coincidere con l'individuazione, da parte dell'impresa dominante, della filiale presso cui il progetto strategico comporterà esuberi, i rappresentanti dei lavoratori sarebbero coinvolti in una fase troppo avanzata dell'*iter* decisionale, che impedirebbe loro di incidere sull'*an* e il *quomodo* dell'operazione.

L'effetto utile della Direttiva 2002/14/CE può, quindi, essere garantito solo tramite una condotta collaborativa dell'impresa controllante, che consenta al datore di lavoro di informare i rappresentanti dei lavoratori "in tempo utile" e di confrontarsi con essi su un progetto che non sia già divenuto definitivo. In particolare, riprendendo i principi espressi in relazione alla Direttiva 98/59/CE, qualora la capogruppo stia valutando di adottare una decisione strategica potenzialmente idonea a modificare i livelli occupazionali della controllata, dovrà «immediatamente e correttamente» informare quest'ultima e attendere la conclusione della procedura di consultazione prima di deliberare.

L'applicazione analogica dell'art. 2, par. 4 della Direttiva 98/59/CE in tale contesto normativo appare, inoltre, necessaria anche con riguardo alla previsione che esclude

⁷⁰⁶ Art. 1, par. 2, Direttiva 2002/14/CE.

⁷⁰⁷ Art. 4, par. 2, lett. c), Direttiva 2002/14/CE.

⁷⁰⁸ C. Giust., 10.09.2009, *Akavan*, cit.,

⁷⁰⁹ Riprendendo la formula della sesta questione pregiudiziale avanzata dal giudice finlandese nel caso *Akavan*.

la possibilità per il datore di lavoro di giustificare la tardività della consultazione invocando la mancata trasmissione delle informazioni da parte della controllante⁷¹⁰.

2.1. Gli insegnamenti della giurisprudenza nazionale

Il tema dell'articolazione degli obblighi sanciti nella Direttiva 2002/14/CE nelle organizzazioni economiche a struttura complessa è stata esaminata dalla giurisprudenza nazionale che si è pronunciata sull'antisindacalità della violazione degli obblighi di informazione e consultazione commessa da imprese facenti capo a grandi gruppi multinazionali, la cui capogruppo aveva deciso di cessare l'attività produttiva in Italia. In tutti i casi sottoposti all'attenzione dei giudici di merito, l'impresa aveva avviato la procedura di licenziamento collettivo senza preventivamente informare i sindacati sull'intenzione di chiudere lo stabilimento⁷¹¹.

Le imprese convenute tramite ricorso ex art. 28 St. lav. applicavano il CCNL Metalmeccanici, il cui art. 9 dà attuazione alla disciplina di recepimento della Direttiva 2002/14/CE contenuta nel d.lgs. n. 25/2007, la quale lascia ampio margine di intervento alla contrattazione collettiva, anche rispetto alla determinazione dei tempi e delle modalità dell'informazione e della consultazione⁷¹².

⁷¹⁰ BRAMESHUBER E., *op. ult. cit.*, 253-254, la quale argomenta la necessità dell'applicazione analogica dell'art. 2, par. 4 della Direttiva 98/59/CE sia in base a un'interpretazione teleologica della Direttiva 2002/14/CE sia alla luce delle ragioni storiche della disciplina e dell'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. Il fatto storico che si considera abbia spinto il legislatore europeo a emanare una direttiva di armonizzazione in tema di informazione e consultazione è stato la chiusura dello stabilimento belga della multinazionale Renault, la quale aveva comunicato la decisione di cessare l'attività alla direzione locale come un fatto compiuto, senza consultare il *Comité d'Entreprise Européen* e senza dare modo ai rappresentanti dei lavoratori locali di avviare una trattativa con il datore di lavoro per evitare gli esuberi. Sulla vicenda si veda: DOSSERMONT F., *The Renault Saga (revisited)*, in *ECL*, 2006, 3, 5 ss.

⁷¹¹ Trib. Firenze, decreto, 21.9.2021, in *LDE*; Trib. Monza, decreto, 12.10.2021, in *Labor*, con nota di POLLAROLI; Trib. Napoli, decreto, 3.11.2021, in *DeJure*; Trib. Ancona, decreto, 22.02.2022, in *Labor*, 2022, 494 ss., con nota di RENZI S.; Trib. Trieste, decreto, 23.09.2022, in *RIDL*, 2023, II, 207 ss., con nota di RECCHIA G., che ha accertato anche la violazione della procedura prevista dalla cd. Legge anti-delocalizzazioni, l. n. 234/2021, co. 224 ss.; così anche in Trib. Firenze, decreto, 26.12.2023, in *WikiLabour*, confermato da Trib. Firenze, 28.6.2024, in *Labor*, con nota di LOREA L.

⁷¹² In base all'art. 4, d.lgs. n. 25/2007, la comunicazione datoriale deve essere inviata «secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo», in modo da consentire «ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione» (art. 4 co 4). Quest'ultima, deve, a sua volta essere condotta «secondo modalità di tempo e di contenuto appropriate allo scopo» (art. 4, co 5, lett. a), permettendo «ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso» (art. 4, co. 5, lett. d), con l'obiettivo di raggiungere un accordo (art. 4, co. 5, lett. b).

Il d.lgs. n. 25/2007 prevede, infatti, «un solo, sia pur rilevante, vincolo di scopo»⁷¹³ per l'autonomia collettiva, stabilendo che l'informazione deve essere fornita in “tempo utile” per garantire l'«efficacia dell'iniziativa»⁷¹⁴.

I principi stabiliti dal d.lgs. n. 25/2007 fungono da parametro interpretativo della disciplina pattizia ai fini dell'individuazione del *dies a quo* della procedura, qualora le parti sociali non ne abbiano concordato una precisa scansione temporale⁷¹⁵.

Invero, quando l'autonomia collettiva attua una normativa comunitaria, essa è «vincolata al rispetto dello spirito e della lettera della stessa»⁷¹⁶ e lo Stato deve essere «sempre in grado di garantire i risultati da essa imposti»⁷¹⁷.

A fungere da guida per l'interprete è il nesso di funzionalità che il d.lgs. n. 25/2007, conformemente alla Direttiva 2002/14/CE, pone tra il diritto d'informazione e la successiva fase di consultazione, durante la quale il datore di lavoro è tenuto «ad impegnarsi in discussioni significative»⁷¹⁸ sulla materia trattata. Il fine ultimo della trasparenza del processo decisionale, cui è funzionale l'obbligo di informazione datoriale, è, infatti, porre i rappresentanti dei lavoratori nella condizione di influenzarne l'esito⁷¹⁹. Ciò comporta l'esigenza di riservare un tempo adeguato alla negoziazione tra le parti, la quale deve essere, inoltre, svolta su dati sufficientemente definiti.

⁷¹³ ZOLI C., *I diritti di informazione e consultazione*, cit., 165.

⁷¹⁴ Art. 1, par. 2, Direttiva 2002/14/CE. Il concetto di “good time” è ricorrente nelle direttive in materia di informazione e consultazione: JASPERS T., LORBER P., *Workers' Participation in Business Matters*, cit., 547 ss. RAINONE S., *Enforcing EU Information and Consultation Rights*, cit., 254, critica l'indeterminatezza della nozione di “tempo utile”.

⁷¹⁵ Trib. Trieste, decreto, 23.09.2022, cit., utilizza il d.lgs. n. 25/2007 come canone ermeneutico della disposizione contrattual-collettiva. Sul punto: FROSECCHI G., *Diritti collettivi di informazione e procedura antidelocalizzazione*, in *RGL*, 2023, II, 97-98. Secondo App. Ancona, 18.1.2025, n. 29, in *Labor*, 2025, con nota di MUSELLA C., «qualsiasi clausola della contrattazione collettiva di settore dovrebbe prescrivere l'osservanza di particolari modalità temporali nell'avvio delle relazioni sindacali in argomento; ove difettino particolari prescrizioni sul punto, perché la normativa contrattuale collettiva superi il vaglio di liceità, è comunque necessario che la stessa venga interpretata in senso conforme alla legislazione ordinaria, come richiedente, anche solo in maniera implicita, che l'informativa o la consultazione avvengano entro un congruo termine anteriore rispetto al momento in cui si perfeziona la scelta organizzativa imprenditoriale».

⁷¹⁶ GUARRIELLO F., *Il ruolo delle parti sociali nella produzione e nella attuazione del diritto comunitario*, in *EDP*, 1999, 263. Sul tema anche: LO FARO A., *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria*, Giuffrè, 1999, 223 ss.

⁷¹⁷ C. Giust., 11.2.2010, C-405/08, *Ingeniørforeningen i Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, par. 35, in *RIDL*, 2010, II, 727 ss., con nota di VALENTI L.

⁷¹⁸ ZOLI C., *Gli obblighi a trattare...*, cit., 257.

⁷¹⁹ RECCHIA G., *Da Firenze a Trieste: le delocalizzazioni non possono sottrarsi agli obblighi di informazione di fonte contrattuale*, in *RIDL*, 2023, II, 226.

La disciplina contrattuale vigente all'epoca dei fatti stabiliva obblighi differenti a seconda della dimensione occupazionale del datore di lavoro⁷²⁰.

Le imprese con almeno 50 dipendenti erano tenute a due tipi di obblighi informativi, di cui uno da adempiere con cadenza annuale e su richiesta delle RSU o delle organizzazioni sindacali territoriali, il cui contenuto ricalcava quanto previsto dall'art. 4, lett. a) e b), della Direttiva 2002/14, mentre l'altro, privo di periodicità predeterminata, riguardante i mutamenti organizzativi suscettibili di incidere sull'occupazione⁷²¹.

Il CCNL considera i diritti di informazione previsti come funzionali ad avviare una fase di esame congiunto, attivabile su richiesta del sindacato.

Per l'impresa che occupava oltre 150 dipendenti era, inoltre, previsto un obbligo informativo ulteriore, da adempiere "in un apposito incontro" con le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, avente ad oggetto una serie di materie, tra cui le «previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro».

La clausola precisava che «le procedure previste dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218/2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia»⁷²².

Quest'ultima previsione è stata letta dalle imprese resistenti come esonerativa dell'obbligo di fornire le informazioni sopra riportate nel caso di avvio della procedura di licenziamento collettivo, secondo un'esegesi della disposizione contrattuale non accolta dai giudici⁷²³, i quali, coerentemente con la disciplina europea, hanno sostenuto la cumulabilità degli obblighi di cui alla l. n. 223/1991 e quelli di fonte contrattuale. Questi ultimi, infatti, sono volti a «condizionare [...] le future determinazioni e scelte gestionali dell'azienda»⁷²⁴ e, di conseguenza, l'obbligo informativo sorge nel momento in cui l'*iter* decisionale è avviato, mentre i primi sono vincolati alla conclusione dello stesso.

Le imprese convenute hanno, inoltre, tentato di giustificare la propria condotta inadempiente sostenendo di non aver partecipato al processo decisionale sulla chiusura del sito, condotto a livello della capogruppo estera, la quale non avrebbe trasmesso le informazioni necessarie per avviare la consultazione.

⁷²⁰ La versione vigente del CCNL Metalmeccanici estende gli obblighi prima previsti per le imprese con almeno 150 dipendenti a quelle che occupano almeno 50 lavoratori, eliminando la distinzione presente nel testo precedente. Per un commento agli obblighi di informazione e consultazione previsti nell'ultimo rinnovo contrattuale si veda MARTELLONI F., NUZZO V., *Commento alla Sezione prima. Sistema di relazioni industriali, artt. 9-12*, in BAVARO V., FOCARETA F., LASSANDARI A., SCARPELLI F. (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Futura, 2023, 91 ss.

⁷²¹ Art. 9, CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti del 26.11.2016.

⁷²² *Ibidem*.

⁷²³ Ad eccezione di Trib. Monza, decreto, 12.10.2021, cit. Nel giudizio d'opposizione al decreto, tuttavia, le due procedure sono state ritenute non assorbibili, con conseguente accertamento della natura antisindacale della condotta datoriale: Trib. Monza, 29.1.2022, in *DeJure*.

⁷²⁴ Trib. Firenze, decreto, 21.9.2021, cit.

L'eccezione è stata, tuttavia, rigettata dai giudici aditi, secondo i quali l'omessa informazione da parte dell'impresa controllante circa l'intenzione di adottare una decisione suscettibile di modificare i livelli occupazionali del datore di lavoro non costituisce un'esimente per l'accertamento della responsabilità datoriale per il tardivo coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

Secondo la giurisprudenza nazionale, la previsione di cui all'art. 4, co. 15 bis, l. n. 223/1991, che recepisce testualmente il contenuto dell'art. 2, par. 4, della Direttiva 98/59/CE⁷²⁵, «costituisce canone ermeneutico per l'individuazione del contenuto e dell'ampiezza degli obblighi informativi anche di origine contrattuale»⁷²⁶.

Ne consegue, da un lato, che l'impresa datrice di lavoro deve ritenersi responsabile della violazione procedurale anche qualora dimostri l'impossibilità di procurarsi dalla controllante le informazioni necessarie per avviarla; dall'altro, che l'adempimento degli obblighi contrattuali gravanti sul datore di lavoro condizionano, come quelli di fonte legale, il processo decisionale della capogruppo.

Invero, la mancanza di una condotta collaborativa della controllante, la quale non può ignorare i vincoli legali e contrattuali cui è sottoposto il datore di lavoro, compromette inevitabilmente l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione⁷²⁷.

2.2. Il bilanciamento tra interesse alla riservatezza e interesse alla conoscenza

Secondo una prima valutazione del giudice di merito⁷²⁸, l'esigenza della capogruppo di non diffondere le informazioni che potrebbero avere un effetto significativo sul valore delle azioni non è stata ritenuta idonea a limitare i diritti partecipativi.

Il Tribunale di Trieste ha, infatti, rigettato l'eccezione sollevata da *Wärtsilä Italia Spa*, la quale, nel tentativo di sottrarsi all'accertamento del carattere antisindacale della tardiva informativa resa al sindacato, ha invocato l'obbligo di segretezza gravante sulla capogruppo in base al Regolamento n. 596/2014 (*Market Abuse Regulation*), che

⁷²⁵ In base all'art. 4, co. 15 bis, l. n. 223/1991 «Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure».

⁷²⁶ Trib. Ancona, decreto, 22.02.2022, cit. Ha sposato tale interpretazione anche Trib. Trieste, decreto, 23.09.2022, cit. Su tale profilo si veda: FROSECCHI G., *Diritti collettivi di informazione e procedura antidelocalizzazione*, in *RGL*, 2023, II, 101 ss.

⁷²⁷ FROSECCHI G., *op. ult. cit.*, 101.

⁷²⁸ Trib. Trieste, decreto, 23.09.2022, cit., che, a quanto consta, è l'unica pronuncia ad aver affrontato il tema.

«avrebbe impedito ogni comunicazione inerente al progetto di chiusura [...], a pena della commissione di illeciti penali»⁷²⁹.

Secondo il tribunale giuliano, dal c.d. divieto di *unlawful disclosure*⁷³⁰ non è possibile desumere l'obbligo della capogruppo di non dare notizia alla controllata circa le ristrutturazioni che intende attuare⁷³¹.

In primo luogo, non può rientrare nel concetto di "comunicazione illecita" l'adempimento di un «obbligo di informazione al quale si è tenuti per impegni contrattuali e nel rispetto del principio costituzionale di libertà sindacale»⁷³².

Inoltre, lo stesso Regolamento esclude dall'area dell'illiceità le comunicazioni fornite «durante il normale esercizio di un'occupazione, una professione o una funzione»⁷³³.

Il requisito della "normalità", previsto per la legittimità della cd. comunicazione selettiva, sussiste, secondo la Corte di Giustizia, se questa è effettuata nei confronti di soggetti che necessitano dell'informazione per svolgere una funzione o un compito preciso⁷³⁴.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di informazione e consultazione, non può dubitarsi che la comunicazione della controllante sul processo decisionale in atto, in grado di incidere sulla stabilità dei contratti di lavoro conclusi dalla controllata, sia «strettamente necessaria»⁷³⁵.

Consentire al datore di lavoro di appellarsi alla disciplina a tutela della concorrenza per eludere il confronto sindacale significherebbe far prevalere «in maniera assoluta

⁷²⁹ Trib. Trieste, decreto, 23.09.2022, cit. Il Regolamento UE n. 596/2014 proibisce il cd. *insider trading*, che consiste nell'utilizzo illecito delle cd. "informazioni privilegiate" da parte dei detentori delle stesse. In base all'art. 7 del suddetto Regolamento, un'informazione è privilegiata quando è precisa, non pubblica, riferita a emittenti o a strumenti finanziari e potenzialmente influente sui prezzi di tali strumenti qualora sia resa pubblica. Il fenomeno è stato per la prima volta regolamentato a livello europeo dalla Direttiva 89/592/CEE, poi sostituita dalla Direttiva 2003/6/CE, a sua volta abrogata dal Regolamento UE n. 596/2014. Per un quadro sull'evoluzione della disciplina si veda RISSO G., *Insider trading e direttiva Market Abuse: la nozione di "informazione precisa" torna al vaglio della Corte di Giustizia*, in *Eurojus*, 2015.

⁷³⁰ L'art. 10 del *Market Abuse Regulation* (MAR) vieta al detentore di un'informazione privilegiata di comunicarla a terzi.

⁷³¹ Sul bilanciamento tra le previsioni del MAR e i diritti di informazione e consultazione sindacale: RECCHIA G., *Da Firenze a Trieste: le delocalizzazioni non possono sottrarsi agli obblighi di informazione di fonte contrattuale*, in *RIDL*, 2023, II, 225 ss.; FROSECCHI G., *op. ult. cit.*, 99 ss.; COSATTINI L.A., *Le procedure di consultazione fra diritti di informazione e obblighi di riservatezza*, in *LDE*, 2024, 1, 5 ss.

⁷³² Trib. Trieste, decreto, 23.09.2022, cit.

⁷³³ Art. 10 del MAR.

⁷³⁴ C. Giust., 22.11.2005, C-384/02, *Grøngaard e Bang*, in *RDS*, 2007, 108 ss, con nota di ANNUNZIATA F. La pronuncia riguarda l'interpretazione della previgente disciplina contenuta nella Direttiva 89/592/CEE, ma i principi ivi statuiti sono tutt'ora vigenti in quanto il Regolamento UE n. 596/2014 accoglie la stessa eccezione al divieto di trasmettere *inside information*: MOSCA C., *Comunicazione selettiva dagli amministratori agli azionisti e presidi a tutela del mercato*, in *RDS*, 2018, 53 ss.

⁷³⁵ Il principio di "stretta necessità" è stato espresso dalla Corte di Giustizia anche in relazione alla trasmissione dei documenti che le imprese del gruppo di dimensioni comunitarie sono tenute a fornire alle rappresentanze dei lavoratori che ne facciano richiesta per ottenere le informazioni indispensabili ai fini dell'avvio delle trattative volte all'istituzione del CAE: C. Giust., 29.3.2001, C-62/99, *Bofrost*.

ed irrimediabile» le istanze di protezione degli «equilibri del mercato finanziario [...] su diritti tutelati in via diretta dalla Costituzione»⁷³⁶. Al contrario, l'esigenza di «trasparenza del processo decisionale dell'impresa»⁷³⁷ non solo legittima il flusso informativo infragruppo, ma lo impone.

La limitazione dello spazio riservato all'azione collettiva per preservare il regolare funzionamento del mercato è, inoltre, preclusa dallo stesso Regolamento n. 596/2014, nella parte in cui afferma che la disciplina ivi prevista deve essere interpretata conformemente ai «diritti e ai principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea»⁷³⁸, tra cui rientra il diritto d'informazione e consultazione posto dall'art. 27.

Il bilanciamento tra l'interesse alla riservatezza dell'impresa e quello sindacale alla conoscenza⁷³⁹ è peraltro operato dallo stesso legislatore che, in conformità all'art. 8 della Direttiva 2002/14/CE, prevede la possibilità per il datore di lavoro di fornire le notizie in via confidenziale, nonché stabilisce i casi in cui egli è esonerato dall'obbligo di informazione⁷⁴⁰.

L'art. 5, d.lgs. n. 25/2007 riserva al datore di lavoro la possibilità di qualificare, «nel legittimo interesse dell'impresa», come "riservate" determinate informazioni, con conseguente divieto di divulgazione per il sindacato, sia nei confronti dei lavoratori sia di terzi, salvo che non operi una deroga prevista dai contratti collettivi. Un'apposita Commissione di conciliazione, costituita secondo le regole poste dall'autonomia collettiva, può, tuttavia, pronunciarsi su eventuali contestazioni presentate dai rappresentanti dei lavoratori circa la natura riservata delle informazioni ricevute.

Inoltre, la disciplina legislativa esonera il datore di lavoro dall'obbligo di avviare la procedura qualora ricorrano «comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive [...] di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno»⁷⁴¹. La normativa rinvia alla sopracitata Commissione di conciliazione la determinazione delle concrete esigenze che il datore di lavoro può invocare per mantenere il segreto, restando comunque salva la possibilità per i

⁷³⁶ Trib. Trieste, decreto, 23.09.2022, cit.

⁷³⁷ RECCHIA G., *op. ult. cit.*, 226.

⁷³⁸ Considerando 77), evidenziato da COSATTINI L.A., *op. ult. cit.*, 8. Il Preambolo del Regolamento sembra, tuttavia, principalmente riferirsi alla libertà di espressione e d'informazione di cui all'art. 11 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

⁷³⁹ ROMAGNOLI U., *Per una rilettura dell'art. 2086 cod. civ.*, in *RTDPC*, 1977, 1056 che parla di "diritto di sapere" delle oo.ss. come necessario presupposto per interagire sulle scelte imprenditoriali.

⁷⁴⁰ Art. 5, d.lgs. n. 25/2007, su cui GUAGLIANONE L., *Il problema delle informazioni riservate (art. 5 d. lgs n.25/07)*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2008, 2, 69 ss., la quale sottolinea che l'esigenza di bilanciare le prerogative sindacali con l'interesse alla riservatezza datoriale si è avvertita a livello UE con le direttive di nuova generazione, le quali ampliano le materie, prima relative solo a fatti contingenti, su cui coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori. Il diritto di riservatezza e il diritto al segreto del datore di lavoro è stato per la prima volta statuito nell'art. 8 della Direttiva 94/45/CE, oggi contenuto nell'art. 8 della Direttiva 2009/38/CE. Sul regime di confidenzialità implementato dal legislatore europeo: JASPERS T., LORBER P., *Workers' Participation in Business Matters*, cit., 547 ss.

⁷⁴¹ Art. 5, co. 2, d.lgs n. 25/2007, su cui GUAGLIANONE L., *op. ult. cit.*, 82 ss.

rappresentanti dei lavoratori di contestare in giudizio la validità delle ragioni addotte, così come un eventuale abuso della clausola di riservatezza⁷⁴².

Il datore di lavoro che intenda opporre la segretezza delle informazioni richieste dai rappresentanti dei lavoratori deve, dunque, seguire le regole definite dalla legge e dal contratto collettivo applicato.

La legittimità del regime di riservatezza delle informazioni è, d'altra parte, strettamente correlata alla tempestività della loro comunicazione. Se la procedura è avviata dopo che la decisione da trattare è già stata portata a conoscenza di terzi, si dubita che il datore di lavoro possa impedire al sindacato di condividere con i lavoratori le informazioni rilevanti⁷⁴³. Al contrario, se l'informazione è inviata tempestivamente, sin dall'avvio del processo decisionale, l'«interesse dell'impresa»⁷⁴⁴ alla riservatezza potrebbe giustificare l'impegno del sindacato a non divulgare le notizie acquisite⁷⁴⁵.

3. I rimedi contro l'inadempimento degli obblighi "complementari" dell'impresa che controlla il datore di lavoro

La violazione dei diritti collettivi di informazione e consultazione costituisce, secondo l'orientamento giurisprudenziale ormai consolidato, una condotta antisindacale⁷⁴⁶.

La mancata trasmissione delle informazioni che le organizzazioni sindacali hanno diritto di conoscere priva loro della «possibilità di agire nei modi e nei tempi necessari al fine di tutelare gli interessi di cui sono portatrici»⁷⁴⁷. Pertanto, la condotta datoriale che impedisca al sindacato di avere piena cognizione dei dati previsti dalla legge o dal

⁷⁴² ZOLI C., *I diritti di informazione...*, cit., 171. GUAGLIANONE L., *op. ult. cit.*, 85 evidenzia che i criteri posti dalla disciplina legislativa per guidare l'attività della Commissione istituita dall'accordo collettivo sono generici e, come tali, inadeguati a limitare la discrezionalità datoriale.

⁷⁴³ DE SPIEGELAERE S., MEYLEMANS L., *EWC Confidential. Confidentiality in European Works Councils and How Representatives Deal with it: Case Study and Survey Insights*, ETUI, 2020, 25.

⁷⁴⁴ Art. 5, co. 1, d.l.gs n. 25/2007.

⁷⁴⁵ DE SPIEGELAERE S., MEYLEMANS L., *op. loc. ult. cit.*

⁷⁴⁶ Una parte della giurisprudenza degli anni '80 negava la configurabilità della condotta antisindacale in caso di inosservanza degli obblighi di fonte contrattuale: Cass, 27.5.1982, n. 3263, in *RGL*, 1983, II, 394 ss.; in senso contrario: P. Roma, 24.5.1989, in *RIDL*, 1990, II, 338 ss. con nota di BORGOGELLI F. L'orientamento è stato superato negli anni '90, anche grazie all'introduzione dell'art. 47, l. n. 428/1990, il quale ha espressamente previsto che l'inadempimento datoriale degli obblighi di informazione e consultazione in caso di trasferimento d'azienda costituisce condotta antisindacale. Sul tema: IZZI D., *Il trasferimento d'azienda tra diritto comunitario e diritto interno: la dimensione collettiva della tutela*, in *RGL*, 1999, I, 869 ss.; ZOLI C., *La procedura di partecipazione sindacale in tema di trasferimento d'azienda*, in CARINCI F. (a cura di), *Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2005, 253 ss. Per una ricostruzione della giurisprudenza sulla violazione dei diritti di informazione e consultazione si veda anche CORTI M., *Il coinvolgimento dei lavoratori preso sul serio: il caso GKN*, in *DRI*, 2011, II, 265 ss.

⁷⁴⁷ GIULIANI A., *Teleologia dell'art. 28 Stat. lav., eziologia tra omessa informativa ed esercizio dei poteri datoriali, centralità del bene giuridico protetto: la ricerca dell'interesse collettivo perduto alla luce della recente giurisprudenza*, in *ADL*, 2023, 3, 480.

contratto collettivo è considerata lesiva del diritto, protetto dall'art. 28 St. lav, di esercitare l'attività sindacale⁷⁴⁸.

La giurisprudenza ritiene integrati gli estremi dell'art. 28 St. Lav. sia in caso di violazione della procedura di cui alla l. n. 223/1991 sia quando i diritti di coinvolgimento lesi sono sanciti dalla contrattazione collettiva⁷⁴⁹.

I recenti casi giudiziari hanno mostrato la capacità dell'art. 28 St. lav. di offrire ai lavoratori una tutela maggiore per le violazioni procedurali in caso di licenziamento collettivo di quelle cui potrebbero aspirare tramite un'azione individuale.

Se, infatti, il sistema sanzionatorio previsto dal *Jobs Act* garantisce una tutela meramente indennitaria⁷⁵⁰, lo speciale procedimento sommario e d'urgenza disciplinato dalla norma statutaria assicura una tutela ripristinatoria, consistente nella reintegrazione collettiva nel posto di lavoro⁷⁵¹.

A tale esito è pervenuta la maggior parte dei Tribunali aditi che ha accertato la violazione degli obblighi di informazione e consultazione di fonte contrattuale, mentre contrasti si registrano rispetto alle conseguenze derivanti dall'inadempimento della procedura di cui alla l. n. 223/1991.

⁷⁴⁸ GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il diritto sindacale*, Zanichelli, 1987, 309.

⁷⁴⁹ Per i giudizi ex art. 28 St. lav. relativi alla violazione degli obblighi di fonte contrattuale si vedano le pronunce citate nel par. 2.1, nonché, per la giurisprudenza di legittimità: Cass., 23.3.1994, n. 2208, in *GC*, 1994, I, 2205 ss.; Cass. 7.3.2001, n. 3298, in *DeJure*; Cass. 17.4.2004, n. 7347, in *RIDL*, 2005, II, 564 ss. In merito all'accertamento dell'antisindacalità dell'omessa o inesatta informativa richiesta dalla l. n. 223/1991: App. Milano, 5.7.2021, in *RGL*, 2022, II, 58 ss. con nota di COVELLI R.; Trib. Roma., 11.2.2016, in *DeJure*; Trib. Trento, 30.6.2023, in *DeJure*. Esula dalla presente trattazione la questione della sanabilità dei vizi della comunicazione tramite l'accordo collettivo stipulato all'esito della procedura, per la quale si rinvia a: QUADRI G., *La sanatoria dei vizi della comunicazione iniziale nei licenziamenti collettivi*, in *DML*, 2016, I, 101 ss.; NATULLO G. *Tutele sostanziali e tutele procedurali nel licenziamento collettivo: tra diritto vivente ed evoluzione normativa*, in *RIDL*, 2015, I, 525 ss.; ID., *Tutele collettive versus tutele individuali nella riforma dei licenziamenti collettivi (L. N.92/12)*, in *Biblioteca* 20 Maggio, 2014, I, 152 ss.

⁷⁵⁰ Art. 10, d.lgs. n. 23/2015, che ha superato il vaglio di legittimità costituzionale con la pronuncia Corte Cost., 22.1.2024, n. 7, in *GI*, 2024, 5, 1112, con nota di CESTER C e in *RIDL*, 2024, II, 37 ss. con nota di ROMEI R. La Corte costituzionale era già stata investita della questione, reputandola, tuttavia, inammissibile: Corte Cost., 26.11.2020, n. 254. La disciplina del cd. contratto a tutele crescenti è stata conosciuta anche dalla Corte di Giustizia, in virtù del rinvio pregiudiziale presentato dal Tribunale di Milano, il quale ne ha sostenuto il contrasto con la Direttiva 98/59/CE e con l'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. La Corte non ha deciso nel merito per difetto di competenza: C. Giust., 17.3.2021, n. 652, *KO c. Consulmarketing SpA*, in *LG*, 2021, 815 ss., con nota di COSIO R.

⁷⁵¹ Si vedano le pronunce citate nel par. 2.1. Tra esse, ha riconosciuto una tutela meramente risarcitoria a favore delle organizzazioni sindacali ricorrenti: Trib. Ancona, decreto, 22.02.2022, cit., il quale ha verificato l'esistenza di un nesso di causalità tra la procedura di fonte collettiva e l'intimazione dei successivi licenziamenti, sostenendo che anche qualora fosse stata data l'informativa, si sarebbe comunque proceduto ai licenziamenti. Sul punto: DI STASI A., *Art. 28 Stat. lav., tutela ripristinatoria e risarcimento del danno. a proposito di un recente (dis)orientamento della giurisprudenza di merito*, in *RGL Giurisprudenza Online*, 2022, 3, 2 ss.

Nonostante la dottrina - valorizzando anche le disposizioni europee che impongono sanzioni adeguate per la lesione dei diritti collettivi di informazione e consultazione⁷⁵² - riconosca la possibilità per il soggetto collettivo di ottenere l'integrale ripristino dello *status quo ante* con conseguente revoca dei licenziamenti intimati⁷⁵³, la giurisprudenza sembra attenersi alle previsioni del d.lgs. n. 23/2015, limitandosi a pronunciare un decreto di mero accertamento dell'antisindacalità della condotta, al più accompagnato dall'ordine di diffusione della decisione a mezzo stampa⁷⁵⁴.

Senza entrare nel merito delle conseguenze addossate al datore di lavoro a causa di vizi relativi alla procedura di informazione e consultazione, nel prosieguo della trattazione ci si interroga su quali azioni possono essere esperite dal soggetto collettivo nei confronti dell'impresa controllante che abbia contribuito a ledere le prerogative sindacali e sulla natura della condanna eventualmente pronunciabile a suo carico.

Se, infatti, alla controllante non possono essere addossate le conseguenze che la legge riserva alle violazioni procedurali del datore di lavoro - quali, ad esempio, la reintegrazione dei lavoratori o la corresponsione dell'indennità risarcitoria prevista dall'art. 18 St. Lav. e dall'art. 10, d.lgs. n. 23/2015 - non si esclude la possibilità di sindacare in giudizio le azioni o omissioni a essa imputabili.

⁷⁵² Nella pronuncia C. Giust., 16.9.2009, C-12/08, *Mono Car Styling SA c. Dervis Odemis e altri*, la Corte di Giustizia ha riconosciuto la natura collettiva dei diritti di informazione e consultazione previsti dalla Direttiva 98/59/CE. Di conseguenza, la previsione di sanzioni adeguate che la Direttiva rinvia alla legislazione degli Stati membri dovrebbe riguardare, innanzitutto, il soggetto collettivo: BIASI M., GAUDIO G., *La "missione di civiltà" del diritto sociale europeo e il nuovo assetto dei licenziamenti collettivi in Italia: rileggendo Mario Grandi*, in *VTDL*, 2020, 1229 ss.; NATULLO G., *Tutele sostanziali e tutele procedurali nel licenziamento collettivo*, cit., 535 ss.

⁷⁵³ DE LUCA TAMAJO R., POSO V. A., *Le relazioni industriali «politicamente corrette» e il conflitto sindacale nella crisi aziendale, tra obblighi di informazione e consultazione preventivi e in corso di procedura, rispetto delle prerogative del sindacato e della libera iniziativa economica. Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Raffaele De Luca Tamajo*, in *Giustizia Insieme*, 2022; CORTI M., *Partecipazione dei lavoratori e licenziamenti collettivi*, in *Jus Online*, 2019, 1; LAMBERTUCCI P., *La disciplina dei licenziamenti collettivi nella legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di riforma del mercato del lavoro: prime riflessioni*, in *DL*, 2012, 249 ss.; SCARPELLI F., *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale*, in *Guida alla riforma Fornero. I Quaderni di Wikilabour*, 2012, 96 ss.

⁷⁵⁴ A seguito dell'introduzione del sistema di tutele graduato a seconda della gravità del vizio del licenziamento si è formato un indirizzo giurisprudenziale che accorda, nel giudizio ex art. 28 St. lav., le stesse tutele dell'art. 18 St. lav. o, per gli assunti dopo il 7 marzo 2015, del d.lgs. n. 23/2015: Trib. Trento, 30.6.2023, cit., che ha deciso un caso di inesatta informativa sul progetto di licenziamento riguardante lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, ha disposto la reintegra ritenendo che «l'inadeguatezza delle informazioni che avrebbe potuto condizionare la conclusione dell'accordo tra impresa e organizzazioni sindacali» abbia condotto alla violazione dei criteri di scelta, per la quale l'art. 18 St. lav. impone il ripristino del rapporto di lavoro; Trib. Roma, 11.2.2016, cit., dopo aver accertato l'antisindacalità dell'omessa attivazione della procedura della l. n. 223/1991, ha dichiarato estinti i rapporti di lavoro in applicazione dell'art. 10 d.lgs. n. 23/2015. Lo stesso argomento è stato addotto da Trib. Ancona, decreto, 22.02.2022, cit., che ha accordato una mera tutela risarcitoria anche sul presupposto che il d.lgs. n. 23/2015 impedisce la reintegrazione collettiva nel posto di lavoro.

3.1. Il datore di lavoro funzionale ai fini dell'art. 28 St. lav.

La struttura aperta e teleologicamente orientata della fattispecie enucleata dall'art. 28 St. lav. ha consentito di ricondurre nel suo ambito di applicazione atti e comportamenti probabilmente nemmeno immaginati dal legislatore storico⁷⁵⁵.

La "bella giovinezza"⁷⁵⁶ della norma statutaria è, invero, dovuta alla capacità di svolgere il proprio compito di rendere effettivo l'esercizio dei diritti sindacali, sanzionando qualunque condotta idonea a ledere i tre beni protetti.

Tuttavia, non ogni comportamento che "si oppone al conflitto"⁷⁵⁷ legittima l'utilizzo dell'art. 28 St. lav., essendo questo diretto, coerentemente con lo spirito dello Statuto di «far entrare la Costituzione in fabbrica»⁷⁵⁸, a reprimere solamente le condotte lesive perpetrate dal datore di lavoro nella sede aziendale.

La qualificazione del soggetto agente come "datore di lavoro" rappresenta un ostacolo all'estensione del procedimento ex art. 28 St. Lav. nei confronti di un'impresa estranea ai rapporti di lavoro direttamente tutelati dalla procedura collettiva⁷⁵⁹.

Se il dato formale della stipula dei contratti di lavoro è stato superato nei casi in cui è stato accertata un'illecita interposizione di manodopera⁷⁶⁰, la giurisprudenza nega la legittimazione passiva nel giudizio ex art. 28 St. lav. ai soggetti con cui il datore di intrattiene rapporti di natura commerciale⁷⁶¹.

Secondo tale orientamento, l'autore del comportamento antisindacale è solo colui che utilizza le prestazioni lavorative, ossia che esercita il potere direttivo e organizzativo

⁷⁵⁵ La letteratura sull'art. 28 St. lav. è sterminata. Senza pretesa di esaustività: GAROFALO M.G., *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, 1979; TREU T., *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Franco Angeli, 1974; LUNARDON F., *La repressione della condotta antisindacale*, in LUNARDON F., *Conflitto, concertazione e partecipazione*, in CARINCI F., PERSIANI M. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2011, 647 ss. Di recente: LASSANDARI A., *Sulla funzione e l'impiego dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *LD*, 2024, 2, 207 ss.; CARTA C., *Di 28 ce n'è uno? Azione e contrattazione collettiva fra Statuto e Cdfue*, in *LD*, 2020, 4, 719 ss.; FALSONE M., *La repressione della condotta antisindacale fra spiazzamenti, potenzialità inesprese ed esigenze di manutenzione*, in *LD*, 2021, 2, 373 ss.

⁷⁵⁶ RECCHIA G., *La "bella giovinezza" dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Giustizia civile.com*, 2020, 1, 97 ss.

⁷⁵⁷ Secondo la distinzione di GAROFALO M.G., *op. ult. cit.*, 83 tra comportamento che si oppone al conflitto e comportamento che «si muove nel conflitto».

⁷⁵⁸ FALSONE M., *op. ult. cit.*, 381.

⁷⁵⁹ In caso di trasferimento d'azienda, la legittimazione passiva del cessionario nel giudizio ex art. 28 St. lav. è espressamente prevista dall'art. 47, l. n. 428/1990.

⁷⁶⁰ App. Milano, 18.10.1979, in *RGL*, 1980, II, 590 ss., con nota di GAROFALO M.G.; Pret. Rom., 22.1.1990, in *DL*, 1993, II, 10 ss.; Pret. Torino, 5.7.1991, in *OneLegale*; Trib. Bari, 20.10.2000, in *RIDL*, 2001, II, 635 ss., con nota di CATTANI M.

⁷⁶¹ Cass., 1.4.2005, n. 6820, in *OneLegale*; Cass., 27.9.2002, n. 14040 in *OneLegale*; Trib. Roma, 3.3.2008, in *RIDL*, 2008, II, 516 ss., con nota di CHIAROMONTE W.; Trib. Ferrara, 2.9.2025, in *OneLegale*. Si pone, tuttavia, il tema della compatibilità dell'accertamento della fattispecie interpositoria con la sommarietà e la celerità del giudizio ex art. 28 St. Lav.: FALSONE M., *op. ult. cit.*, 382-383, il quale sostiene, inoltre, la legittimazione passiva dell'impresa utilizzatrice del lavoratore somministrato, la quale, ai sensi dell'art. 36, d.lgs. n. 81/2015, è tenuta a garantire i diritti sindacali in azienda.

al fine di conformare il lavoro all'organizzazione produttiva e ai suoi fini⁷⁶². In questa prospettiva, potrebbe prefigurarsi l'ampliamento della legittimazione passiva ai soggetti qualificabili come codatori di lavoro che, come tali, utilizzano congiuntamente la prestazione lavorativa e condividono gli obblighi relativi al rapporto, anche in materia di diritti sindacali⁷⁶³. A quanto consta, tuttavia, non si registrano pronunce sul tema e i casi in cui la codatorialità è stata addotta nei giudizi individuali di impugnazione del licenziamento collettivo, il lavoratore ne ha sostenuto l'illegittimità per violazione dei criteri di scelta, piuttosto che per il mancato coinvolgimento del codatore nella procedura⁷⁶⁴.

La lettura formalistica del soggetto legittimato passivo nel giudizio ex art. 28 St. lav. è argomentata alla luce della funzione svolta dalla norma, individuata nella garanzia del corretto esercizio dei diritti sindacali all'interno dell'azienda, sulla quale solo il datore di lavoro dispone dei poteri necessari per ottemperare l'ordine giudiziale di cessazione del comportamento incriminato e di rimozione dei suoi effetti⁷⁶⁵.

Tuttavia, la realtà dei gruppi di imprese mostra che «determinate prerogative imprenditoriali siano gestite da chi non è titolare di rapporti di lavoro»⁷⁶⁶.

La necessità di attrarre nell'alveo dell'art. 28 St. lav. i comportamenti di soggetti esterni all'azienda, che «possono essere più invasivi e minacciosi»⁷⁶⁷ delle libertà esercitate al suo interno di quelli del datore di lavoro formale, ha indotto una parte della dottrina ad

⁷⁶² GAROFALO M.G., *Note in tema di legittimazione attiva e passiva all'azione ex art. 28 L. 20 maggio 1970, n. 300*, in *RGL*, 1980, II, 593. Di recente, la nozione di datore di lavoro ai fini dell'art. 28 St. lav. è stata ampliata per ricomprendervi il committente in caso di rapporti di collaborazione che integrano gli estremi dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015: Trib. Milano, decreto, 28.9.2023; Trib. Milano, decreto, 28.3.2021, entrambe in *OneLegale*. In senso contrario: Trib. Firenze, decreto, 9 febbraio 2021, in *RIDL*, 2021, II, 130, con nota di MARTELLONI F. Sul tema: DONINI A., *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *LLI*, 2021, 1, 3 ss.; ROMEO L., *Riders e art. 28 statuto dei lavoratori: la tutela sindacale dei ciclofattorini tra subordinazione e collaborazione etero-organizzata*, in *LDE*, 2024, 11 ss.

⁷⁶³ RAIMONDI E., *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, cit., 294, L'accertamento degli indici della codatorialità potrebbe, tuttavia, mal conciliarsi con il procedimento ex art. 28 St. lav.: RAZZOLINI O., *Codatorialità "attenuata" e disciplina del conflitto collettivo*, in *LD*, 2021, 3-4, 557.

⁷⁶⁴ Probabilmente perché la violazione dei criteri di scelta comporta, in base all'art. 18 St. lav., la reintegra nel posto di lavoro, a differenza dei vizi procedurali. Per la giurisprudenza in tema di codatorialità e licenziamento collettivo si rinvia al cap. 2, par. 7.

⁷⁶⁵ BALLETTI E., *La legittimazione passiva nel procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in *DL*, 1991, 5, 414 ss.

⁷⁶⁶ MATTAROLO M.G., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *RGL*, 1990, I, 523. S'interrogano sulla legittimazione passiva della controllante o del gruppo nel suo complesso anche: LUNARDON F., *Autonomia collettiva e gruppi d'impresa*, cit., 140 ss.; CALABRÒ E., *Lavoro, impresa di gruppo ed effettività della tutela*, cit., 163 ss., la quale accoglie una lettura estensiva della nozione di datore di lavoro ex art. 28 St. lav. suggerendo di «guardare all'interesse antisindacale che sta dietro al comportamento». Ritiene rilevante l'interesse di gruppo ai fini dell'azione ex art. 28 St. lav. contro la capogruppo anche VENEZIANI B., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, cit., 109 ss.

⁷⁶⁷ FALSONE M., *op. ult. cit.*, 382.

avanzare una rilettura in senso funzionale della legittimazione passiva, accogliendone una concezione "al plurale"⁷⁶⁸.

La posizione di potere tipicamente datoriale che la norma statutaria intende limitare non si manifesta tanto nella direzione della prestazione di lavoro, quanto nell'organizzazione dell'impresa, rispetto alla quale è, peraltro, riconosciuto il contro-potere collettivo⁷⁶⁹. Come è stato efficacemente sostenuto da una giurisprudenza ormai datata, «la specifica qualificazione soggettiva della fattispecie [dell'art. 28 St. lav.] risponde soltanto alla funzione di individuare il campo di attività e di relazioni che la norma è diretta a disciplinare e cioè le relazioni tra l'esercizio dell'attività e dei poteri imprenditoriali e l'esercizio dell'attività sindacale in azienda»⁷⁷⁰.

La nozione di "datore di lavoro" può, pertanto, essere intesa come comprensiva dei titolari dei «poteri di controllo, di indirizzo, di organizzazione e di gestione» dell'impresa, i quali, attraverso le loro azioni o omissioni, attuano «comportamenti direttamente incidenti sulla correttezza»⁷⁷¹ delle relazioni sindacali in azienda.

Non persuasivo appare l'argomento fondato sull'inutilità dell'ordine giudiziale di cui all'art. 28 St. lav. rivolto nei confronti di un soggetto diverso dal titolare dei rapporti di lavoro⁷⁷².

Qualora la decisione suscettibile di determinare esuberi sia presa da un soggetto estraneo al contratto di lavoro, il comportamento ostruzionistico di quest'ultimo al corretto svolgimento della procedura può essere efficacemente sanzionato con la tutela inibitoria e ripristinatoria prevista dall'art. 28 St. lav.

Invero, se i vizi della procedura sono determinati dal comportamento di un soggetto terzo, solo attraverso l'ordine rivolto al "compartecipe"⁷⁷³ dell'illecito di cessare la condotta e di espletare un'attività di rimessa in pristino della situazione *quo ante* è possibile tutelare i diritti lesi.

⁷⁶⁸ RAZZOLINI O., *op. ult. cit.*, 558-559; TOPO A., TARDIVO D., *Accordi transnazionali, clausole di responsabilità sociale e tutela del sindacato*, in *LD*, 2021, 1, 98-99, i quali ritengono che, in caso di inadempimento della clausola di un accordo transnazionale a opera della società controllata, possa essere citata in giudizio ex art. 28 St. lav. la controllante, con l'onere di provare i condizionamenti che la prima ha subito dalla seconda nell'attuazione della condotta antisindacale.

⁷⁶⁹ Inteso come «diritto di prendere parte alla determinazione delle regole sul processo produttivo quando esso incide sulla forza-lavoro»: BAVARO V., *Appunti sul diritto del potere collettivo del lavoro*, in *LD*, 2021, 3-4, 571.

⁷⁷⁰ Pret. Roma, 15.6.1983, in *RIDL*, 1984, II, 121 ss. con nota di TAGLIAGAMBE G.

⁷⁷¹ *Ibidem*. In giurisprudenza, è stata riconosciuta la legittimazione passiva della controllante nel giudizio di repressione della condotta antisindacale: Pret. Genova, 12.12.1981, in *RIDL*, 1983, II, 177 ss. con nota di ZANELLI P., in cui la capogruppo si era presentata di fatto come soggetto delle relazioni industriali presso la controllata; Pret. Milano, 29.6.1992, in *RIDL*, 1993, II, 106 ss. con nota di SCARPELLI F., che valorizza la partecipazione nel comportamento antisindacale posto in essere dal datore di lavoro; Pret. Roma, 22.3.1986, in *L80*, 1986, I, 374 ss. con nota di TAGLIAGAMBE G., che ha dichiarato antisindacale il comportamento dell'intero gruppo, aderendo all'impostazione che considerava l'aggregato societario quale centro d'imputazione di comportamenti autonomi.

⁷⁷² BALLETTI E., *op. ult. cit.*, 427 ss.

⁷⁷³ Ritiene che sia punibile ex art. 28 St. lav. il "complice" della condotta antisindacale: SCOGNAMIGLIO R., *Condotta antisindacale. Disciplina sostanziale*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, 1988, 10-13.

Se, infatti, nel corso dei 45 giorni previsti per la consultazione ai sensi dell'art. 4, co. 6, l. n. 223/1991, le organizzazioni sindacali chiedono informazioni sui motivi della decisione che il datore di lavoro non è in grado di fornire, l'azione diretta nei confronti dell'impresa controllante può consentire loro di ottenere l'ordine di cessazione della condotta omissiva dalla stessa perpetrata, consistente nella mancata condivisione dei dati pertinenti con la controllata⁷⁷⁴.

Lo stesso può dirsi in relazione all'omessa trasmissione delle informazioni sui progetti strategici suscettibili di incidere sui livelli occupazionali, che costituiscono presupposto imprescindibile per il corretto svolgimento della procedura preventiva stabilita dal d.lgs. n. 25/2007.

Se, invece, l'azione ex art. 28 St. lav. intervenisse una volta conclusa la consultazione di cui alla l. n. 223/1991, la tutela ripristinatoria potrebbe consistere, oltre che nella revoca dei licenziamenti ordinata al datore di lavoro, nella ripetizione della procedura con le informazioni che la controllante sarà tenuta a fornire in virtù dell'ordine giudiziale.

Meno efficace appare, invece, l'azione diretta a ottenere le informazioni sul progetto strategico elaborato dalla capogruppo di cui al d.lgs. n. 25/2007, qualora intervenga dopo che il licenziamento collettivo sia già stato intimato. Invero, se in questo caso la violazione degli obblighi informativi può incidere sulla validità dei provvedimenti adottati all'esito della consultazione ex l. n. 223/1991, l'eventuale ordine giudiziale di ripetere la procedura preventiva non consentirebbe al sindacato di influire sulla scelta aziendale, che, nel frattempo, è già stata adottata⁷⁷⁵. Il decreto ex art. 28 St. Lav. non consente, infatti, «di rimettere indietro le "lancette" del processo decisionale»⁷⁷⁶, irrimediabilmente giunto alla sua conclusione.

Pertanto, nel caso delle procedure "preventive", l'utilità di un'azione nei confronti della controllante non può che collocarsi nelle more della consultazione o in una fase antecedente ad essa, qualora le organizzazioni sindacali vengano a conoscenza, tramite canali diversi dalla comunicazione datoriale, delle operazioni elaborate a livello di gruppo.

⁷⁷⁴ RAIMONDI E., *Trasferimento d'azienda e art. 28 Stat. lav.: un simulacro di tutela?*, in RGL, 2010, II, 332 prefigura l'ordine di fornire le informazioni pertinenti come possibile tutela inibitoria in caso di comunicazione incompleta o inesatta nella procedura antecedente il trasferimento d'azienda, qualora questa non sia conclusa.

⁷⁷⁵ Sottolinea l'inutilità della ripetizione della procedura preventiva del d.lgs. n. 25/2007: FROSECCHI G., *op. ult. cit.*, 104.

⁷⁷⁶ GIULIANI A., *op. ult. cit.*, 489.

In tale frangente temporale, il decreto ex art. 28 St. lav. potrebbe contenere l'ordine, rivolto alla controllante, di trasmettere al datore di lavoro le informazioni sul progetto che essa sta valutando, suscettibile di incidere sui livelli occupazionali⁷⁷⁷.

Non si nega, tuttavia, che, ove non fosse possibile per le organizzazioni sindacali ottenere un'effettiva «riconquista di uno spazio per il confronto»⁷⁷⁸, la tutela risarcitoria in forma specifica prevista dalla norma statutaria possa essere funzionale allo scopo di evitare che il comportamento della controllante si ripeta in futuro.

La lesione dell'immagine del sindacato dovuta al mancato coinvolgimento sulle decisioni aziendali, destinata a protrarsi nel tempo e, dunque, idonea a integrare il requisito dell'attualità della condotta⁷⁷⁹, potrebbe, infatti, essere ristorata dal decreto di accertamento dell'antisindacalità del comportamento, accompagnato dall'ordine di diffusione della decisione a mezzo stampa, il quale svolgerebbe un'efficacia deterrente verso l'adozione di condotte analoghe⁷⁸⁰.

La pubblicazione del provvedimento, infatti, arrecherebbe un *vulnus* alla reputazione dell'impresa, oggi sempre più dipendente dall'implementazione di pratiche socialmente sostenibili, tra cui rientrano i meccanismi di «democratizzazione della governance»⁷⁸¹, realizzata anche attraverso i diritti di informazione e consultazione sulle decisioni strategiche e gestionali⁷⁸².

Un'efficace tutela contro la condotta dilatoria del soggetto estraneo al rapporto di lavoro che prende decisioni suscettibili di incidere sull'organizzazione aziendale è stata accordata dalla giurisprudenza francese nel giudizio di *référé* promosso dai comitati sociali e economici istituiti presso le imprese coinvolte nell'operazione Veolia-Suez, due gruppi storicamente concorrenti nel settore dell'approvvigionamento idrico, energetico e dei servizi ambientali⁷⁸³.

Nell'agosto 2020 la Veolia Environment S.A. aveva presentato un'offerta pubblica d'acquisto (OPA) delle azioni possedute da Engie, gruppo a partecipazione statale,

⁷⁷⁷ La condanna potrebbe essere accompagnata dall'ordine di corrispondere una somma a titolo di *astreinte* ex art. 614 c.p.c. Sebbene tale misura coercitiva sia esclusa per i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c., si registrano alcune sentenze di merito che, invece, l'hanno applicata nei giudizi ex art. 28 St. lav.: Trib. Palermo, decreto, 20.6.2023, in *LPO*, 2024, con nota di SALVAGNI M.; Trib. Vasto, decreto, 16.5.2022, in *RGL*, 2022, II, 470 ss. con nota di FEDERICI A. In senso contrario: Trib. Milano, decreto, 28.9.2023, in *LG*, 2024, I, 100 ss.

⁷⁷⁸ FROSECCHI G., *op. ult. cit.*, 103.

⁷⁷⁹ L'orientamento è consolidato in giurisprudenza. Tra le tante: Cass., 22.5.2019, n. 13860, in *OneLegale*.

⁷⁸⁰ La pubblicazione del decreto è accordata dalla giurisprudenza a prescindere dall'instaurazione del giudizio penale. Tra le tante: App. Ancona, 1.3.2007, n. 32, in *OneLegale*; Cass., 17.7.2006, n. 16383, in *DeJure*.

⁷⁸¹ BARBERA M., *Contrattazione e partecipazione: uno sguardo retrospettivo e uno prospettico*, in *LD*, 2023, 4, 693.

⁷⁸² TOPO A., TARDIVO D., *op. cit.*, 99 ss. ritengono efficace la misura della diffusione del decreto a mezzo stampa, anche internazionale, che accerti l'antisindacalità della condotta della capogruppo che non abbia rispettato gli impegni assunti con l'accordo collettivo transnazionale.

⁷⁸³ Trib. di Parigi, 9.10.2020, n° 20/5607, confermata da App. Parigi, 19.11.2020, n° 20/06549, entrambe in *LegiFrance*.

nella società Suez. Quest'ultima apparteneva al Suez Group, le cui società costituivano un'*unité économique et sociale* (UES)⁷⁸⁴, dotata di un proprio comitato sociale e economico (CSE).

A seguito dell'OPA, Veolia aveva rilasciato dichiarazioni pubbliche sul progetto di acquisire il controllo del gruppo concorrente, di cui l'acquisto delle azioni di Engie costituiva soltanto la prima fase, rassicurando i dipendenti di Suez in merito alla stabilità dei posti di lavoro.

Venuto a conoscenza del progetto di concentrazione tramite la stampa, il CSE di Suez Group aveva esercitato il proprio *droit d'alerte*⁷⁸⁵ convocando una riunione con la direzione, alla quale era stata invitata, pur essendo esterna all'UES, anche la società Engie, al fine di ottenere informazioni dettagliate sull'operazione. Respinta la convocazione, Engie è stata citata in giudizio, insieme alle altre società del gruppo Suez e a Veolia, dai comitati economici e sociali dell'UES e dello stabilimento della società indirettamente interessata dall'OPA.

I comitati hanno dedotto l'esistenza di un pregiudizio grave e imminente dovuto alla mancata consultazione sull'operazione, che sarebbe, poco dopo, divenuta definitiva con l'accettazione dell'offerta. Il tribunale del *référé* ha accertato il diritto delle rappresentanze aziendali ricorrenti di essere informate sull'operazione, in quanto destinata ad incidere sull'organizzazione del gruppo Suez e sulle condizioni di lavoro, chiarendo che, in caso di un progetto complesso come quello in esame, il CSE deve essere consultato su ogni decisione a esso propedeutica, anche se non ne sono state delineate le specifiche misure di attuazione.

Per consentire ai CSE di presentare un parere sul progetto in corso, il giudice ha ordinato a Engie e a Veolia di fornire alle società del gruppo Suez tutte le informazioni pertinenti da trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori e ha disposto la sospensione dell'efficacia dell'OPA presentata.

L'eccezione sollevata dalle due società, volta alla dichiarazione di inammissibilità dell'azione nei loro confronti per difetto di legittimazione a resistere nel giudizio, è stata rigettata. Il giudice ha statuito che, pur non essendo richiesto ai due soggetti estranei all'UES di svolgere direttamente la consultazione con il CSE, la mancata trasmissione delle informazioni sul progetto alle società del Gruppo Suez non consentiva loro di avviare la procedura di consultazione.

I ricorrenti, infatti, hanno sostenuto che la condotta di Veolia e di Engie impediva, di fatto, al Gruppo Suez di adempiere i propri obblighi informativi, arrecando inevitabilmente un pregiudizio alle prerogative sindacali. L'ordine giudiziale cui aspiravano non riguardava, dunque, il diretto coinvolgimento nella procedura delle due società sopracitate, bensì la cessazione della condotta che ostacolava l'esercizio dei loro diritti, integrante i presupposti del *trouble manifestement illicite*.

⁷⁸⁴ Sull'UES si rinvia al cap. 2, par. 8.

⁷⁸⁵ Il diritto del comitato sociale e economico, previsto dall'art. L. 2312-59 e ss., di segnalare al datore di lavoro situazioni anomale o pericolose all'interno dell'azienda.

Il procedimento azionato dai comitati sociali e economici sopracitati presenta forti analogie con l'azione cautelare ex art. 700 c.p.c., la quale può sempre essere esperita dalle organizzazioni sindacali, qualora non sussistano i requisiti per attivare il giudizio ex art. 28 St. lav.⁷⁸⁶. Tale mezzo di tutela consentirebbe al sindacato di ottenere una condanna inibitoria nei confronti della controllante, nel caso in cui essa impedisca al datore di lavoro di adempiere correttamente la procedura di informazione e consultazione. È evidente che gli estremi del "pregiudizio grave e imminente" possono sussistere solo nelle more della consultazione, con la conseguenza che l'azione cautelare non può essere esperita una volta che la procedura sia terminata o ne siano scaduti i termini, anche sostanziali, per l'avvio.

3.2. Cenni alle questioni di diritto internazionale privato

Non si esclude che la capogruppo che abbia impedito il corretto svolgimento della procedura possa essere citata in giudizio dalle organizzazioni sindacali italiane anche qualora sia situata nel territorio di uno Stato membro dell'Unione Europea.

Tale eventualità apre il campo a una serie di problematiche connesse all'individuazione della legge applicabile e del giudice competente, che attengono al complesso ambito del diritto internazionale privato.

Senza approfondire questioni che meriterebbero tutt'altra trattazione⁷⁸⁷, ci si limita qui a rilevare l'esistenza di un indirizzo giurisprudenziale che, dovendo risolvere la questione della legge applicabile e della giurisdizione competente per la condotta

⁷⁸⁶ Trib. Roma, 18.12.2000, in *LG*, 2001, 8, 771 ss. con nota di MENEGATTI E. In generale, tutte le pronunce citate, che escludono la legittimazione passiva ex art. 28 St. lav. dell'impresa terza, ammettono la possibilità di agire nei confronti della stessa con le azioni ordinarie. Tale lettura è avvalorata dall'interpretazione fornita dalla Corte costituzionale all'art. 28 St. lav., secondo cui la norma statutaria «nulla toglie a chi vanti un diritto leso [...], ma offre semmai qualcosa di più [...], sia rispetto all'azione ordinaria che a quella ex art. 700 c.p.c.» (Corte Cost., 22.2.1974, n. 54). Con la medesima pronuncia la Corte costituzionale ha, inoltre, precisato che l'art. 28 St. lav. «statuendo disposizioni avverso determinati atti, comprende tutti i cittadini che di tali atti si rendano autori».

⁷⁸⁷ GULOTTA C., *La partecipazione dei lavoratori...*, cit.; SALOMONE R., MATTEI A., *Conflict of laws e tutela del lavoro nelle imprese multinazionali*, in *RGL*, 2018, I, 272 ss.; MATTEI A., *La legge applicabile al lavoro transnazionale a partire da un caso recente*, in *LD*, 2013, 3, 451 ss.; CARTA C., *Ryanair e le regole di diritto internazionale privato nello spazio europeo: certezza processuale, carenza di tutela sostanziale?*, in *Labor*, 2017, 6, 671 ss.

antisindacale perpetrata da un soggetto situato in un paese dell'Unione, ha ricondotto la stessa nell'alveo dell'illecito extracontrattuale⁷⁸⁸.

La determinazione della natura, contrattuale o extracontrattuale, della lesione delle prerogative sindacali si pone come presupposto imprescindibile per risolvere i conflitti di legge e di giurisdizionale alla luce della disciplina europea, la quale non prevede regole *ad hoc* per la condotta antisindacale.

La riconduzione del comportamento antisindacale nell'alveo della responsabilità extracontrattuale consente, ai sensi dell'art. 4 del cd. Regolamento Roma II⁷⁸⁹, di ritenere applicabile la legge del luogo in cui si è verificato l'evento dannoso, indipendentemente dal Paese nel quale è avvenuto il fatto che ha dato origine al danno. Inoltre, il Regolamento 1215/2012 (cd. Bruxelles I-bis), che regola i conflitti di giurisdizione in materia civile nei Paesi dell'UE, stabilisce la competenza «del luogo in cui l'evento dannoso è avvenuto o può avvenire»⁷⁹⁰.

Se la qualificazione della responsabilità dell'autore della condotta antisindacale come extracontrattuale può sollevare qualche perplessità alla luce dell'interpretazione consolidata che definisce la fattispecie dell'art. 28 St. lav. come un illecito "*sui generis*"⁷⁹¹, dotato di caratteristiche che lo distinguono tanto dal modello contrattuale quanto da quello aquiliano, essa ha permesso alla legge italiana di avere un'inedita capacità di tutelare l'azione collettiva nelle imprese multinazionali.

La competenza del giudice italiano è, inoltre, prevista anche per i procedimenti di natura cautelare ai sensi dell'art. 35 del Regolamento Bruxelles I-bis. Sebbene l'orientamento maggioritario neghi la natura cautelare del procedimento ex art. 28 St.

⁷⁸⁸ Si fa riferimento alla nota vicenda che ha interessato la multinazionale Ryanair, resistente nel giudizio ex art. 28 St. lav. per il «continuo silenzio mantenuto di fronte alle numerose richieste di incontro, negoziazione e informazione inviate dal sindacato»: Trib. Busto Arsizio, decreto, 2.2.2018, in *RGL*, 2018, II, 626 ss con nota di BORELLI S. e in *ADL*, 2018, 6, 1611 ss. con nota di SANTINI F, poi confermata da App. Milano, 7.4.2021, n. 351, in *OneLegale*. La multinazionale è stata in seguito condannata per condotta antisindacale per: violazione dell'art. 17 St. lav., comportamenti diretti a limitare l'esercizio di sciopero, irragionevole esclusione di alcune organizzazioni sindacali dalle trattative. Trib. Busto Arsizio, 25.10.2019, in *RGL*, 2020, II, 157 ss. con nota di FROSECCHI G., poi confermata da App. Milano, 18.3.2021, n. 201, in *OneLegale*. Le organizzazioni sindacali hanno, inoltre, azionato lo strumento di cui all'art. 28, d.l.gs. n. 150/2011 per discriminatorietà per ragioni sindacali della clausola cd. collarino prevista nei contratti di lavoro dei piloti, che prevedeva l'immediata estinzione del rapporto a seguito di qualsiasi azione sindacale. Trib. Bergamo, ordinanza, 28.3.2018, in *RGL*, 2018, II, 626 ss; App. Brescia, 24.7.2019, in *RGL*, 2020, II, 157 ss. La Corte d'Appello di Brescia ha investito le Sezioni Unite per risolvere la questione di giurisdizione, che hanno inquadrato la condotta discriminatoria nell'ambito dei fatti illeciti, con conseguente applicazione della legge e della giurisdizione italiana. I principi espressi da Cass. S.U., 21.7.2021, n. 20819, in *OneLegale*, sono stati accolti anche nel successivo giudizio per condotta antisindacale proposto nei confronti della medesima società: App. Roma, 4.7.2024, in *OneLegale*.

⁷⁸⁹ Regolamento UE n. 864/2007.

⁷⁹⁰ Art. 7, Regolamento UE n. 1215/2012.

⁷⁹¹ SCOGNAMIGLIO R., *op. cit.*, 2 ss., secondo cui si differenzia dalla fattispecie ex art. 2043 c.c. poichè è un illecito che può essere compiuto solo dal datore di lavoro, il quale deve, inoltre, essere sanzionato a prescindere dall'esistenza di un danno risarcibile. Un ulteriore elemento di specialità rispetto alla fattispecie dell'art. 2043 c.c. è la sua imputabilità oggettiva, senza che sia necessario accertare l'elemento soggettivo dell'autore della condotta.

lav.⁷⁹², l'art. 35 del Regolamento Bruxelles I-bis è stato richiamato dalla giurisprudenza italiana per fondare la propria competenza nel giudizio di repressione della condotta antisindacale.

In definitiva, alla luce di tali considerazioni, può ritenersi che l'ordinamento consenta l'esperibilità dell'azione ex art. 28 St. lav. nei confronti della società capogruppo straniera, qualora la condotta antisindacale produca i propri effetti lesivi nel territorio italiano. La localizzazione della lesione delle prerogative sindacali in Italia prevale, infatti, sulla sede estera del soggetto agente, assicurando così un'effettiva tutela dei diritti collettivi anche nei confronti delle imprese multinazionali che operano, direttamente o indirettamente, sul territorio nazionale.

4. Una lettura funzionale della nozione di datore di lavoro ai fini della Direttiva 98/59/CE

Dall'analisi della giurisprudenza della Corte di Giustizia in tema di licenziamenti collettivi emerge come, a seguito della riforma della disciplina realizzata con la Direttiva 92/56/CE, i legami intercorrenti tra le imprese appartenenti ad un gruppo non possano più essere considerati «un affare interno»⁷⁹³, irrilevante ai fini dell'esercizio dei diritti partecipativi riconosciuti ai rappresentanti dei lavoratori⁷⁹⁴.

Nonostante la Corte, ricorrendo alla consueta tecnica dell'autocitazione del precedente giurisprudenziale⁷⁹⁵, ribadisca l'estraneità dell'"impresa che controlla il datore di lavoro" da qualsivoglia vincolo previsto dalla Direttiva 98/59/CE, gli Avvocati Generali interpellati nelle cause *Akavan*⁷⁹⁶ e *Bichat*⁷⁹⁷ ricostruiscono il gruppo come uno spazio di circolazione delle informazioni rilevanti per il corretto adempimento della procedura di informazione e consultazione da svolgere a livello della controllata, nell'ambito della quale si possono verificare esuberi di personale.

Sebbene la Corte non accolga espressamente l'interpretazione avanzata dagli Avvocati Generali, la premura manifestata nella sentenza *Bichat* di adottare una lettura restrittiva del concetto di controllo appare giustificabile solo se si presuppone che la disciplina

⁷⁹² Poiché il provvedimento emanato al termine della prima fase del giudizio ex art. 28 St. lav. non ha natura provvisoria ed è destinato ad acquisire efficacia di giudicato qualora non si instauri la fase d'opposizione: LUNARDON F., *La repressione della condotta antisindacale*, cit., 660; SILVESTRI E., TARUFFO M., *Condotta antisindacale. Procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, 1988, 1 ss.

⁷⁹³ Espressione impiegata dalla Corte di Giustizia in ogni pronuncia attinente all'adempimento degli obblighi in materia di licenziamenti collettivi nei gruppi di imprese, a partire da C. Giust., 7.12.1995, C-449/93, *Rockfon*.

⁷⁹⁴ Corte Giust., 10.09.2009, C-44/08, *Akavan*; C. Giust., 7.8.2018, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, *Miriam Bichat*.

⁷⁹⁵ ITZCOVICH G., *The Constitutional Reasoning in the European Court of Justice*, Conreason Project Working Paper, 2013, 15 ss., che sottolinea come quasi tutte le decisioni della Corte contengano ampi riferimenti alle sentenze precedenti, richiamate tramite citazioni testuali.

⁷⁹⁶ Conclusioni AG Mengozzi, C-44/08, 22.04.2009.

⁷⁹⁷ Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, 21.6.2018.

sia idonea a produrre effetti, quantomeno indiretti, anche in capo alla controllante. Diversamente, non si comprende per quale ragione l'adozione di una nozione sostanziale di "impresa che controlla il datore di lavoro" sarebbe suscettibile di compromettere il principio di certezza del diritto, che la Corte bilancia con quello di effettività delle tutele dei lavoratori, finendo per sacrificare quest'ultimo⁷⁹⁸.

Se, infatti, l'art. 2, par. 4, della Direttiva 98/59/CE deve essere inteso come una disposizione volta unicamente a impedire che il datore di lavoro invochi la propria estraneità alla decisione quale circostanza esimente dalla responsabilità derivante dal mancato adempimento della procedura, non si vede per quale motivo si renda necessaria un'interpretazione restrittiva della nozione di controllo.

Il rilievo accordato dalla Corte al principio di certezza del diritto si giustifica, al contrario, perché la nozione controversa è funzionale all'individuazione dell'ambito di applicazione soggettivo della disciplina. La stessa ragione può essere addotta per spiegare la scelta di fornire al concetto di controllo un'interpretazione «autonoma e uniforme nell'ordinamento giuridico dell'Unione»⁷⁹⁹. La Corte, infatti, attribuisce un "significato comunitario"⁸⁰⁰ alle definizioni contenute nel diritto derivato ogniqualvolta il rinvio alle legislazioni nazionali consentirebbe agli Stati membri di differenziare l'ambito di applicazione della direttiva, in contrasto con l'obiettivo di ravvicinamento della relativa disciplina⁸⁰¹.

L'elaborazione di un concetto autonomo di controllo si rende, inoltre, necessaria per la portata transnazionale che possono assumere gli obblighi derivanti dalla Direttiva 98/59/CE⁸⁰². Invero, riservare agli Stati membri la discrezionalità nel definire "l'impresa che controlla il datore di lavoro" potrebbe condurre all'aggiramento degli obblighi nel caso in cui il centro decisionale si trovi in uno Stato diverso rispetto a quello in cui ha sede la controllata. Una definizione autonoma e uniforme del concetto di controllo garantisce, invece, che la controllante sia riconosciuta come soggetto tenuto a cooperare con la controllata anche qualora si trovi in uno Stato diverso rispetto a quello in cui è situata quest'ultima, assicurando così che la direttiva produca effetti anche nei confronti del gruppo transnazionale.

La ricostruzione degli obblighi infragruppo sopra analizzata è, come visto, finalizzata ad assicurare il rispetto del principio della consultazione "*in good time*".

⁷⁹⁸ Corte Giust., 7.8.2018, *Miriam Bichat*, par. 39.

⁷⁹⁹ Corte Giust., 7.8.2018, *Miriam Bichat*, par. 30.

⁸⁰⁰ BORELLI S., *Lavoratore (definizione eurunitaria)*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lessico giuslavoristico. Diritto del lavoro e dell'Unione europea e del mondo globalizzato*, BUP, 2011, 123.

⁸⁰¹ Lo stesso argomento è stato utilizzato dalla Corte per individuare le nozioni di "licenziamento", "lavoratore" e "stabilimento", funzionali a delimitare il campo di applicazione degli obblighi previsti dalla Direttiva 98/59/CE. Sul concetto di lavoratore: Corte Giust., 9.7.2015, C-299/14, *Balkaya*. Sulla nozione di licenziamento si veda la giurisprudenza citata *supra*, cap. 2, par. 3. Sul significato da attribuire al termine "stabilimento" si veda la giurisprudenza citata *supra*, cap. 2, par. 4.

⁸⁰² DELFINO M., "*Multinationality with Variable Geometry*"..., cit.; MIHMAN N., *La circulation de l'information en cas de restructuration transnationale...*, cit.; PATAUT È., *Le licenciement dans le groupes internationaux de sociétés*, cit.

Tuttavia, anche se svolta nel rispetto delle tempistiche individuate dalla Corte di Giustizia, la procedura potrebbe rivelarsi «un esercizio puramente simbolico»⁸⁰³ quando l'impresa controllata sia del tutto priva del potere di determinare il corso delle operazioni di ristrutturazione.

La posizione di dominio derivante dal legame di controllo può, infatti, esplicarsi in vari modi, spaziando dalla mera elaborazione degli indirizzi strategici del gruppo, fino all'assunzione delle decisioni operative e gestionali da implementare presso ciascuna filiale⁸⁰⁴. Se l'impresa controllata è priva di margine decisionale, non solo sull'*an* della ristrutturazione, ma anche sul *quomodo*, la consultazione si risolve in una inutile complicazione dell'esercizio del potere di recesso, di cui è di fatto titolare la controllante.

In particolare, nel caso in cui la decisione finale di risolvere i contratti di lavoro sia adottata dalla controllata «su istruzione della controllante»⁸⁰⁵, il diritto di informazione e consultazione risulta svuotato di contenuto. In tale ipotesi, infatti, i rappresentanti dei lavoratori avanzano proposte «per evitare o ridurre i licenziamenti» nei confronti di un soggetto sostanzialmente incapace di darvi seguito.

Sebbene la Corte sia consapevole della notevole compressione dell'autonomia decisionale che può subire il datore di lavoro appartenente a un'organizzazione di gruppo, ritiene che egli sia, in ogni caso, l'unico soggetto obbligato a impegnarsi nella procedura sindacale, in quanto parte dei rapporti di lavoro a rischio di cessazione⁸⁰⁶.

La nozione di datore di lavoro non è individuata valorizzando lo scopo perseguito dalla disciplina, bensì seguendo un approccio formalistico, in cui assume rilievo decisivo il dato della stipula del contratto di lavoro.

L'utilizzo di un canone interpretativo teleologico avrebbe, al contrario, condotto a far gravare gli obblighi procedurali in capo ad ogni soggetto titolare del potere di decidere se dare corso o meno al progetto di ridimensionamento del personale oggetto della consultazione⁸⁰⁷.

Tale lettura non comporterebbe il coinvolgimento della controllante in quanto tale, ma solo nei casi in cui il potere da essa esercitato nei confronti del datore di lavoro sia tale da determinare la perdita della facoltà di quest'ultimo di decidere le dimensioni della propria organizzazione.

⁸⁰³ Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 44.

⁸⁰⁴ Conclusioni AG Sharpston, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, par. 40 ove si sottolinea che «la natura dei rapporti all'interno del "gruppo" può variare notevolmente», comprendo sia casi in cui le decisioni sono adottate congiuntamente dalla controllante e dalla controllata, «dopo discussioni e spiegazioni approfondite riguardo alle motivazioni sottostanti», sia ipotesi in cui il datore di lavoro agisce in base alle istruzioni impartite dall'impresa posta al vertice, senza che «gli siano fornite né ragioni né spiegazioni sui motivi per cui tali istruzioni possano essere impartite».

⁸⁰⁵ Corte Giust., 10.09.2009, C-44/08, *Akavan*, par. 72.

⁸⁰⁶ Corte Giust., 10.09.2009, C-44/08, *Akavan*, par. 87; C. Giust., 7.8.2018, cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17, *Miriam Bichat*, par. 37.

⁸⁰⁷ PRASSL J., *The Concept of the Employer*, cit., 100 ss.

Solo se l'interlocutore datoriale coincide con il soggetto dotato del potere effettivo di assumere il provvedimento su cui la procedura sindacale intende influire, la consultazione può, infatti, essere in grado di alterare il processo decisionale che conduce ai licenziamenti, incidendo sul «nesso consequenziale»⁸⁰⁸ tra il progetto di riduzione del personale e la risoluzione dei contratti di lavoro.

L'interpretazione qui sostenuta non contrasta con il tenore letterale dell'art. 2, par. 4 della Direttiva 98/59/CE, che si limita a regolare il caso in cui la decisione organizzativa a monte della procedura sia adottata dalla controllante, senza prendere in considerazione la possibilità che anche il provvedimento gestionale finale provenga da un soggetto diverso dal formale datore di lavoro.

4.1. La nozione di datore di lavoro secondo una lettura "costituzionalmente orientata" della Direttiva 98/59/CE

Chiarito il *vulnus* che l'approccio formalistico alla nozione di datore di lavoro arreca al diritto di informazione e consultazione, ci si chiede ora se l'adozione di un criterio funzionalistico nell'individuazione dell'interlocutore dei rappresentanti dei lavoratori sia imposto da una lettura "costituzionalmente orientata" della Direttiva 98/59/CE.

Le prerogative partecipative al processo decisionale dell'impresa sono state codificate nell'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, la quale, a partire dal primo dicembre 2009, ha lo stesso valore giuridico dei Trattati in forza del rinvio contenuto nell'art. 6 TFUE. La Carta, in particolare, stabilisce che «ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali»⁸⁰⁹.

L'art. 27 apre il titolo IV della Carta di Nizza, ove sono contenuti i diritti ispirati alla "Solidarietà", la quale, insieme alla dignità, alla libertà e all'uguaglianza, rappresenta un valore fondamentale dell'ordinamento dell'Unione europea.

L'inserimento dei diritti sociali accanto ai diritti civili e politici all'interno di un testo unitario, ispirato al principio di indivisibilità, ha rappresentato uno dei tratti più

⁸⁰⁸ NATULLO G., *Procedure (sindacali) versus tutele (individuali) nella disciplina dei licenziamenti collettivi*, in *RIDL*, 2010, II, 255.

⁸⁰⁹ BLANKE T., *Workers' Right to Information and Consultation within the Undertaking (Article 27)*, in BERCUSSON B. (a cura di), *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Nomos, 2006, 258 ss.; VENEZIANI B., *Article 27 – Worker's Right to Information and Consultation within the Undertaking*, in DORSSEMONT F., LÖRCHER K., CLAUWAERT S., SCHMITT M. (a cura di), *Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford Hart Publishing, 2019, 429 ss.; CORAZZA L., COMANDÈ D., GIUBBONI S., *Sub. art. 27*, in ALLEGREZZA S., MASTROIANNI R., PAPPALARDO F., POLLICINO O., RAZZOLINI O. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffrè, 2017, 511 ss.; DOSSERMONT F., *Sub Art. 27*, in PEERS S., PRECHAL S. (a cura di), *EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Bloomsbury, 2021, 779 ss.

significativi della Carta di Nizza⁸¹⁰, oltre che motivo di acceso dibattito durante i lavori preparatori del "Trattato-Costituzione"⁸¹¹.

Nel momento in cui la Carta si accingeva a diventare giuridicamente vincolante, gli Stati membri hanno mostrato resistenze all'elevazione dei diritti sociali a *fundamental rights*, che sono state superate attraverso l'inserimento di una clausola generale nel titolo VII, volta a evitare di renderli "too powerful"⁸¹².

Il "depotenziamento" dei diritti sociali, voluto principalmente da Regno Unito e Polonia⁸¹³, si è tradotto nell'introduzione della categoria dei "principi", dotati di una vincolatività giuridica inferiore rispetto agli altri precetti contenuti nel catalogo⁸¹⁴.

Il regime differenziato dei principi emerge sin dall'art. 51 CDFUE, ai sensi del quale essi devono essere "osservati", mentre i diritti "rispettati"⁸¹⁵. In base all'art. 52, par. 5, inoltre, i principi, a differenza dei diritti, «possono» essere attuati tramite atti legislativi o esecutivi delle istituzioni europee e degli Stati membri e sono invocabili «dinanzi a un giudice solo ai fini dell'interpretazione e del controllo di legalità di detti atti»⁸¹⁶. Le Spiegazioni della Carta specificano che i principi «non danno adito a pretese dirette per azioni positive da parte delle istituzioni dell'Unione o delle autorità degli Stati membri».

Il timore espresso dagli Stati membri riguardava un possibile sconfinamento delle istituzioni europee in ambiti che il TFUE riserva alla competenza esclusiva delle legislazioni nazionali. La preoccupazione di una violazione del principio di attribuzione è, tuttavia, sconsigliata dall'art. 51 CDFUE, che delimita il perimetro applicativo dell'intero catalogo agli atti di «attuazione del diritto dell'Unione», chiarendo espressamente, al par. 2, che la Carta non modifica le competenze definite nei Trattati né ne introduce di nuove⁸¹⁷.

⁸¹⁰ COZZI A.O., *Diritti e principi sociali nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Profili costituzionali*, Jovene, 2017, 2 ss.

⁸¹¹ LAZZERINI N., *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. I limiti di applicazione*, Franco Angeli, 2018, 157.

⁸¹² COSTAMAGNA F., *Diritti fondamentali e rapporti tra privati nell'ordinamento dell'Unione europea*, Giappichelli, 2022, 120.

⁸¹³ Il Protocollo n. 30 allegato alla Carta prevede, nell'art. 2, par. 1, che «nulla nel titolo IV [dedicato alla Solidarietà] crea diritti azionabili dinanzi a un organo giurisdizionale applicabili alla Polonia o al Regno Unito, salvo nella misura in cui la Polonia e il Regno Unito abbiano previsto tali diritti nel rispettivo diritto interno». Sull'interpretazione di tale clausola si veda: LAZZERINI N., *op. ult. cit.*, 275 ss.

⁸¹⁴ Per la ricostruzione del dibattito in sede di revisione della Carta: COZZI A.O., *op. cit.*, 123 ss.

⁸¹⁵ ZILLER J., *Sub art. 51*, in S. ALLEGREZZA, R. MASTROIANNI, F. PAPPALARDO, O. POLLICINO, O. RAZZOLINI (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffrè, 2017, 1042 ss.

⁸¹⁶ FERRARO F., LAZZERINI N., *Sub art. 52*, in S. ALLEGREZZA, R. MASTROIANNI, F. PAPPALARDO, O. POLLICINO, O. RAZZOLINI (a cura di), *op. cit.*, 1060 ss.; PEERS S., PRECHAL S., *Article 52: Scope and Interpretation of Rights and Principles*, in PEERS S., PRECHAL S. (a cura di), *EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Bloomsbury, 2021, 1611 ss.; GUÐMUNDSDÓTTIR D., *A Renewed Emphasis On The Charter's Distinction Between Rights And Principles: Is a Doctrine of Judicial Restraint More Appropriate?*, in CMLR, 2015, 685 ss.

⁸¹⁷ COSTAMAGNA F., *op. cit.*, 122.

Un ulteriore argomento per escludere la completa parificazione dei diritti sociali ai diritti cd. "di prima generazione" riguardava la natura finanziariamente gravosa dei primi, il cui riconoscimento doveva essere mediato dal potere legislativo, senza ingerenze dell'organo giurisdizionale⁸¹⁸. La preoccupazione che l'inerzia del legislatore potesse essere colmata dall'autorità giudiziaria è espressa, come visto, nelle Spiegazioni della Carta, nella parte in cui negano l'invocabilità dei principi per ottenere il riconoscimento di un diritto non espressamente sancito.

Nessuna norma individua i criteri distintivi tra le categorie dell'art. 52, par. 5, affidando il compito alla Corte di Giustizia, la quale, tuttavia non ha mai preso posizione sul tema, concentrandosi piuttosto sull'individuazione dei requisiti necessari per sostenere l'applicabilità orizzontale delle norme della Carta, che è stata riconosciuta anche ad alcuni precetti contenuti nel titolo IV.

Sebbene la Corte non si sia mai espressa sulla natura giuridica dell'art. 27, le conseguenze che essa trae dalla struttura della norma fanno propendere per la sua riconduzione nell'alveo dei principi⁸¹⁹.

Al fine di comprendere il grado di vincolatività e giustiziabilità dell'art. 27 occorre, pertanto, confrontarsi con l'"oscura"⁸²⁰ distinzione prevista dall'art. 52, par. 5, nonché verificare la coerenza delle argomentazioni della Corte con il sistema di regole per l'interpretazione e l'applicazione dei diritti fondamentali delineato dalle cd. clausole orizzontali della Carta.

4.1.1. L'art. 27 CDFUE come "semplice incantesimo" nella giurisprudenza europea

L'art. 27 CDFUE è stato invocato dal sindacato francese *CGT*, in combinato disposto con la Direttiva 2002/14/CE, al fine di ottenere dal giudice nazionale la disapplicazione della L. 1111-3, che esclude dal computo dell'organico dell'impresa necessario per la creazione di rappresentanze dei lavoratori i dipendenti assunti con

⁸¹⁸ COSTAMAGNA F., *op. loc. ult. cit.*

⁸¹⁹ KROMMENDIJK, J., *Principled Silence or Mere Silence on Principles? The Role of the EU Charter's Principles in the Case Law of the Court of Justice*, in *ECLR*, 2015, 11, 346.

⁸²⁰ COZZI A.O., *op. cit.*, 156.

alcune tipologie di contratti di lavoro non standard⁸²¹. La *Cour de Cassation* si è rivolta alla Corte di Giustizia, chiedendo se l'articolo 27 della Carta, da solo o in combinato disposto con le norme della Direttiva n. 2002/14, debba essere interpretato nel senso che esso – ove una norma nazionale di trasposizione di detta direttiva [...] sia incompatibile con il diritto dell'Unione» – possa essere «invocato in una controversia tra privati al fine di disapplicare tale norma nazionale».

La Corte di Giustizia accerta il contrasto tra la disciplina francese e il diritto europeo, ma esclude l'applicabilità orizzontale della direttiva 2002/14/CE, anche se letta congiuntamente con l'art. 27 CDFUE. Quest'ultimo «non è di per sé sufficiente per conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale»⁸²² e dal suo tenore letterale non è possibile inferire il divieto, stabilito dall'art. 3 della Direttiva 2002/14/CE, di escludere dal calcolo dei dipendenti una determinata categoria di lavoratori⁸²³.

Senza affrontare la questione della distinzione tra diritti e principi, sulla quale l'Avvocato Generale Cruz Villalón si era, al contrario, lungamente concentrato⁸²⁴, la Corte riprende la propria elaborazione sull'effetto diretto delle norme della Carta, riconosciuto solo qualora la disposizione invocata soddisfi specifici requisiti di imperatività, incondizionatezza e autosufficienza⁸²⁵. Secondo la Corte, il carattere "condizionato" alle disposizioni del diritto dell'Unione e del diritto nazionale preclude all'art. 27 la capacità di esplicare effetti diretti in senso orizzontale, anche se letto in combinato disposto con l'atto di diritto derivato che ne costituisce attuazione.

Sebbene le lapidarie affermazioni della Corte di Giustizia non affrontino la questione della natura giuridica dell'art. 27⁸²⁶, da esse si desume che la norma sia stata ricondotta nell'alveo dei principi⁸²⁷, sulla scia di quanto sostenuto dall'Avvocato Generale, il quale, tuttavia, aveva fatto discendere da tale qualificazione rilevanti potenzialità applicative. Invero, l'unica volta in cui la Corte è entrata, seppur sommariamente, nel

⁸²¹ Corte Giust., 15.1.2014, C-176/12, *Association de médiation sociale c. Union locale des syndicats CGT*, in *DRI*, 2014, II, 1178. Per un commento alla pronuncia si vedano anche: CARUSO B., PAPA V., *I percorsi «accidentati» della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue... eppur la talpa scava*, in *RGL*, 2014, II, 185 ss.; PAPA V., *The Dark Side of Fundamental Rights Adjudication? The Court, the Charter and the Asymmetric Interpretation of Fundamental Rights in the AMS Case and beyond*, in *ELLJ*, 2015, 3, 190 ss.; LAZZERINI N., *(Some of) the fundamental rights granted by the Charter may be a source of obligations for private parties: AMS*, in *CMLR*, 2014, 3, 907 ss.; FRANTZIOU E., *Case C-176/12 Association de Médiation Sociale: Some Reflections on the Horizontal Effect of the Charter and the Reach of Fundamental Employment Rights in the European Union*, in *ECLR*, 2014, 2, 332 ss.; DOSSERMONT F., *The Right To Information And Consultation In Article 27 Of The Charter Of Fundamental Rights Of The European Union. Less than a Right and Less than a Principle, just an Ordinary Provision Lacking Direct Effect?*, in *MJECL*, 2014, 4, 704 ss.

⁸²² Corte Giust., 15.1.2014, C-176/12, *AMS*, par. 49.

⁸²³ Corte Giust., 15.1.2014, C-176/12, *AMS*, par. 46.

⁸²⁴ Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12.

⁸²⁵ Sul tema dell'applicabilità orizzontale delle disposizioni della Carta, che non è possibile approfondire in questa sede, si rinvia a: COSTAMAGNA F., *op. cit.*; FRANTZIOU E., *The Horizontal Effect of Fundamental Rights in the European Union: A Constitutional Analysis*, Oxford University Press, 2019.

⁸²⁶ La Corte di Giustizia affronta la questione in nove paragrafi: Corte Giust., 15.1.2014, C-176/12, *AMS*, par. 41-49.

⁸²⁷ KROMMENDIJK, J., *op. cit.*, 346.

merito della classificazione dell'art. 52, par. 5, ha qualificato la norma oggetto di scrutinio alla stregua di un principio valorizzando proprio l'assenza degli elementi necessari per l'applicabilità orizzontale⁸²⁸.

Mentre la Corte relega l'art. 27 nell'alveo dell'irrilevanza giuridica, l'Avvocato Generale Cruz Villalón, con un percorso argomentativo «tanto elegante e chiaro quanto articolato»⁸²⁹, giunge a una conclusione diversa, maggiormente fedele alla funzione della distinzione tra diritti e principi perseguita dai redattori della Carta.

Innanzitutto, dopo aver approfonditamente ricostruito le ragioni per le quali l'art. 27 debba essere qualificato alla stregua di un principio, riconosce al precetto, sulla base di una lettura teleologica dell'art. 52, par. 5⁸³⁰, una «funzione depuratrice di norme e di atti»⁸³¹. La clausola orizzontale, secondo l'Avvocato Generale, conferisce un mandato all'Unione e agli Stati membri all'attuazione dei principi, i quali, attraverso gli atti legislativi di «concretizzazione normativa», acquisiscono «un contenuto autonomo»⁸³² conoscibile dal giudice per svolgere un controllo di legalità. Il giudice, in particolare, assumerà come parametro del giudizio di validità gli atti che «concretizzano in modo essenziale ed immediato il contenuto del principio»⁸³³, tra cui rientra l'art. 3 della Direttiva 2002/14/CE, che, definendo l'ambito di applicazione *rationae personae* delle prerogative partecipative, disciplina un presupposto fondamentale per l'esercizio dei diritti fondamentali tutelati dalla Carta⁸³⁴.

La funzione di parametro di validità e di interpretazione accordata ai principi può, dunque, essere svolta secondo un «criterio integrato nel tenore letterale della [norma] della Carta e degli atti di concretizzazione essenziale e diretta»⁸³⁵. A ritenere diversamente, «verrebbe meno l'effetto utile sia dell'articolo 27 che della sua garanzia giurisdizionale di cui alla seconda frase dell'articolo 52, paragrafo 5, della Carta»⁸³⁶. Seppur non privo di ombre⁸³⁷, l'approccio dell'Avvocato Generale, da un lato, consente all'art. 27 CDFUE di essere riempito di significato *per relationem* con il rilevante

⁸²⁸ Corte Giust., 22.5.2014, C-356/12, *Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern*. FERRARO F., LAZZERINI N., *op. cit.*, 1080, criticano la ricostruzione della Corte nella pronuncia citata, la quale esclude che l'art. 26 CDFUE in materia di inserimento di persone con disabilità possa fungere da parametro di validità della Direttiva 2006/126 in quanto la norma sarebbe priva delle caratteristiche necessarie per conferire ai singoli un diritto soggettivo autonomamente azionabile: «La funzione di parametro di validità, espressamente riconosciuta anche ai "principi" dall'art. 52, § 5, viene [...] ancorata a una caratteristica della quale essi sono sprovvisti». Per un commento alla pronuncia si veda: O'BRIEN C., *Driving Down Disability Equality*, in *MJECL*, 2014, 723 ss.

⁸²⁹ CARUSO B., PAPA V., *op. cit.*, 195.

⁸³⁰ Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12, par. 64.

⁸³¹ Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12, par. 68.

⁸³² Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12, par. 62.

⁸³³ Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12, par. 63.

⁸³⁴ Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12, par. 66.

⁸³⁵ Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12, par. 68.

⁸³⁶ Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12, par. 70.

⁸³⁷ PAPA V., *op. cit.* Il punto oscuro riguarda la riconducibilità di tutte le norme del titolo IV nell'alveo dei principi. Dalla giurisprudenza successiva della Corte di Giustizia, emerge che alcune norme del titolo sulla Solidarietà siano stati considerati diritti, direttamente invocabili nelle controversie tra privati. La Corte di Giustizia ha, in particolare, riconosciuto la diretta invocabilità del primo e del secondo

acquis europeo sul tema, superando le strettoie dell'interpretazione letterale adottata dalla Corte di Giustizia, e, dall'altro, permette al principio di informazione e consultazione di svolgere una funzione di "scudo"⁸³⁸ contro gli atti europei o nazionali che ne minano il contenuto essenziale.

L'esito cui giunge la Corte di Giustizia è, invece, «paradossale»⁸³⁹, dal momento che evita di dichiarare invalida una norma nazionale ritenuta «idonea a svuotare i diritti di informazione e consultazione della loro sostanza»⁸⁴⁰. Nel caso *AMS*, infatti, la Corte di Giustizia non è stata chiamata a colmare un'omissione legislativa, il cui accoglimento avrebbe attribuito all'art. 27 un grado di giustiziabilità precluso ai principi, bensì a effettuare un controllo di validità di una norma nazionale, espressamente consentito dall'art. 52, par. 5. Ciononostante, tale controllo è stato svolto esclusivamente alla luce dell'atto di diritto derivato invocato, senza attribuire alcuna rilevanza alla disposizione della Carta, tanto che, all'esito del giudizio, la Corte richiama la consolidata giurisprudenza in materia di responsabilità risarcitoria dello Stato per contrasto con il diritto europeo, già riconosciuta in caso di mancata attuazione di una disposizione precisa e incondizionata di una direttiva, quale l'art. 3 della Direttiva 2002/14/CE⁸⁴¹.

La maggiore criticità della pronuncia *AMS* riguarda l'interpretazione meramente letterale dell'art. 27 CDFUE seguita dalla Corte di Giustizia che, alla luce della vaghezza della formulazione del precetto, è in grado di rendere il principio di informazione e consultazione privo di contenuto normativo⁸⁴².

Tale approccio è stato riproposto nella sentenza *Plamaro*, emanata a seguito del rinvio pregiudiziale di un giudice spagnolo chiamato ad applicare la normativa di recepimento della Direttiva 98/59/CE contenuta nell'*Estatuto de los Trabajadores*, la quale esclude dalla nozione di licenziamento collettivo le cessazioni dei contratti di lavoro dovute al pensionamento del datore di lavoro⁸⁴³. La domanda giudiziale verteva

paragrafo dell'art. 31 CDFUE: Corte Giust., C-414/16, *Egenberger*; Corte Giust., cause riunite C-569/16 e C-570/16, *Bauer*; Corte Giust., C-68/17, *Cresco*; Corte Giust., C-684/16, *Max Plank*; Corte. Giust., C-55/18, CCOO. Per un commento a tali pronunce: MUIR E., *The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer*, in *REAL*, 2019, 2, 185 ss.

⁸³⁸ OLSSON P.H., *Possible Shielding Effects of Article 27 on Workers' Rights to Information and Consultation in the EU Charter of Fundamental Rights*, in *IJLL&IR*, 2016, 2, 251 ss.; VIOLINI L., GENNUSA M.E., *Cosa è e cosa rimane della distinzione tra principi e diritti?*, in AMALFITANO C., D'AMICO M., LEONE S., *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea nel sistema integrato di tutela*, Giappichelli, 2022, 109; GUÐMUNDSDÓTTIR D., *op. cit.*, 692;

⁸³⁹ COZZI A.O., *op. cit.*, 274.

⁸⁴⁰ VIOLINI L., GENNUSA M.E., *op. loc. ult. cit.*

⁸⁴¹ La Corte di Giustizia (par. 39) richiama il proprio precedente Corte Giust., cause riunite C-6/90 e C-9/90, *Francovich*.

⁸⁴² DOSSERMONT F., *op. ult. cit.*, lo definisce "*less than a principle*"; STEIERT M., *The landmark case that went missing: Collective redundancies, unjustified dismissal and the denied horizontality of the EU Charter of Fundamental Rights in C-196/23 Plamaro*, in *ELLJ*, 2025, 3, 384 ss.; TINIÈRE R., *L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux*, in *Revue des droit et libertés fondamentaux*, 2014, 14, sostiene che l'approccio della Corte di Giustizia faccia transitare i diritti sociali dal diritto positivo al "semplice incantesimo".

⁸⁴³ Corte Giust., 11.7.2024, C-196/23, *Plamaro*.

sulla compatibilità di tale previsione con l'art. 1 della Direttiva 98/59/CE e, in caso di risposta negativa, sulla sussistenza dell'obbligo del giudice nazionale di disapplicare la disciplina interna in forza dell'art. 27 o dell'art. 30 della Carta, considerati singolarmente o in combinato disposto con la normativa europea in tema di licenziamenti collettivi.

Dopo aver accertato il contrasto della disciplina spagnola con la Direttiva 98/59/CE, la Corte esclude che «dal tenore letterale dell'art. 27 della Carta» possano «essere desunte, come norme direttamente applicabili», «le condizioni procedurali e sostanziali» del diritto d'informazione e consultazione⁸⁴⁴.

La «sterilità giuridica»⁸⁴⁵ assegnata dalla Corte di Giustizia all'art. 27 sembra fondarsi sulla formulazione vaga e imprecisa della norma, che renderebbe impossibile delinearne un contenuto giuridicamente cogente, nemmeno quando invocata in combinato disposto con gli atti di diritto derivato di "specificazione"⁸⁴⁶.

È, d'altra parte, innegabile la «debolezza strutturale»⁸⁴⁷ del precetto, che non precisa la titolarità del diritto, individuata, tramite una formula disgiuntiva, in capo «ai lavoratori o ai loro rappresentanti», né specifica le caratteristiche dell'informazione o le modalità della consultazione. L'indeterminatezza riguarda, inoltre, gli aspetti su cui si sono registrati i maggiori problemi applicativi delle varie discipline sull'*involvement*, quali l'identificazione dei "livelli appropriati" e il concetto di "tempo utile"⁸⁴⁸.

Il contenuto aperto della norma comporta un duplice ordine di conseguenze negative. Da un lato, la mancanza di "autosufficienza" della disposizione non consente al diritto di informazione e consultazione di esplicare effetti diretti negli ordinamenti degli Stati membri, e, dall'altro, impedisce allo stesso di svolgere la funzione di parametro di validità e di interpretazione che la Carta devolve alle norme di principio. Se, infatti, l'art. 27 è da considerarsi una norma "vuota", allora è impossibile predicarne qualsiasi capacità di incidere sulla realtà giuridica, che vada oltre la mera funzione di indirizzo politico per il legislatore⁸⁴⁹.

Invero, nelle pronunce sopra analizzate, la Corte interpreta l'art. 27 esclusivamente secondo un criterio letterale, escludendo che il suo significato possa essere specificato dal rilevante *acquis* europeo sul tema, senza neanche tentare di individuare un nucleo minimo del precetto in grado di dotarlo di vincolatività⁸⁵⁰. Al contrario, nei casi *AMS* e *Plamaro*, l'art. 27 si è rivelato incapace di fungere da "scudo" contro norme che violano gli stessi presupposti essenziali per il godimento del diritto di informazione e

⁸⁴⁴ Corte Giust., 11.7.2024, C-196/23, *Plamaro*, par. 50.

⁸⁴⁵ SENATORI I., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, Giappichelli, 2018, 72.

⁸⁴⁶ Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12, par. 62.

⁸⁴⁷ CORAZZA L., COMANDÈ D., GIUBBONI S., *op. cit.*, 518.

⁸⁴⁸ SENATORI I., *op. cit.*, 73.

⁸⁴⁹ STEIERT M., *op. cit.*, 390.

⁸⁵⁰ FRANTZIOU E., *Case C-176/12 Association de Médiation Sociale...*, cit., 344 ss.; TECQMENNE M., *The European Court of Justice, the EU Charter and the interpretation of fundamental social rights: Judicial law-making in disguise?*, in *MJECL*, 2024, 2, 267.

consultazione. Nessun contrasto con la Carta è stato, infatti, ravvisato dalla Corte dinanzi a discipline nazionali di attuazione del diritto europeo che, eccedendo il margine di discrezionalità riservato agli Stati membri dalle direttive di riferimento, escludevano l'esercizio delle prerogative partecipative per intere categorie di lavoratori⁸⁵¹.

La ricostruzione della Corte di Giustizia è criticabile sia per il percorso argomentativo seguito, sia per le conclusioni che ne derivano.

Rispetto a quest'ultimo profilo, negare qualsivoglia giustiziabilità a una norma della Carta contrasta con la natura "fondamentale" del diritto in essa tutelato, dotato di «forza normativa di rango costituzionale»⁸⁵². Nemmeno alle norme riconducibili alla categoria dei principi può essere disconosciuto un grado di normatività, da ritenersi solo limitato rispetto a quello riservato ai diritti, i quali, a differenza dei primi, possono essere invocati "*as such*"⁸⁵³, senza che la loro operatività sia subordinata all'esistenza di un «diaframma normativo»⁸⁵⁴.

Per quanto attiene all'argomentazione proposta dalla Corte, si rileva una sovrapposizione tra il piano della definizione del contenuto del principio e quello della sua invocabilità, tenuti, invece, ben distinti dall'Avvocato Generale Cruz Villalón nelle Conclusioni rese nel caso *AMS*.

Invero, dall'analisi della giurisprudenza della Corte di Giustizia sulle norme della Carta emerge che il giudizio incentrato sulla formulazione della disposizione è volto unicamente a saggiare la sussistenza dei caratteri di incondizionatezza e precisione necessari per statuirne l'effetto diretto. Nella ricostruzione del contenuto, tuttavia, rivestono un ruolo centrale gli atti di diritto derivato e la giurisprudenza ad essi relativa⁸⁵⁵.

Nelle pronunce relative all'art. 27, invece, la statuizione sul carattere condizionato e vago del precetto, da cui discende l'esclusione dell'invocabilità del diritto ivi previsto nelle controversie tra privati, non è seguita da alcun tentativo di riempire di contenuto la norma tramite il ricorso a fonti esterne alla Carta, al fine di utilizzarla come parametro di validità.

⁸⁵¹ L'Avvocato Generale Yves Bot, nelle conclusioni rese il 29.5.2018 nelle cause riunite C-596/16 e C-570/16, *Bauer e Broßonn*, sostiene sia «lecito ritenere che l'articolo 52, paragrafo 5, della Carta non solo non escluda, bensì autorizzi espressamente che una disposizione della Carta affermativa di un «principio» possa essere direttamente invocata dinanzi ai giudici nazionali, al fine di controllare la legittimità di strumenti legislativi nazionali di attuazione del diritto dell'Unione» (par. 68). Tuttavia, giustifica il *self-restraint* della Corte nel caso *AMS* alla luce del «principio di separazione dei poteri» (par. 69).

⁸⁵² Conclusioni AG Cruz Villalón, 18.7.2013, C-176/12, par. 49. JÄÄSKINEN N., *Fundamental Social Rights in the Charter — Are They Rights? Are They Fundamental?*, in PEERS S., PRECHAL S. (a cura di), *EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Bloomsbury, 2021, 1855 ss.

⁸⁵³ DOSSERMONT F., *The right to information...*, cit., 720.

⁸⁵⁴ PALLADINO R., *Diritti, principi ed effetto diretto orizzontale delle disposizioni (in materia sociale) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in *DUE*, 2019, 180.

⁸⁵⁵ Per una ricostruzione delle pronunce relative alle norme della Carta e sul rapporto tra quest'ultime e il diritto derivato: COSTAMAGNA O., op. cit., 133 ss.

D'altra parte, escludere che una norma della Carta, anche di principio, sia dotata di un "nocciolo duro"⁸⁵⁶ inviolabile si pone in contrasto con l'art. 52, par. 1 CDFUE, che richiede il rispetto del "contenuto essenziale" dei diritti fondamentali.

Ogni diritto e libertà riconosciuto dalla Carta ha, infatti, un contenuto essenziale, che è parte dell'identità stessa del diritto⁸⁵⁷. Sebbene la clausola generale non contempli espressamente i "principi", ritenerli esclusi dal raggio di applicazione del divieto di lesione del "contenuto essenziale" consentirebbe al legislatore di svuotarli di «qualunque significato ed effettività»⁸⁵⁸.

Il contenuto essenziale di un diritto, definito come «limite dei limiti»⁸⁵⁹, può essere ricostruito solo tramite un'interpretazione sistematica, basata sull'identificazione degli interessi ad esso sottesi⁸⁶⁰.

4.1.2. La consultazione con il titolare del potere decisionale come elemento essenziale dell'art. 27 CDFUE

Le Spiegazioni della Carta individuano un ampio novero di atti dell'Unione quali fonti di ispirazione dell'art. 27⁸⁶¹.

Se il rilevante *corpus* giuridico formatosi sull'*involvement* dei lavoratori può, da un lato, rendere difficile individuare l'esatta portata dell'art. 27⁸⁶², dall'altro, rappresenta una risorsa ermeneutica fondamentale per estrarre il nucleo minimo inderogabile del diritto di informazione e consultazione, il quale, come molte norme della Carta, è espresso con un costrutto scarno e impreciso⁸⁶³.

Seguendo l'approccio della Corte di Giustizia, il contenuto essenziale del diritto deve essere ricercato tramite un'interpretazione teleologica delle discipline che ne costituiscono attuazione⁸⁶⁴. A tal fine, l'identificazione della "sostanza" del principio di informazione e consultazione può avvalersi di una consistente elaborazione giurisprudenziale volta «ad accrescere il tasso di effettività dei diritti collettivi

⁸⁵⁶ ALES E., *La dimensione "costituzionale" del modello sociale europeo tra luci e ombre (con particolare riferimento ai diritti collettivi e al licenziamento)*, in CARINCI M.T. (a cura di), *L'evoluzione della disciplina del licenziamento. Giappone ed Europa a confronto*, Giuffrè, 2017, 169.

⁸⁵⁷ TRIDIMAS T., GENTILE G., *The Essence of Rights: An Unreliable Boundary?*, in *GLJ*, 2019, 6, 805.

⁸⁵⁸ PALLADINO R., *op. cit.*, 193.

⁸⁵⁹ FERRARO F., LAZZARINI N., *op. cit.*, 1065.

⁸⁶⁰ TRIDIMAS T., GENTILE G., *op. loc. ult. cit.*; OJANEN T., *Making the Essence of Fundamental Rights Real: The Court of Justice of the European Union Clarifies the Structure of Fundamental Rights under the Charter*, in *ECLR*, 2016, 12, 318 ss.

⁸⁶¹ Le Spiegazioni richiamano la Carta sociale europea riveduta (articolo 21), la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (punti 17 e 18), le direttive 2002/14/CE, 98/59/CE, 2001/23/CE, 94/45/CE e gli artt. 154-155 TFUE. Sul riferimento "eccentrico" al dialogo sociale: SENATORI I., *op. cit.*, 115.

⁸⁶² FRANTZIOU E., *op. ult. cit.*, 347.

⁸⁶³ SENATORI I., *op. cit.*, 69 ss.

⁸⁶⁴ Corte Giust., cause riunite C-569/16 e C-570/16, *Bauer*.

procedurali»⁸⁶⁵, la quale, in base al Preambolo della Carta, opera quale fonte di integrazione rispetto all'interpretazione del catalogo dei diritti fondamentali⁸⁶⁶.

Senza riprendere compiutamente l'analisi già svolta sull'evoluzione normativa europea in tema di informazione e consultazione⁸⁶⁷, basti qui sottolineare la differenza di prospettiva tra le direttive di cd. prima generazione⁸⁶⁸ e le direttive adottate a partire dagli anni '90⁸⁶⁹: le prime attribuiscono diritti procedurali per questioni specifiche che possono comportare modifiche definitive del rapporto di lavoro, mentre le seconde li innalzano a fenomeno strutturale dell'impresa volto all'anticipazione e alla gestione del cambiamento.

La finalità primaria del diritto è offrire una tutela ai lavoratori tramite l'esercizio di un effettivo potere d'influenza sulle decisioni imprenditoriali, «laddove l'effettività equivale all'astratta idoneità a modificare o sovvertire il progetto originario»⁸⁷⁰, senza tuttavia mutare la titolarità delle prerogative organizzative, che rimangono in capo al datore di lavoro.

Alla luce di tale finalità, occorre verificare quali sono gli elementi che costituiscono la "sostanza del diritto", senza i quali essi degradano a «un semplice *flatus vocis*»⁸⁷¹.

Il concetto di "tempo utile", espressamente richiamato nell'art. 27, si declina diversamente tra le due categorie di direttive. In particolare, nella prima categoria la nozione di "tempo utile" impone l'avvio della procedura prima dell'adozione del provvedimento gestionale su cui i rappresentanti dei lavoratori possono incidere, mentre nella seconda l'esercizio dei diritti è anticipato a un momento in cui la decisione organizzativa che potrebbe influire sulle condizioni di lavoro non è ancora stata assunta⁸⁷².

Il concetto di "tempo utile" deve, dunque, essere interpretato in maniera necessariamente funzionale rispetto all'argomento su cui verte la procedura.

Dalla giurisprudenza europea si desume l'essenzialità del rispetto delle tempistiche nell'invio dell'informazione al fine del godimento dei diritti procedurali poichè la condotta dilatoria del datore di lavoro è in grado di comprimere la stessa finalità della consultazione⁸⁷³.

⁸⁶⁵ LO FARO A., *op. cit.*, 404.

⁸⁶⁶ COZZI A.O., *op. cit.*, 296.

⁸⁶⁷ Cfr. *supra*, cap. 2, par. 1.

⁸⁶⁸ Direttive 98/59/CE, 2001/23/CE.

⁸⁶⁹ Direttive 89/391/CE, 94/45/CE, 97/81/CE, 99/70/CE, 2001/86/CE, 2002/14/CE, 2009/38/CE.

⁸⁷⁰ SENATORI I., *op. cit.*, 127.

⁸⁷¹ CASTELLI L., *Alla ricerca del "limite dei limiti": il «contenuto essenziale» dei diritti fondamentali nel dialogo fra le Corti*, in *RAIC*, 2021, 1, 473.

⁸⁷² Cfr. *supra*, cap. 3, par. 2.

⁸⁷³ Corte Giust., 27.1.2005, C-188/03, *Junk*; Corte Giust., 10.09.2009, C-44/08, *Akavan*. Su tali pronunce: cfr. *supra*, cap. 3, par. 1. Ritengono che la nozione di "tempo utile" costituisca il nucleo essenziale del diritto di informazione e consultazione: SENATORI I., *op. cit.*, 131; BRONZINI G., *L'Europa sociale che funziona: il diritto dei lavoratori all'informazione ed alla consultazione nell'ambito dell'impresa*, Relazione presentata al Seminario Ires/Informia, Roma, 15-16 luglio 2010.

Analogamente alla nozione di "tempo utile", anche quella di "livelli appropriati" in cui deve svolgersi, ai sensi dell'art. 27, la procedura, non possono che essere individuati in funzione dell'argomento trattato.

Dall'analisi del diritto derivato emerge che tale concezione dell'"appropriatezza" dei livelli sia adottata espressamente dall'art. 4, co. 4, lett. b) della Direttiva 2002/14/CE e richiamata nel preambolo della Direttiva 2009/38/CE⁸⁷⁴, la quale si preoccupa, inoltre, di garantire che il diritto di informazione e consultazione sia esercitato sia con la direzione centrale del gruppo di dimensioni comunitarie sia con lo stabilimento locale direttamente interessato dalla riorganizzazione⁸⁷⁵.

Invero, qualora la consultazione avvenga con un livello "inappropriato", privo del potere effettivo di assumere la decisione oggetto della procedura, quest'ultima non può svolgere l'obiettivo cui è preordinata.

Si ravvisa, dunque, un contrasto tra la nozione di datore di lavoro adottata dalla Corte di Giustizia nel caso *Akavan* e il contenuto essenziale del diritto di informazione e consultazione garantito dall'art. 27 CDFUE⁸⁷⁶.

Il coinvolgimento della controllante nella procedura, qualora il datore di lavoro formale sia totalmente privo di autonomia decisionale, non comporterebbe, d'altra parte, una riduzione della libertà del gruppo «di procedere all'organizzazione delle sue attività nel modo più conforme alle sue esigenze»⁸⁷⁷. Al termine della consultazione, infatti, la controllante potrà comunque ordinare alla controllata di risolvere i contratti di lavoro.

⁸⁷⁴ Il Considerando 14) della Direttiva 2009/38/CE afferma che «solo un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti direttivi e un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori rendono possibile l'anticipazione e la gestione del cambiamento. Il Considerando 15) ricalca la formula dell'art. 4, co. 4, lett. b) della Direttiva 2002/14/CE, secondo cui «ai lavoratori e ai loro rappresentanti devono essere garantite l'informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata».

⁸⁷⁵ Cfr. *supra* cap. 3, par. 2.

⁸⁷⁶ Ravvisa un contrasto tra l'art. 2, par. 4, Direttiva 98/59/CE e l'art. 27 CDFUE: SENATORI I., *op. cit.*, 132.

⁸⁷⁷ Corte Giust., 10.09.2009, C-44/08, *Akavan*, par. 59.

Conclusioni

Le tradizionali tecniche di limitazione del potere si rivelano inadeguate a contenere le forme di autorità che un'impresa terza esercita sull'organizzazione datoriale, le quali producono effetti mediati e indiretti sul rapporto di lavoro.

Invero, lo statuto protettivo del diritto del lavoro, imperniato sulla riconduzione del rapporto entro lo schema contrattuale e sulla conseguente limitazione dei poteri datoriali mediante strumenti di matrice negoziale, non riesce a svolgere una funzione di argine rispetto a forme di autorità esterne al contratto, che si esplicano nell'adozione di decisioni condizionanti l'organizzazione dell'attività economica.

La strada finora percorsa, diretta a moltiplicare i soggetti cui imputare il rapporto di lavoro, risulta legata ad una concezione del potere come «fatto unitario»⁸⁷⁸, che mal si adatta alle nuove gerarchie derivanti dalla posizione di dipendenza del datore di lavoro sul piano dei rapporti di mercato, le quali comportano la dispersione, piuttosto che l'esercizio congiunto, delle prerogative datoriali tra una pluralità di imprese.

Più promettente appare un approccio volto a riconoscere le variegate e complesse forme di esercizio del potere e valutare «se e quanto»⁸⁷⁹ possano derivarne responsabilità in relazione ai rapporti di lavoro instaurati dalle imprese che vi sono sottoposte.

La disciplina in tema di licenziamenti collettivi assume come centro di regolazione l'impresa, intesa nella sua duplice veste di potere, il cui esercizio deve tenere conto degli interessi di chi ne subisce gli effetti, e di ambito organizzativo, entro il quale, tramite una gestione consensuale con il sindacato, verificare la possibilità di riassorbimento della manodopera in esubero.

Il potere che la procedura di informazione e consultazione intende limitare si colloca a monte del contratto di lavoro e «coinvolge le prerogative qualificanti dell'iniziativa economica privata, riguardando scelte strategiche dell'impresa sul se, come, dove, quando e sulla base di quale organico produrre»⁸⁸⁰.

⁸⁷⁸ CORAZZA L., *Al di là del rapporto di lavoro: fenomenologie e stili del potere datoriale*, in DEL PUNTA R. (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, 2022, 174.

⁸⁷⁹ DE SIMONE G., *I gruppi di imprese*, cit., 1543.

⁸⁸⁰ GAMBACCIANI M., *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, RomaTre Press, 2017, 22. Sulla distinzione tra poteri imprenditoriali e poteri datoriali: ROMAGNOLI U., *Per una rilettura dell'art. 2086 c.c.*, cit.; ZOLI C., *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere*, in LD, 1997, 2, 241 ss.; FERRANTE V., *Direzione e gerarchia nell'impresa*, in BUSNELLI F. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, 2012, 26 ss.; LISO F., *Lo Statuto dei lavoratori, tra amarcord e prospettive del futuro*, in LD, 2010, 1, 78; CORAZZA L., *op. ult. cit.* Più di recente, il tema è stato affrontato alla luce della modifica dell'art. 2086 c.c.: VALLAURI M., *Brevi note su poteri imprenditoriali e poteri datoriali alla luce del nuovo art. 2086 c.c.*, in LD, 2021, 3-4, 471 ss.; TULLINI P., *Aspetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086 c.c.: prima lettura*, in RIDL, 2020, I, 135 ss. In generale sulla libertà di iniziativa economica: GALGANO F., *Sub art. 41*, in BRANCA G. (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, 1982, 1 ss.

Nell'ambito della l. n. 223/1991, così come della Direttiva 98/59/CE, l'autonomia collettiva è l'unica in grado di incidere sulle libere scelte imprenditoriali⁸⁸¹, tramite l'esercizio di un (contro)potere di controllo che si colloca tra il momento decisionale relativo all'innovazione organizzativa e quello relativo all'amministrazione del contratto⁸⁸², il cui obiettivo è deviare il corso della decisione di espulsione di un certo numero di lavoratori. La gestione partecipata della ristrutturazione aziendale è, nella logica della disciplina sui licenziamenti collettivi, quella di incidere sul *quomodo* della decisione strategica, tramite la ricerca condivisa di soluzioni per attuarla che consentano di salvaguardare la continuità dei rapporti di lavoro.

La comunicazione di apertura della procedura, volta a rendere trasparente il processo decisionale datoriale, deve contenere le ragioni del progetto di licenziamento e, qualora esso sia limitato a una determinata unità produttiva, deve garantire al sindacato la possibilità di verificare la sussistenza di un nesso di causalità tra la decisione organizzativa e la soppressione di un determinato reparto aziendale, nonché indicare i motivi per i quali i lavoratori considerati in esubero non possano essere adibiti in altro settore del complesso aziendale. Il licenziamento collettivo, dunque, «abbraccia [...] l'impresa globalmente considerata»⁸⁸³, salvo che non sussistano specifiche ragioni, da sottoporre al controllo sindacale a pena di illegittimità della procedura, che giustificano il restringimento dell'ambito di esercizio del potere di riduzione del personale a una determinata struttura aziendale.

Quando il datore di lavoro è sottoposto al controllo di un altro soggetto, il potere decisionale si colloca, non solo al di fuori del contratto di lavoro, ma anche all'esterno del perimetro aziendale. La disciplina deve, pertanto, essere adeguata alla concreta configurazione giuridica assunta dall'impresa, valutando il progetto di licenziamento nell'ambito dell'attività complessiva in cui si inserisce.

La nozione di impresa, come visto, non conosce un significato univoco, bensì si presta a essere ricostruita in base allo specifico potere da regolare nonché in ragione delle finalità perseguite dalla normativa in cui è utilizzata⁸⁸⁴.

Considerare la "dimensione di gruppo"⁸⁸⁵ come ambito organizzativo verso cui il controllo sindacale deve dirigersi per valutare la decisione strategica, nonché «la possibilità di evitare o ridurre licenziamenti», non comporta negare la distinta soggettività delle singole società, bensì una riconcettualizzazione della nozione di impresa, funzionale alla specifica normativa considerata⁸⁸⁶. Se, infatti, la nozione di

⁸⁸¹ SCARPELLI F., *Iniziativa economica, autonomia collettiva, sindacato giudiziario: dall'art. 41 della Costituzione alla recente legislazione sulle trasformazioni dell'impresa*, in LD, 1996, 1, 23.

⁸⁸² LISO F., *La mobilità...*, cit., 80.

⁸⁸³ COMANDÈ D., *L'ambito di applicazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi: il criterio topografico, da solo, non "spezza" l'unità del complesso aziendale lungo l'asse Roma-Milano*, in RIDL, 2010, II, 774.

⁸⁸⁴ MELIADÒ G., *La teoria dell'impresa...*, cit.; PESKINE E., *À la recherche de l'organisation en droit du travail. Penser l'entreprise et son dépassement*, in RDT, 2019, 19 ss.

⁸⁸⁵ DE SIMONE G., *Titolarità del rapporto...*, cit., 265.

⁸⁸⁶ PESKINE E., *L'imputation en droit du travail...*, cit., 158.

"complesso aziendale" di cui all'art. 5, l. n. 223/1991 delimita l'ambito in cui incide il potere organizzativo del datore di lavoro, quando la decisione è presa a un livello superiore, esso non potrà che comprendere tutte le attività sottoposte all'influenza determinante dello stesso.

Tale lettura è, inoltre, coerente con la funzione del controllo sindacale, che si dirige verso l'attività d'impresa e la sua strategia, piuttosto che sulla struttura societaria⁸⁸⁷. Esso, pertanto, può essere efficacemente esercitato solo «trascurando la forma e concentrandosi sull'importanza economica»⁸⁸⁸ dell'organizzazione.

La giurisprudenza europea riconosce il diritto dei rappresentanti dei lavoratori della controllata di conoscere la decisione strategica adottata dalla controllante, ricostruendo in capo a quest'ultima uno specifico obbligo informativo da adempiere nei confronti del datore di lavoro tenuto ad attivare la procedura di consultazione sindacale.

La tecnica basata sull'imputazione di "obblighi complementari" a quelli prettamente datoriali emergente nella Direttiva 98/59/CE opera come limite all'esercizio del potere collocato all'esterno del rapporto di lavoro, ricostruito valorizzando la necessità di rendere effettivi i diritti volti a riequilibrare l'asimmetria propria del contratto di lavoro. La condivisione degli obblighi che ne scaturisce si differenzia dal modello di responsabilità congiunte derivante dall'accertamento di un rapporto di lavoro pluridatoriale, il quale implica l'imputazione di tutte le posizioni soggettive che trovano fonte nel contratto a più soggetti giuridici distinti. Le esigenze procedurali analizzate, al contrario, comportano un'articolazione funzionale degli obblighi, il cui contenuto varia a seconda della posizione ricoperta dall'impresa nell'organizzazione.

Benché l'approccio funzionale perseguito dalla Corte di Giustizia nell'interpretazione della Direttiva 98/59/CE, da ritenersi applicabile anche in relazione agli obblighi previsti dalla Direttiva 2002/14/CE, possa fungere da adeguato modello regolativo delle organizzazioni economiche complesse, esso non è scevro da criticità.

In primo luogo, la nozione di controllo adottata a livello europeo risulta legata a concetti di diritto societario, piuttosto che all'effettiva capacità dell'impresa terza di adottare decisioni suscettibili di modificare i livelli occupazionali del datore di lavoro, con la conseguenza di escludere dall'ambito di applicazione degli obblighi le relazioni tra imprese nei quali la dipendenza datoriale opera sul piano dei rapporti economici. Una prospettiva più idonea a catturare le asimmetrie di potere che derivano dalle relazioni commerciali è quella adottata dalla Direttiva 2024/1760, che valorizza la posizione dominante ricoperta dall'impresa leader sul mercato. Quest'ultima disciplina, la cui effettiva capacità di migliorare le condizioni di lavoro nelle catene globali di fornitura è dibattuta, segue logiche analoghe a quelle sopra esaminate, imputando all'impresa capofila un obbligo diverso da quello gravante sul datore di lavoro, fondato sulla presa d'atto che le scelte strategiche adottate dal soggetto in posizione dominante

⁸⁸⁷ SIMITIS S., *Workers' Participation in the Enterprise - Transcending Company Law?*, in *MLR*, 1975, 38, 7 e 16.

⁸⁸⁸ TREU T., *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, in *DLRI*, 1988, 4, 659-660.

producono conseguenze sui lavoratori impiegati presso gli altri anelli della filiera produttiva.

Inoltre, sebbene l'obbligo di informazione ricostruito in capo alla controllante possa garantire il formale rispetto dei diritti partecipativi dei rappresentanti dei lavoratori, questi ultimi, nell'ottica della Corte di Giustizia, possono dialogare solo con il datore di lavoro, privo del potere di decidere il corso delle operazioni di ristrutturazione.

Si ritiene, pertanto, necessaria una riflessione volta a superare l'approccio formalistico adottato dalla giurisprudenza europea, tramite una lettura costituzionalmente orientata dei (deboli) diritti partecipativi riconosciuti ai rappresentanti dei lavoratori.

Anche accettando la qualificazione dell'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea quale mera norma di "principio"⁸⁸⁹, la costituzionalizzazione delle prerogative sindacali di informazione e consultazione impone una rilettura delle discipline che ne costituiscono attuazione in senso conforme al contenuto precettivo del diritto primario⁸⁹⁰.

Sebbene, infatti, l'art. 27 della Carta stabilisca un "canone di collegamento"⁸⁹¹ con la normativa di attuazione, secondo cui l'informazione e la consultazione devono essere garantite «nei casi e alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione»⁸⁹², ciò non toglie che esso costituisca un parametro interpretativo degli atti rientranti nel suo ambito di applicazione, tra i quali figura la Direttiva 98/59/CE.

In base all'art. 27 della Carta, l'informazione e la consultazione devono essere garantite «ai livelli appropriati», i quali «non potranno che essere costituiti da quelli in cui ha sede l'autorità provvista del potere effettivo di adottare la decisione rilevante»⁸⁹³, la quale, come tale, è in grado di condividere con i rappresentanti dei lavoratori i dati pertinenti, nonché di accogliere e valutare le proposte da essi avanzate.

Una rilettura in senso funzionale del soggetto obbligato, tale da garantire l'effetto utile della disciplina, non è, pertanto, solo auspicabile, ma anche necessaria alla luce di un'interpretazione conforme con il diritto primario dell'Unione.

⁸⁸⁹ Come statuito dalla Corte di Giustizia nel caso AMS: C. Giust., 15.1.2014, C-176/12, *Association de médiation sociale c. Confédération générale du travail (CGT) et al.*, su cui: CARUSO B., PAPA V., *I percorsi «accidentati» della carta dei diritti fondamentali dell'ue... eppur la talpa scava*, in RGL, 2014, II, 185 ss.; CORTI M., *L'informazione e consultazione dei lavoratori tra art. 27 della "Carta di Nizza" e direttiva 2002/14/CE: un diritto "condizionato"*, in DRI, 2014, II, 1178 ss.; PAPA V., *The Dark Side of Fundamental Rights Adjudication? The Court, the Charter and the Asymmetric Interpretation of Fundamental Rights in the AMS Case and beyond*, in ELLJ, 2015, 3, 190 ss.

⁸⁹⁰ Art. 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, su cui FERRARO F., LAZZERINI N., art. 52, in ALLEGREZZA S., MASTROIANNI R., PAPPALARDO F., POLLICINI O., RAZZOLINI O. (a cura), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, 1061 ss., spec. 1080. Cfr anche: CORTI M., *La partecipazione dei lavoratori*, cit., 284; DOSSERMONT F., *Worker involvement in secondary EC law prior to the Recast Directive*, in DOSSERMONT F., BLANKE T. (a cura di), *The Recast of the European Works Council Directive*, Intersentia, 2010, 33.

⁸⁹¹ SENATORI I., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, cit., 71.

⁸⁹² A tal proposito ALES E., *La dimensione "costituzionale" del modello sociale europeo tra luci e ombre (con particolare riferimento ai diritti collettivi e al licenziamento)*, in CARINCI M.T. (a cura di), *L'evoluzione della disciplina del licenziamento*, 171, parla di "costituzionalizzazione deduttiva".

⁸⁹³ SENATORI I., *op. ult. cit.*, 132. Dello stesso avviso CORTI M., *op. ult. cit.*, 286.

Il superamento della personalità giuridica delle distinte società ai fini dell'esercizio del contropotere collettivo impone una riflessione anche sui livelli nei quali deve essere costituito l'interlocutore sindacale, per i quali non è possibile trarre indicazioni utili dall'ordinamento europeo, che sul punto rinvia alle tradizioni domestiche.

L'ordinamento italiano, perseguendo una ben precisa politica di decentramento dell'attività sindacale, ancora la costituzione delle rappresentanze a livello dell'unità produttiva⁸⁹⁴.

Benché la duttilità della nozione di unità produttiva, come visto, potrebbe consentire di ricomprendere al suo interno l'attività svolta da più soggetti giuridici distinti, una politica legislativa volta a aumentare i livelli delle rappresentanze, tramite la previsione di misure di sostegno alla costruzione di un contropotere sindacale corrispondente alla dimensione assunta dalle imprese e di meccanismi di coordinamento analoghi a quelli dell'art. 12 della Direttiva CAE, contribuirebbe a una migliore gestione degli esuberi nelle organizzazioni economiche complesse.

⁸⁹⁴ DE LUCA TAMAJO R., *Art. 35*, cit., 623.

Abbreviazioni delle riviste scientifiche

A&S	Ambiente & sviluppo
ADL	Argomenti di Diritto del Lavoro
AGE	Analisi Giuridica dell'Economia
ALSS	Autonomie Locali e Servizi Sociali
CI	Contratto e Impresa
CLL&PJ	Comparative Labor Law and Policy Journal
CMLR	Common Market Law Review
CMR	California Management Review
DL	Il Diritto del Lavoro
DLRI	Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
DML	Il Diritto del Mercato del Lavoro
DPL	Diritto e Pratica del Lavoro
DRI	Diritto delle Relazioni Industriali
DS	Droit Social
DUE	Diritto dell'Unione Europea
ECJ	European Competition Law
ECL	European Company Law
ECLR	European Constitutional Law Review
EDP	Europa e Diritto Privato
ELLJ	European Labour Law Journal
ELR	European Law Review
FI	Il Foro Italiano
GC	Giurisprudenza Commerciale
GLJ	German Law Review
IJCLL&IR	The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
ILJ	Industrial Law Journal
ILLJ	Italian Labour Law e-Journal
LD	Lavoro e Diritto
LDE	Lavoro Diritti Europa
LG	Il Lavoro nella Giurisprudenza
LLI	Labour & Law Issues
MCR	Mercato Concorrenza Regole
MLR	The Modern Law Review

MGL	Massimario di Giurisprudenza del Lavoro
MJECL	The Maastricht Journal of European and Comparative Law
ODC	Orizzonti del Diritto Commerciale
OGL	Orientamenti della Giurisprudenza del Lavoro
QDLM	Quaderni della rivista Diritti Lavori Mercati
QDLRI	Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
QRS	Quaderni di Rassegna Sindacale
RD	Recueil Dalloz
RDC	Rivista di Diritto Civile
RDCComm	Rivista del Diritto Commerciale
RDT	Revue de Droit du Travail
RGL	Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale
RIDL	Rivista Italiana di Diritto del Lavoro
RTDPC	Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile
SJS	Le Semaine Juridique - Social
VN	Vita Notarile
VTDL	Variazioni sui Temi di Diritto del Lavoro
YARS	Yearbook of Antitrust and Regulatory Studie

Bibliografia

- ALES E., *2002/14/EC: Framework Information and Consultation*, in SCHLACHTER M. (a cura di), *Eu Labour Law. A Commentary*, Wolters Kluwer, 2015, 519 ss.
- ALES E., *La dimensione "costituzionale" del modello sociale europeo tra luci e ombre (con particolare riferimento ai diritti collettivi e al licenziamento)*, in CARINCI M.T. (a cura di), *L'evoluzione della disciplina del licenziamento*, 159 ss.
- ALESSI C., *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 85 ss.
- ALVINO I., *Datore di lavoro*, in DEL PUNTA R., ROMEI R., SCARPELLI F. (a cura di), *Enciclopedia del Diritto, I tematici. Contratto di lavoro*, 2023, 473 ss.
- ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese*, Giuffrè, 2014.
- ANIBALLI V. ET AL., *Approccio interdisciplinare alla nozione di ramo d'azienda dematerializzato*, in *LLI*, 2023, 1 ss.
- ANTONMATTEI P.H. ET AL., *L'unité économique et sociale. Un périmètre social de l'entreprise*, Wolters Kluwer France, 2011.
- ASQUINI A., *Profili dell'impresa*, in *RDComm*, 1943, I, 1 ss.
- BAILEY D., ODUDU O., *The single economic entity doctrine in EU competition law*, in *CMLR*, 2014, 6, 1721 ss.
- BALANDI G.G., BORELLI S., *Il contributo dell'Unione Europea allo studio giuslavoristico delle organizzazioni economiche complesse*, in *Studi in onore di Luigi Costato*, Jovene, 2014, vol. II, 389 ss.
- BALLETTI E., *La legittimazione passiva nel procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in *DL*, 1991, 5, 414 ss.
- BARBA A., *Reti di impresa e abuso di dipendenza economica*, in *CI*, 2015, 6, 1264 ss.
- BARBERA M., *Contrattazione e partecipazione: uno sguardo retrospettivo e uno prospettico*, in *LD*, 2023, 4, 679 ss.
- BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *DLRI*, 2010, 203 ss.
- BARNARD C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, 2024.
- BAVARO V., *Appunti sul diritto del potere collettivo del lavoro*, in *LD*, 2021, 3-4, 563 ss.
- BAVARO V., LAFORGIA S., *Contrattazione collettiva e "prossimità delle imprese". La struttura del contratto collettivo di filiera, distretto, reti d'impresa*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 107 ss.
- BAVARO V., *Tutela della tendenza: l'equivoco dell'art. 4 della legge n. 108/1990*, in *RIDL*, 1997, II, 828 ss.
- BEAUJOLIN-BELLET R., SCHMIDT G., *Les restructurations d'entreprises*, La Découverte, 2012.
- BERCUSSON B., *The European Social Model Comes to Britain*, in *ILJ*, 2002, 3, 209 ss.
- BIAGI M., *La dimensione dell'impresa nel diritto del lavoro*, Franco Angeli, 1978.

- BIAGI M., *La Direttiva comunitaria del 1994 sull'informazione e consultazione dei lavoratori: una prospettiva italiana*, in *DRI*, 1995, I, 35 ss.
- BIAGI M., *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comunitari e comparati*, in *DRI*, 1992, I, 121 ss.
- BIASI M., GAUDIO G., *La "missione di civiltà" del diritto sociale europeo e il nuovo assetto dei licenziamenti collettivi in Italia: rileggendo Mario Grandi*, in *VTDL*, 2020, 1229 ss.
- BIEDMA E.G., *Licenziamenti per riduzione del personale*, in BAYLOS GRAU A., CARUSO B., D'ANTONA M., SCIARRA S. (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi, 1996, 305 ss.
- BLANKE T., *Workers' Right to Information and Consultation within the Undertaking (Article 27)*, in BERCUSSON B. (a cura di), *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Nomos, 2006, 258 ss.
- BOLEGO G., *Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro*, Cedam, 2011.
- BONARDI O., *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in *Working Paper Olympus*, 2013, 1 ss.
- BONFANTI A., *Catene globali del valore, diritti umani e ambiente, nella prospettiva del diritto internazionale privato: verso una direttiva europea sull'obbligo di diligenza delle imprese in materia di sostenibilità*, in *Jus*, 2023, 295 ss.
- BORELLI S., *Indovina chi è il datore di lavoro? Colui che esercita l'autorità effettiva sul lavoratore!*, in *RGL*, 2021, II, 30 ss.
- BORELLI S., IZZI D., *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, in *RGL*, 2021, I, 553 ss.
- BORELLI S., *L'ambito di applicazione e i criteri di imputazione giuridica della disciplina lavoristica nelle organizzazioni economiche complesse*, in BARBERA M., PERULLI A. (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni industriali*, Cedam, 2014, 14 ss.
- BORELLI S., *Lavoratore (definizione eurunitaria)*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Lessico giuslavoristico. Diritto del lavoro e dell'Unione europea e del mondo globalizzato*, BUP, 2011, 123 ss.
- BORELLI S., MUCCIARELLI F., *La direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità: fra trasparenza e partecipazione*, in *RGL*, 2024, I, 492 ss.
- BORELLI S., *Tecniche di regolazione delle organizzazioni complesse e disciplina lavoristica*, in *LD*, 2014, 23 ss.
- BORZAGA M., MUSSI F., *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, in *LD*, 2023, 3, 495 ss.
- BOURN C., *Amending the Collective Dismissals Directive: A case of Re-arranging the Deckchairs?*, in *IJCLL&IR*, 1973, 227 ss.
- BRAMESHUBER E., *Information and Consultation Rights*, in TER HAAR B., KUN A. (a cura di), *EU Collective Labour Law*, Edward Elgar Publishing, 2021, 239 ss.
- BRANCA G., *La prestazione di lavoro in società collegate*, Giuffrè, 1965.

- BRINO V., *Diritto del lavoro e catene globali*, Giappichelli, 2020.
- BRINO V., *La governance societaria sostenibile: un cantiere da esplorare per il diritto del lavoro?*, in *LD*, 2023, 3, 437 ss.
- BRIZZOLARI V., CERSOSIMO C., *Organizzazione dei rapporti commerciali tra imprese e "contratti relazionali"*, in SIRENA P., ZOPPINI A. (a cura di), *I poteri privati e il diritto della regolazione*, Roma Tre Press, 2018, 433 ss.
- BRONZINI G., *L'Europa sociale che funziona: il diritto dei lavoratori all'informazione ed alla consultazione nell'ambito dell'impresa*, Relazione presentata al Seminario Ires/Informia, Roma, 15-16 luglio 2010.
- BRUN S., *Il licenziamento economico tra esigenze dell'impresa e interesse alla stabilità*, Cedam, 2012.
- BRUUN N., LAULOM S., *Restructuring of Companies*, in JASPERS T., PENNING S., PETERS S. (a cura di), *European Labour Law*, Intersentia, 2024, 462 ss.
- BUCCELLATO F., *Delocalizzazione e "forced labour": un passo indietro nell'azione di contrasto?*, in *RCI*, 2017, 3, 684 ss.
- BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020.
- BUSI B., *La Politica sociale europea: linee evolutive e programmi d'azione*, in *ALSS*, 2000, 2, 169 ss.
- BUTLER M., A "Pick and Mix" Approach to Collective Redundancy: USDAW, in *ILJ*, 2018, 297 ss.
- CAFAGGI F., *Il governo della rete: modelli organizzativi del coordinamento inter-imprenditoriale*, in CAFAGGI F. (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Il Mulino, 2004, 58 ss.
- CAGNIN V., *Il distacco infra-gruppo alla luce delle novità sul contratto di rete*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 273 ss.
- CALABRESE B., *Impresa unitaria e pratiche unilaterali nel trattamento concorrenziale della distribuzione commerciale*, in *GC*, 2024, 3, 579 ss.
- CALABRÒ E., *Lavoro, impresa di gruppo, effettività della tutela*, Giuffrè, 1991.
- CAMPOBASSO G.F., *Diritto commerciale. Diritto dell'impresa*, vol. I, Utet, 1993.
- CAMPOBASSO M., *L'imputazione di conoscenza nelle società*, Giuffrè, 2002.
- CARABELLI U., *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, in Aa.Vv., *I licenziamenti per riduzione di personale in Europa*, Cacucci, 2001, 156 ss.
- CARABELLI U., *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in *DRI*, 2009, I, 91 ss.
- CARABELLI U., LECCESE V., *Libertà di concorrenza e protezione sociale a confronto. Le clausole di favor e di non regresso nelle direttive sociali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2005, 35, 458 ss.
- CARINCI M.T., *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, 2005.
- CARINCI M.T., *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 1 ss.

- CARINCI M.T., *Unicità del datore di lavoro quale regola generale dell'ordinamento giuslavoristico*, in *ADL*, 2007, 4-5, 1019 ss.
- CARTA C., *Di 28 ce n'è uno? Azione e contrattazione collettiva fra Statuto e Cdfue*, in *LD*, 2020, 4, 719 ss.
- CARTA C., *La nozione di stabilimento nella direttiva 98/59/CE. Riflessioni su interpretazione e lessico eurounitario*, in *RIDL*, 2016, II, 215 ss.
- CARTA C., *Lavoro e responsabilità dell'impresa nello spazio giuridico globale*, Giappichelli, 2025.
- CARTA C., *Ryanair e le regole di diritto internazionale privato nello spazio europeo: certezza processuale, carenza di tutela sostanziale?*, in *Labor*, 2017, 6, 671 ss.
- CARUSO B., PAPA V., *I percorsi «accidentati» della carta dei diritti fondamentali dell'UE... eppur la talpa scava*, in *RGL*, 2014, II, 185 ss.
- CASORIA M., *L'imputabilità infragruppo delle violazioni antitrust. (Ir)responsabilità e presunzioni*, in *MCR*, 2014, 2, 365 ss.
- CASTELLI L., *Alla ricerca del "limite dei limiti": il «contenuto essenziale» dei diritti fondamentali nel dialogo fra le Corti*, in *RAIC*, 2021, 1, 454 ss.
- CAVALLINI G., *I confini dell'impresa nella disciplina dei licenziamenti collettivi: stabilimento, unità produttiva e impresa controllata tra nozioni europee e nazionali*, in PERULLI A. (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi: in ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 539 ss.
- CAVALLINI G., *Il repêchage "in movimento": buona fede e correttezza e valutazione delle posizioni vacanti "poco dopo" (e "poco prima") il licenziamento*, in *LDE*, 2024, 1, 1 ss.
- CAVANNA F., *Gruppi di imprese: responsabilità della controllante per l'inquinamento del sito cagionato dalla controllata (nota a CDS, n. 2301/2020)*, in *A&S*, 2020, 6, 479 ss.
- CAVANNA F., *Il principio "chi inquina paga" e la concezione sostanzialistica di impresa (nota a TAR Lazio, n. 3441/2016)*, in *A&S*, 2016, 8-9, 563 ss.
- CÉA A., *L'unité économique et sociale en droit du travail*, Tesi di Dottorato, Université de Bordeaux, 2016.
- CECCHET E., *Il caso Unilever alla prova della Corte di Giustizia (alias la sottile linea di confine tra uso e abuso dei contratti di distribuzione)*, in *MCR*, 2022, 191 ss.
- CENTAMORE G., *Contrattazione e rappresentanze aziendale in Francia: rafforzamenti e promozioni inseguendo il decentramento*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa*, Franco Angeli, 2021, 47 ss.
- CENTAMORE G., *I criteri di scelta, tra incertezza passate, presenti e future*, in *VTDL*, 2018, 108 ss.
- CESTER C., *Trasferimento d'azienda e rapporti di lavoro: la nuova disciplina*, in *LG*, 2001, 6, 505 ss.
- CESTER C., *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, Cedam, 1983.
- CHIECO P., *La nozione comunitaria di gruppo di imprese e i suoi riflessi nell'ordinamento italiano: prime considerazioni*, in *DRI*, 1995, I, 83 ss.

COLANGELO G., *Dipendenza economica e mercati digitali*, in COLANGELO G., MINERVINI V., *La nuova stagione dell'abuso di dipendenza economica*, Il Mulino, 2023, 197 ss.

COLLINS H., *A Review of the Concept of Employer by Dr. Jeremias Prassl*, 2015, in <https://www.law.ox.ac.uk/content/labour-law-0/blog/2015/11/review-concept-employer-dr-jeremias-prassl>

COLLINS H., *Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration*, in *MLR*, 1990, 53, 731 ss.;

COMANDÈ D., *L'ambito di applicazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi: il criterio topografico, da solo, non "spezza" l'unità del complesso aziendale lungo l'asse Roma-Milano*, in *RIDL*, 2010, II, 771 ss.

CORAZZA L., *"Contractual Integration" e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004.

CORAZZA L., *Al di là del rapporto di lavoro: fenomenologie e stili del potere datoriale*, DEL PUNTA R. (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, 2022, 167 ss.

CORAZZA L., COMANDÈ D., GIUBBONI S., *Sub art. 27*, in ALLEGREZZA S., MASTROIANNI R., PAPPALARDO F., POLLICINI O., RAZZOLINI O. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, 511 ss.

CORAZZA L., *L'equivoco delle esternalizzazioni italiane smascherate dalla Corte di giustizia dell'Unione Europea*, in *RIDL*, 2014, II, 684 ss.

CORAZZA L., *Trasferimento parziale d'impresa e autonomia organizzativa nel prisma della giurisprudenza europea*, in *LG*, 2010, 15 ss.

CORAZZA L., RAZZOLINI O., *Evoluzione della figura del datore di lavoro e modelli di tutela dei lavoratori: verso una responsabilità di filiera?*, in *QRS*, 2023, 37 ss.

CORRIAS P., *Il contratto di subfornitura: alcune questioni*, in *VN*, 2016, 535 ss.

CORTESE B., *Piercing the Corporate Veil in EU Competition Law: The Parent Subsidiary Relationship and Antitrust Liability*, in CORTESE B. (a cura di), *EU Competition Law Between Public and Private Enforcement*, Kluwer Law International, 2014, 73 ss.

CORTI M., *Il coinvolgimento dei lavoratori preso sul serio: il caso GKN*, in *DRI*, 2011, II, 265 ss.

CORTI M., *L'informazione e consultazione dei lavoratori tra art. 27 della "Carta di Nizza" e direttiva 2002/14/CE: un diritto "condizionato"*, in *DRI*, 2014, II, 1178 ss.

CORTI M., *Partecipazione dei lavoratori e licenziamenti collettivi*, in *Jus Online*, 2019, 1 ss.

COSIO R., *Gruppi di imprese e licenziamenti collettivi: le precisazioni della Corte di Giustizia*, in *DRI*, 2011, II, 541 ss.

COSIO R., *La Direttiva sui licenziamenti collettivi nella giurisprudenza, più recente, della Corte di Giustizia*, in COSIO R., FOGLIA R., CURCURUTO F. (a cura di), *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del diritto dell'Unione Europea*, Giuffrè, 2016, 58 ss.

- COSIO R., *Licenziamenti collettivi e datore di lavoro non imprenditore: dalla sentenza della Corte di giustizia causa C-32/02 del 2003 al d.lgs. 110/04*, in *FI*, 2004, IV, 606 ss.
- COSIO R., *Licenziamenti collettivi. La nozione di "impresa che controlla il datore di lavoro"*, in *LG*, 2019, 2, 146 ss.
- COSTAMAGNA F., *Diritti fondamentali e rapporti tra privati nell'ordinamento dell'Unione europea*, Giappichelli, 2022.
- COUNTURIER G., *Le licenciement collective dans une unité économique et sociale*, in *DS*, 2011, 2, 175 ss.
- COZZI A.O., *Diritti e principi sociali nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Profili costituzionali*, Jovene, 2017.
- CRAPANZANO G., *Mito e realtà del controllo contrattuale di fatto delle società*, in *AGE*, 2011, 2, 361 ss.
- D'ANTONA M., *"Riduzione di personale" e licenziamenti: la rivoluzione copernicana della l. n. 223/1991*, in *FI*, 1993, I, 2032.
- D'ANTONA M., *Armonizzazione del diritto del lavoro e federalismo nell'Unione Europea*, in *RTDPC*, 1994, 695 ss.
- DAL SOGLIO P., *La dimostrazione del controllo esterno nelle cause di responsabilità da direzione e coordinamento*, in *GC*, 2024, 3, 652 ss.
- DAMMANN R., FRANÇOIS S., *Co-emploi: l'heure de la clarification*, in *RD*, 2016, 35, 2096 ss.
- DAVIES A.C.L., *EU Labour Law*, Edward Elgar, 2014.
- DE LUCA TAMAJO R., *Gruppi di imprese e rapporto di lavoro: spunti preliminari*, in *DRI*, 1991, 2, 67 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *L'accelerato riformismo della legislazione del lavoro: cause e resistenze*, in Ladicicco M.P., Nuzzo V. (a cura di), *Le riforme del diritto del lavoro. Politiche e Tecniche normative*, in *QDLM*, 2016, 2, 19 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., POSO V. A., *Le relazioni industriali «politicamente corrette» e il conflitto sindacale nella crisi aziendale, tra obblighi di informazione e consultazione preventivi e in corso di procedura, rispetto delle prerogative del sindacato e della libera iniziativa economica. Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Raffaele De Luca Tamajo*, in *Giustizia Insieme*, 2022.
- DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, 2005, 467 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Sub Art. 35*, in GIUGNI G. (diretto da), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Milano, 1979, 611 ss.
- DE NOVA G., *Sub art. 1. Definizione*, in A.A.V.V., *La subfornitura*, Ipsoa, 1998, 1 ss.
- DE SIMONE G., *Confini dell'impresa, esercizio di poteri, responsabilità, nei gruppi e nelle reti*, in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, 2015, 273 ss.
- DE SIMONE G., *Decentramento produttivo e unitarietà sostanziale del datore di lavoro*, in *RIDL*, 1989, II, 523 ss.

- DE SIMONE G., *I gruppi di imprese*, in BROLLO M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in CARINCI F., PERSIANI M. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, 1509 ss.
- DE SIMONE G., *L'effettività del diritto come obiettivo e come argomento. La giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, tra interventismo e self restraint*, in *LD*, 2014, 2-3. 489 ss.
- DE SIMONE G., *La gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese a struttura complessa*, in *DRI*, 1991, 81 ss.
- DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*, Franco Angeli, 1995.
- DE SPIEGELAERE S., MEYLEMANS L., *EWC Confidential. Confidentiality in European Works Councils and How Representatives Deal with it: Case Study and Survey Insights*, ETUI, 2020.
- DEAKIN S., *The Changing Concept of the 'Employer' in Labour Law*, in *ILJ*, 2001, 1, 72 ss.
- DEGL'INNOCENTI F., *Globalizzazione, catene produttive, regole di sostenibilità. il perimetro applicativo della direttiva europea 2024/1760*, in *Ianus*, 2024, 37 ss.
- DEGOLI M.C., *La nozione di impresa controllante nell'ambito dei licenziamenti collettivi. Rapporto de iure o de facto?*, in *RIDL*, 2019, II, 24 ss.
- DEL PUNTA R., *Disciplina del licenziamento e modelli organizzativi delle imprese*, in *DLRI*, 1998, 699 ss.
- DELFINO M., *"Multinationality with Variable Geometry" and the EU Legal Order*, in *ILLJ*, 2019, 1, 85 ss. DELOGU A., *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza su lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Aras Edizioni, 2022.
- DI MAIO A., *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in *ADL*, 2016, 780 ss.
- DI NOIA F., *Sul campo di applicazione dello Statuto: nello specchio di Dorian Gray*, in *LD*, 2020, 4, 697 ss.
- DONDI G., *Società collegate, frode alla legge e tutela del lavoratore licenziato*, in *GC*, 1984, 2316 ss.
- DONINI A., *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *LLI*, 2021, 1, 3 ss.
- DONINI A., *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in *LLI*, 2019, 100 ss.
- DORSSEMONT F., Case C-55/02, *Commission of the European Commission v. Portuguese Republic*; Case C-188/03, *Intraud Junk v. Wolfgang Kühnel*, in *CMLR*, 2006, 43, 225 ss.
- DOSSERMONT F., Case C-440/00, *Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel v. Kühne & Nagel AG*, judgment of the Court of Justice of 13 January 2004, in *CMLR*, 2004, 1701 ss.
- DOSSERMONT F., LAULOM S., *Fundamental principles of EWC Directive 2009/38/EC*, in Jagodzinski R. (a cura di), *Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive*, ETUI, 2020, 56 ss.

- DOSSERMONT F., *Linking information and consultation procedures at local and European level*, Eurofound, 2015.
- DOSSERMONT F., *Sub Art. 27*, in PEERS S., PRECHAL S. (a cura di), *EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Bloomsbury, 2021, 779 ss.
- DOSSERMONT F., *The Renault Saga (revisited)*, in *ECL*, 2006, 3, 5 ss.
- DOSSERMONT F., *The Right To Information And Consultation In Article 27 Of The Charter Of Fundamental Rights Of The European Union. Less than a Right and Less than a Principle, just an Ordinary Provision Lacking Direct Effect?*, in *MJECL*, 2014, 4, 704 ss.
- DOSSERMONT F., *Worker involvement in secondary EC law prior to the Recast Directive*, in DOSSERMONT F., BLANKE T. (a cura di), *The Recast of the European Works Council Directive*, Intersentia, 2010, 31 ss.
- FABBIO P., *Divieto di abuso di dipendenza economica e responsabilità di attività di direzione e coordinamento di società*, in COLANGELO G. ET AL. (a cura di), *Controllo e impresa*, Il Mulino, 2015, 193 ss.
- FALSONE M., *La repressione della condotta antisindacale fra spiazzamenti, potenzialità inesprese ed esigenze di manutenzione*, in *LD*, 2021, 2, 373 ss.
- FANELLI G., *Introduzione alla teoria giuridica dell'impresa*, Giuffrè, 1950.
- FAVENNEC-HERY F., *L'extinction de la relation de travail dans les groupes*, in *DS*, 2010, 762 ss.
- FERKANE Y., *Consultation du comité centrale d'entreprise d'une filiale appartenant à un groupe dont la société mère de droit étranger est la cible d'une OPA*, in *RDT*, 2019, 200 ss.
- FERRANTE V., *Direzione e gerarchia nell'impresa*, in Busnelli F. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, 2012.
- FERRARA M.D., *L'obbligo di informazione e consultazione dei lavoratori e le vicende dell'impresa tra slanci e battute di arresto*, in *RGL*, 2024, II, 123 ss.
- FERRARA M.D., *La nozione di datore di lavoro e la disciplina dei licenziamenti collettivi: la Corte di Giustizia condanna la Repubblica italiana*, in *RIDL*, 2004, II, 229 ss.
- FERRARO F., LAZZERINI N., *Sub art. 52*, in ALLEGREZZA S., MASTROIANNI R., PAPPALARDO F., POLLICINO O., RAZZOLINI O. (a cura di), *op. cit.*, 1060 ss.
- FERRARO P.P., *L'impresa dipendente*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2004.
- FERRO-LUZI P., MARCHETTI P., *Riflessioni sul gruppo creditizio*, in *GC*, 1994, 419 ss.
- FLAMMIA R., *Le «unità produttive» dell'impresa e lo statuto dei lavoratori*, in *FI*, 1975, V, 45 ss.
- FOCARETA F., *I criteri di scelta dei lavoratori nei licenziamenti collettivi*, in *DLRI*, 1992, 345 ss.
- FRANTZIOU E., *Case C-176/12 Association de Médiation Sociale: Some Reflections on the Horizontal Effect of the Charter and the Reach of Fundamental Employment Rights in the European Union*, in *ECLR*, 2014, 2, 332 ss.
- FRANTZIOU E., *The Horizontal Effect of Fundamental Rights in the European Union: A Constitutional Analysis*, Oxford University Press, 2019.

- FREEDLAND M.R., *Employment protection: redundancy procedures and the EEC*, in *ILJ*, 1976, 24 ss.
- FROSECCHI G., *Diritti collettivi di informazione e procedura antidelocalizzazione*, in *RGL*, 2023, II, 93 ss.
- GALGANO F., *Diritto commerciale. L'imprenditore*, Zanichelli, 1989.
- GALGANO F., *L'impresa di gruppo*, in *DML*, 2004, 3, 669 ss.
- GALGANO F., *Qual è l'oggetto della società holding?*, in *CI*, 1986, 327 ss.
- GALGANO F., *Sub art. 41*, in BRANCA G. (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, 1982, 1 ss.
- GAMBACCIANI M., *Diritti sindacali partecipativi e «dovere» di contrarre*, Giappichelli, 2023.
- GAMBACCIANI M., *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, RomaTre Press, 2017.
- GAROFALO D., *Il perdurante divieto di interposizione*, in GAROFALO D. (a cura di), *Appalti e lavoro*, vol. 2, Giappichelli, 2017, 9 ss.
- GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, 2018, 17 ss.
- GAROFALO M., CHIECO P., *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, in AA.VV., *I licenziamenti per riduzione di personale in Europa*, Cacucci, 2001, 1 ss.
- GAROFALO M.G., *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, 1979.
- GAROFALO M.G., *Intervento*, in Zanelli P. (a cura di), *op. cit.*, 175 ss.
- GAROFALO M.G., *Note in tema di legittimazione attiva e passiva all'azione ex art. 28 L. 20 maggio 1970, n. 300*, in *RGL*, 1980, II, 591 ss.
- GAUDIO G., *La nozione di «impresa che controlla il datore di lavoro» ai fini dell'adempimento degli obblighi di informazione e consultazione in materia di licenziamenti collettivi*, in *ADL*, 2019, 1, II, 182 ss.
- GAUDIO G., *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli, 2021.
- GAUDU G., *Collective Redundancies for Economic Motives: Convergences and Controversies*, in *ELLJ*, 2011, 5 ss.
- GHEZZI F., MAGGIOLINO M., *L'imputazione delle sanzioni antitrust nei gruppi di imprese, tra "responsabilità personale" e finalità dissuasive*, in *RS*, 2014, 5, 1060 ss.
- GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il diritto sindacale*, Zanichelli, 1987.
- GIULIANI A., *Teleologia dell'art. 28 Stat. lav., eziologia tra omessa informativa ed esercizio dei poteri datoriali, centralità del bene giuridico protetto: la ricerca dell'interesse collettivo perduto alla luce della recente giurisprudenza*, in *ADL*, 2023, 3, 480 ss.
- GRAGNOLI E., *La riduzione del personale*, Cedam, 2006.
- GRASSO F., *Esternalizzazioni, catene del valore e tutela dei lavoratori. Problemi attuali e prospettive future*, in *Labor*, 2023, 151 ss.

- GRECO L., *Tempo per lo spazio: riflessioni sui «luoghi» di lavoro*, in *L&LI*, 2023, 3 ss.
- GRECO M.G., *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in *ADL*, 2014, 398 ss.
- GRECO M.G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, 2017.
- GRECO M.G., *La ricerca del datore di lavoro nell'impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, in *RGL*, 2013, 177 ss.
- GUAGLIANONE L., *Il problema delle informazioni riservate (art. 5 d. lgs n.25/07)*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2008, 2, 69 ss.
- GUAGLIANONE L., *L'individuazione della nozione di gruppo nella giurisprudenza lavoristica*, in *DRI*, 1991, 2, 105 ss.
- GUARRIELLO F., *Gruppi di imprese e informazione dei lavoratori*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. 2, Cedam, 2005, 893 ss.
- GUARRIELLO F., *Il ruolo delle parti sociali nella produzione e nella attuazione del diritto comunitario*, in *EDP*, 1999, 243 ss.
- GUARRIELLO F., *Il sistema europeo delle relazioni sindacali*, in COSIO R., CURCURUTO F., DI CERBO V., MAMMONE G. (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giuffrè, 2023, 975 ss.
- GUARRIELLO F., *Informazione, consultazione, partecipazione dei lavoratori*, in PERLINGIERI P., RUGGERI L. (a cura di), *Diritto privato comunitario*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2009, 231 ss.;
- GUARRIELLO F., *La Direttiva 94/45 e i problemi della sua trasposizione nell'ordinamento italiano*, in *DRI*, 1995, I, 27 ss.
- GUARRIELLO F., *Take Due Diligence Seriously: Comment to EU Directive 2024/1760*, in *DLRI*, 2024, 245 ss.
- GUARRIELLO F., ZITO M., *Il ruolo dei CAE nelle delocalizzazioni transnazionali*, in *RGL*, 2022, I, 466 ss.
- GUÐMUNDSDÓTTIR D., *A Renewed Emphasis On The Charter's Distinction Between Rights And Principles: Is a Doctrine of Judicial Restraint More Appropriate?*, in *CMLR*, 2015, 685 ss.
- GUIZZI G., *Il concetto di impresa tra diritto comunitario, legge antitrust e codice civile*, in *RDComm*, 1993, I, 277 ss.
- GULOTTA C., *La partecipazione nell'impresa nel diritto internazionale ed europeo*, Giuffrè, 2018.
- GULOTTA C., *Sull'effettività delle direttive dell'Unione Europea in materia di trasferimenti d'azienda e di licenziamenti collettivi nei confronti dei gruppi d'impresa e delle imprese multinazionali*, in *OGL*, 2010, 145 ss.
- GUNDT N., *Working person = worker = employee?*, in *MJECL*, 2011, 18, 366 ss.
- HEINSIUS J., *Commentary on the EU Court's Decision in Fujitsu*, in *ECL*, 2010, 4, 165 ss.
- HEINSIUS J., *The European Directive on Collective Dismissals and its Implementation Deficits*, in *IJCLL&IR*, 2009, 3, 277 ss.
- HELLSTEN J., *On Social and Economic Factors in the Developing European Labour Law: Reasoning on Collective Redundancies, Transfer of Undertakings and Converse Pyramids*, Paper of the National Institute for Working Life, 2005.

- HEPPLE B.A., *Community Measures for the Protection of Workers Against Dismissal*, in *CMLR*, 1977, 4, 489 ss.
- HISSL C., *Multiparty relationships in platform work: Cross-European case law developments and points of departure for (supranational) regulation*, in *ELLJ*, 2023, 14, 514 ss.
- INGRAVALLO I., *L'effetto utile nell'interpretazione del diritto dell'Unione europea*, Cacucci, 2017.
- ITZCOVICH G., *The Constitutional Reasoning in the European Court of Justice*, Conreason Project Working Paper, 2013.
- IZZI D., *Il trasferimento d'azienda tra diritto comunitario e diritto interno: la dimensione collettiva della tutela*, in *RGL*, 1999, I, 869 ss.
- JÄÄSKINEN N., *Fundamental Social Rights in the Charter — Are They Rights? Are They Fundamental?*, in Peers S., Prechal S. (a cura di), *EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Bloomsbury, 2021, 1855 ss.
- JASPERS T., LORBER P., *Workers' Participation in Business Matters*, in JASPERS T., PENNINGS F., PETERS S. (a cura di), *European Labour Law*, 2024, 531 ss.
- JEANSEN E., *Transfert du salarié mis à disposition de l'entité transférée*, in *SJS*, 2011, 1-2, 36 ss.
- JONES A., DALY S., *The Undertaking and Single Economic Entity Concepts in EU and UK Competition Law: Proposals for a Refined Approach*, in THEPOT F., TZANAKI A. (a cura di), *Research Handbook on Competition and Corporate Law*, Edward Elgar Publishing, 2023, 1 ss.
- JONES A., *The Boundaries of an Undertaking in EU Competition Law*, in *ECJ*, 2012, 8, 301 ss.;
- KALINTIRI A., *Revisiting Parental Liability in EU Competition Law*, in *ELR*, 2018, 2, 145 ss.
- KOCHER M., VERNAC S., *Le coemploi revisité: vers une nouvelle grammaire du pouvoir*, in *RDT*, 2020, 749 ss.
- KÖNIG C., *The Boundaries of the Firm and the Reach of Competition Law*, in CORRADI M., NOWAG J., (a cura di), *Intersections Between Corporate and Antitrust Law*. Cambridge University Press, 2023, 63 ss.
- KROMMENDIJK, J., *Principled Silence or Mere Silence on Principles? The Role of the EU Charter's Principles in the Case Law of the Court of Justice*, in *ECLR*, 2015, 11, 321 ss.
- LA TERZA M., *Diritto comunitario del lavoro: la normativa comunitaria, la giurisprudenza della Corte di giustizia e le leggi di attuazione*, Il Sole 24 Ore, 1992.
- LAMBERTUCCI P., *La disciplina dei licenziamenti collettivi nella legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di riforma del mercato del lavoro: prime riflessioni*, in *DL*, 2012, 249 ss.
- LASSANDARI A., *Sulla funzione e l'impiego dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *LD*, 2024, 2, 207 ss.
- LAZZARI C., *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, 2015.

- LAZZARI C., *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *LLI*, 2023, 23 ss.
- LAZZERINI N., *(Some of) the fundamental rights granted by the Charter may be a source of obligations for private parties: AMS*, in *CMLR*, 2014, 3, 907 ss.
- LAZZERINI N., *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. I limiti di applicazione*, Franco Angeli, 2018.
- LEMME G., *Il diritto dei gruppi di società*, Il Mulino, 2013.
- LIANOS I., COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V., *Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market*, in *ELLJ*, 2019, 3, 291 ss.
- LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982.
- LISO F., *Lo Statuto dei lavoratori, tra amarcord e prospettive del futuro*, in *LD*, 2010, 1, 75 ss.
- LO FARO A., *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria*, Giuffrè, 1999.
- LO FARO A., *Le Direttive in materia di crisi e ristrutturazioni di impresa*, in SCIARRA S., CARUSO B. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in AJANI G., BENACCHIO G. (diretto da), *Trattato di Diritto privato dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2009, 391 ss.
- LOMBARDO M., *La nozione di «stabilimento» e l'ambito di applicazione della normativa sui licenziamenti collettivi, fra suggestioni comunitarie e disciplina interna*, in *RIDL*, 2007, II, 493 ss.
- LOREA L., *Licenziamento collettivo e tutele dei lavoratori nei gruppi di imprese in crisi o insolventi*, in *QDML*, 2024.
- LOREA L., *Licenziamento collettivo, gruppi di imprese e tutele dei lavoratori*, in *QDML*, 2021.
- LUNARDON F., *Autonomia collettiva e gruppi d'impresa*, Giappichelli, 1996.
- LUNARDON F., *Il rapporto di lavoro nei gruppi d'impresa*, in CARINCI F., (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 2076 ss.
- LUNARDON F., *La repressione della condotta antisindacale*, in LUNARDON F. (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, in CARINCI F., PERSIANI M (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2011, 647 ss.
- MACNEIL I.R., *Contracts: Adjustment of Long-Term Economic Relations Under Classical, Neoclassical and Relational Contract Law*, in *Northwestern University Law Review*, 1977-1978, 854 ss.
- MADERA M.L., *Collegamento societario e licenziamento: ancora sulla computabilità dei dipendenti nell'impresa di gruppo*, in *RGL*, 1996, II, 43 ss.
- MADERA M.L., *Sul licenziamento nelle imprese di gruppo*, in *RGL*, 1994, II, 1085 ss.
- MAGNANI M., *Direttive comunitarie di vecchia e nuova generazione e trasformazioni dell'impresa*, in *DL*, 2005, 135 ss.
- MAGRINI S., *Lavoro nelle società collegate*, in *Enc. Dir.*, 1998, 481 ss.
- MALZANI F., *Dall'unità produttiva al metaverso. Le coordinate della prevenzione sul luogo di lavoro*, in *LLI*, 2025, 46 ss.
- MARASÀ G., *Le «società» senza scopo di lucro*, Giuffrè, 1984.

MARAZZA M., *Contributo allo studio della fattispecie del ramo di azienda (art. 2112, comma quinto, cod. civ.)*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, 2018, 363, 304 ss.

MARETTI S., *L'incorporazione del diritto comunitario del lavoro: le nozioni di datore di lavoro, lavoratore e rappresentanze dei lavoratori*, Giappichelli, 2003.

MARIETTE S., *Le coemplois: une nouvelle définition?*, in PESKINE E. ET AL. (a cura di), *Groupes de sociétés et droit du travail*, Dalloz, 2019, 89 ss.

MARTELLONI F., NUZZO V., *Commento alla Sezione prima. Sistema di relazioni industriali, artt. 9-12*, in Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F. (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Futura, 2023, 91 ss.

MATTAROLO M.G., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in RGL, 1990, I, 495 ss.

MATTEI A., *La legge applicabile al lavoro transnazionale a partire da un caso recente*, in LD, 2013, 3, 451 ss.

MAUGERI M., FALCE V., *Indotto, concorrenza e mercato: il caso della sub-fornitura*, in AGE, 2011, 2, 273 ss.

MAUGERI M., *Gruppi di società e informazioni privilegiate*, in GC, 2017, 907 ss.

MAZZETTI M., *Tra dottrina e giurisprudenza: l'evoluzione dei criteri di legittimità nel licenziamento collettivo a bacino ristretto*, in CHIARAMONTE W., VALLAURI M. (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, Firenze University Press, 2024, 825 ss.

MAZZIOTTI F., *Riduzioni di personale e messa in mobilità*, in FERRARO G., MAZZIOTTI F., SANTONI F. (a cura di), *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro*, Jovene, 1991, 105 ss.

MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in RGL, 2013, I, 19 ss.

MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in Labor, 2020, 1, 3 ss.

MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, 1979.

MEGNA M.R., *Sviluppo, imprese e diritti umani per una crescita economica all'insegna della sostenibilità*, in Labor, 2023, 6, 604 ss.

MELIADÒ G., *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società. Subordinazione e imprese a struttura complessa*, Giuffrè, 1991.

MELIADÒ G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo*, in RGL, 1980, I, 607 ss.

MELIADÒ G., *L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro*, in DRI, 1991, 2, 73 ss.

MELIADÒ G., *La teoria dell'impresa nel diritto del lavoro (itinerari interpretativi e usi giurisprudenziali)*, in RGL, 1985, I, 71 ss.

MENGONI L., *I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nella proposta di direttiva CAE*, in BARBASO F. ET AL., *Democrazia industriale e democrazia azionaria nelle direttive comunitarie*, Franco Angeli, 1983, 21 ss.

MIGEON C., *La participation du comité social et économique aux décisions économiques de l'entreprise*, Thèse de doctorat, Université Paris-Panthéon-Assas, 2023.

- MIGLIORI M., *Alcune riflessioni a margine della sentenza Unilever Italia, con particolare riferimento alla nozione di singola entità economica: un'estensione del principio anche al di là dell'art. 101 TFUE?*, in *Papers di Diritto Europeo*, 2023, 2, 141 ss.
- MIGNOLI A., *Interesse di gruppo e società a sovranità limitata*, in *CI*, 1986, 729 ss.
- MIHMAN N., *La circulation de l'information en cas de restructuration transnationale: un soubassement de L'Europe sociale*, in *RDT*, 2019, 509 ss.
- MILES R.E., SNOW C.C., *Causes of Failure in Network Organizations*, in *CMR*, 1992, 34, 53 ss.
- MINERVINI V., *Controllo e gruppo nel codice civile, nel codice della crisi, nel t.u.b. e nel diritto antitrust: linee evolutive in atto nell'ordinamento interno ed euro-unitario*, in *ODC*, 2024, 1, 294 ss.
- MIRACOLINI M., *I criteri di scelta nei licenziamenti economici nella giurisprudenza delle Alte Corti: problemi aperti e spunti ricostruttivi*, in *VTDL*, 2024, 3, 712 ss.
- MOISEJEVAS R., URBONAS D., *Problems Related to Determining of a Single Economic Entity Under Competition Law*, in *YARS*, 2017, 10, 107 ss.
- MONTUSCHI L., *Mobilità e licenziamenti: primi appunti ricostruttivi ed esegetici in margine alla l. n. 223 del 23 luglio 1991*, in *RIDL*, 1991, I, 413 ss.
- MOREIRA T.C., MARTINS D.C., *The Role of Employees (and their Representatives) In Company Restructuring*, in TER HAAR B., KUN A. (a cura di), *EU Collective Labour Law*, Edward Elgar Publishing, 2021, 342 ss.
- MUCCIARELLI F., *Perseguire un diritto societario «sostenibile»: un obiettivo sincero?*, in *RGL*, 2021, I, 4, 520 ss.
- MUIR E., *The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer*, in *REAL*, 2019, 2, 185 ss.
- NASO N.M., *La responsabilità antitrust nell'impresa di gruppo*, Tesi di dottorato, Università di Roma-La Sapienza.
- NATULLO G., *Tutele collettive versus tutele individuali nella riforma dei licenziamenti collettivi (L. N.92/12)*, in *Biblioteca* 20 Maggio, 2014, 1, 152 ss.
- NATULLO G., *Tutele sostanziali e tutele procedurali nel licenziamento collettivo: tra diritto vivente ed evoluzione normativa*, in *RIDL*, 2015, I, 525 ss.
- NATULLO G., *Il licenziamento collettivo. Interessi, procedure, tutele*, Franco Angeli, 2004.
- NATULLO G., *L'ambito applicativo della disciplina dei licenziamenti collettivi: tra licenziamenti in senso stretto, indiretti, assimilati*, in *RGL*, 2025, II, 219 ss.
- NATULLO G., *La contrattazione collettiva sui criteri di scelta nei licenziamenti collettivi: funzioni, contenuti, struttura*, in *DRI*, 2002, I, 497 ss.
- NATULLO G., *La selezione dei lavoratori da licenziare*, in GRAGNOLI E. (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro subordinato*, in CARINCI F., PERSIANI M. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2017, 1317 ss.
- NATULLO G., *Procedure (sindacali) versus tutele (individuali) nella disciplina dei licenziamenti collettivi*, in *RIDL*, 2010, II, 253 ss.

- NOVELLA M., *Il trasferimento di ramo d'azienda*, in AIMO M., IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 235 ss.
- O'BRIEN C., *Driving Down Disability Equality*, in *MJECL*, 2014, 723 ss.
- OJANEN T., *Making the Essence of Fundamental Rights Real: The Court of Justice of the European Union Clarifies the Structure of Fundamental Rights under the Charter*, in *ECLR*, 2016, 12, 318 ss.
- OLSSON P.H., *Possible Shielding Effects of Article 27 on Workers' Rights to Information and Consultation in the EU Charter of Fundamental Rights*, in *IJCLL&IR*, 2016, 2, 251 ss.
- OPPO G., *L'impresa come fattispecie*, in *RDC*, I, 1972, 109 ss.
- PALIAGA D., *La nozione euro-unitaria di "licenziamento indiretto" e l'ambito di applicazione della legge n. 223/1991*, in *LDE*, 2025, 1, 1 ss.
- PALLADINO R., *Diritti, principi ed effetto diretto orizzontale delle disposizioni (in materia sociale) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in *DUE*, 2019, 175 ss.
- PAPA V., *The Dark Side of Fundamental Rights Adjudication? The Court, the Charter and the Asymmetric Interpretation of Fundamental Rights in the AMS Case and beyond*, in *ELLJ*, 2015, 3, 190 ss.
- PASCUCCI P., *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in *DSL*, 2023, 2, 41 ss.
- PATAUT È., *Le licenciement dans le groupes internationaux de sociétés*, in *RDT*, 2011, 21 ss.
- PEERS S., PRECHAL S., *Article 52: Scope and Interpretation of Rights and Principles*, in PEERS S., PRECHAL S. (a cura di), *EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Bloomsbury, 2021, 1611 ss.
- PERULLI A., *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *RGL*, 2013, I, 83 ss.
- PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, 1992.
- PERULLI A., TREU T., *"In tutte le sue forme e applicazioni". Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022.
- PESKINE E., *À la recherche de l'organisation en droit du travail. Penser l'entreprise et son dépassement*, in *RDT*, 2019, 19 ss.
- PESKINE E., *De la solidarité à la vigilance: À propos de la responsabilité dans les organisations pluri-sociétaires*, in SUPIOT A. (a cura di), *Face à l'irresponsabilité: la dynamique de la solidarité*, Collège de France, 2018, 37 ss.
- PESKINE E., *L'appréciation des conditions imposant l'établissement d'un PSE: nouvelle terre d'élection pour l'UES?*, in *RDT*, 2011, 2, 112 ss.
- PESKINE E., *L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés mères en matière de licenciement pour motif économique*, in *RDT*, 2012, 351 ss.
- PESKINE E., VERNAC S., *Pouvoirs et responsabilités dans l'organisation*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Giuffrè, 2015, 169 ss.
- PESKINE E., VERNAC S., *Powers and Responsibilities in Multimember Organizations*, in ROBE J.P., LYON-CAEN A., VERNAC S. (a cura di), *Multinationals and the Constitutionalization of the World Power System*, Routledge, 2016, 109 ss.

- PESKINE E., WOLMARK C., *Droit du Travail*, Dalloz, 2019.
- PINTO V., *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell'Unione Europea e diritto nazionale*, in *ADL*, 2011, 890 ss.
- PINTO V., *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *RGL*, 2013, I, 55 ss.
- PISANI C., *Licenziamento collettivo e criteri di scelta*, in *MGL*, 2014, 3, 133 ss.
- PONTE F., *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all'applicazione dello statuto dei lavoratori*, in *ADL*, 2015, 1395 ss.
- PRASSL J., *The concept of the employer*, Oxford University Press, 2015.
- QUADRI G., *La sanatoria dei vizi della comunicazione iniziale nei licenziamenti collettivi*, in *DML*, 2016, 1, 101 ss.
- RAIMONDI E., *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*, in *RGL*, 2012, II, 294 ss.
- RAIMONDI E., *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, in *DLRI*, 2012, 287 ss.
- RAIMONDI E., *Rapporto di lavoro e gruppi imprenditoriali*, Giappichelli, 2016.
- RAIMONDI E., *Trasferimento d'azienda e art. 28 Stat. lav.: un simulacro di tutela?*, in *RGL*, 2010, II, 327 ss.
- RAINONE S., *Digital and remote work: pushing EU labour law beyond its limits*, in COUNTOURIS N., DE STEFANO V., PIASNA A., RAINONE S. (a cura di), *The future of remote work*, ETUI, 163 ss.
- RAINONE S., *Enforcing EU Information and Consultation Rights*, in BRUUN N., LÖRCHER K., KOUKIADAKI A., RASNAČA Z. (a cura di), *Effective Enforcement of EU Labour Law*, Oxford Hart Publishing, 2022, 243 ss.
- RAINONE S., HIESSL C., *Judicial creativity in the platform economy: normative insights for broadening the scope of labour law*, in VANDAELE K., RAINONE S. (a cura di), *The Elgar companion to regulating platform work. Insights from the food delivery sector*, Edward Elgar, 2025, dattiloscritto.
- RAINONE S., *Rethinking the Concept of the Employer in the Digital Economy: Corporate Fragmentation and Power Dynamics Through Labour Law and Competition Law Lenses*, in *CLL&PJ*, 2025, dattiloscritto.
- RAINONE S., *Workers' Involvement in Collective Redundancies in EU Law - What for? A Case Study*, in PULIGNANO V., HENDRICKX F. (a cura di), *Employment Relations for the 21st Century*, Bulletin of Comparative Labour Relations, 2019, 107, 207 ss.
- RATTI L., *Divide et impera. Codatorialità, interposizione illecita ed effettiva utilizzazione nella giurisprudenza sui gruppi di imprese*, in *Scritti in onore di Oronzo Mazzotta*, Cacucci, 2022, 1223 ss.
- RATTI L., *L'argomento dell'effet utile nell'espansione del diritto del lavoro europeo*, in *DLRI*, 2017, 497 ss.
- RATTI L., *La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa*, Giuffrè, 2015, 153 ss.
- RAVELLI F., *Mercato, solidarietà, autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario*, in *DLRI*, 2003, 2, 303 ss.

- RAZZOLINI O., *Cause non imputabili e ragioni organizzative*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Licenziamenti e sanzioni nei rapporti di lavoro*, Cedam, 2011, 99 ss.
- RAZZOLINI O., *Codatorialità "attenuata" e disciplina del conflitto collettivo*, in *LD*, 2021, 3-4, 541 ss.
- RAZZOLINI O., *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da "unicità di impresa"*, in *DLRI*, 2009, 263 ss.
- RAZZOLINI O., *Datore di lavoro (diritto europeo): prospettive evolutive*, in DEL PUNTA R., ROMEI R., SCARPELLI F. (a cura di), *Enciclopedia del Diritto, I tematici. Contratto di lavoro*, 2023, 571 ss.
- RAZZOLINI O., *Il problema dell'individuazione del datore di lavoro nei gruppi di imprese al vaglio della Corte di Giustizia. Verso un'idea di codatorialità?*, in *RIDL*, 2011, II, 1286 ss.
- RAZZOLINI O., *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di imprese*, in AIMO M., IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 677 ss.
- RAZZOLINI O., *Riflessioni su franchising e ambito di applicazione della tutela reale*, in *RGL*, 2006, II, 97 ss.
- RECCHIA A., *Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro: titolarità dell'obbligazione e imputazione della responsabilità*, in *DRI*, 2019, 165 ss.
- RECCHIA G., *Da Firenze a Trieste: le delocalizzazioni non possono sottrarsi agli obblighi di informazione di fonte contrattuale*, in *RIDL*, 2023, II, 207 ss.
- RECCHIA G., *La "bella giovinezza" dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Giustizia civile.com*, 2020, 1, 97 ss.
- RICCI G., OLIVIERI A., CORBO V., *I licenziamenti collettivi. Nozione e procedura*, in GRAGNOLI E. (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro subordinato*, vol. 5, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2017, 1192 ss.
- RICCI M., *Mercato del lavoro e licenziamenti collettivi*, in *DLRI*, 2007, 749 ss.
- RODIÈRE P., *Volonté des parties et définition du "licenciement collectif" dans le droit de l'Union européenne*, in *DS*, 2010, 1228 ss.
- ROMEI R., *Il rapporto di lavoro nel trasferimento di azienda*, Giuffrè, 2021.
- ROMEO L., *Riders e art. 28 statuto dei lavoratori: la tutela sindacale dei ciclofattorini tra subordinazione e collaborazione etero-organizzata*, in *LDE*, 2024, 11 ss.
- ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi: definizione e campo di applicazione*, in *DPL*, 2011, 757 ss.
- RUDAN BRICOLA M., *Il gruppo di imprese nella giurisprudenza lavoristica*, in *CI*, 1986, 742 ss.
- RULLANI E., *Dai gruppi alle reti: le istituzioni dell'anomalia*, in ZANELLI P. (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole: in ricordo di Gaetano Vardaro*, Franco Angeli, 1991, 131 ss.
- SACHS T., TRICOT J., *La loi sur le devoir de vigilance : un modèle pour (re)penser la responsabilité des entreprises*, in *Droit et Société*, 2020, 3, 683 ss.
- SALENTO A., *Somministrazione, appalto, organizzazione: politiche del diritto, interpretazioni, teorie organizzative*, in *DRLI*, 2006, 441 ss.

- SALOMONE R., MATTEI A., *Conflict of laws e tutela del lavoro nelle imprese multinazionali*, in *RGL*, 2018, I, 272 ss.
- SANGUINETI RAYMOND W., *Hacia una disciplina transaccional de las relaciones de trabajo*, in SANGUINETI RAYMOND W., SERRANO J.B.V. (a cura di), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, 2022, 43 ss.
- SANTINI G., *Le teorie sull'impresa. Civilisti e laburisti a confronto*, in *RDC*, 1970, I, 405 ss.
- SANTORO C., *L'individuazione del datore di lavoro nei rapporti transnazionali nella giurisprudenza della Corte di giustizia*, in *Eurojus*, 2020, 4, 252 ss.
- SBISÀ G., *Controllo contrattuale esterno, direzione unitaria e abuso di dipendenza economica*, in *CI*, 2015, 4-5, 815 ss.
- SCARPELLI F., *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale*, in *Guida alla riforma Fornero. I Quaderni di Wikilabour*, 2012, 96 ss.
- SCARPELLI F., *Iniziativa economica, autonomia collettiva, sindacato giudiziario: dall'art. 41 della Costituzione alla recente legislazione sulle trasformazioni dell'impresa*, in *LD*, 1996, 1, 15 ss.
- SCARPELLI F., *La nozione e il controllo del giudice*, in *QDLRI*, 1997, 19, 35 ss.
- SCHÖMANN I., CLAUWAERT S., WARNECK W., *Information and consultation in the European Community. Implementation report of Directive 2002/14/EC*, ETUI, 2006.
- SCOGNAMIGLIO G., *Autonomia e coordinamento nella disciplina dei gruppi di società*, Giappichelli, 1996.
- SCOGNAMIGLIO R., *Condotta antisindacale. Disciplina sostanziale*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, 1988, 1 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., *Intervento alla tavola rotonda "Gruppi di società, imprese collegate e rapporti di lavoro"*, in *RGL*, 1979, I, 404 ss.
- SENATORI I., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, Giappichelli, 2018.
- SHANKS M., *Introductory Article: The Social Policy of the European Communities*, in *CMLR*, 1977, 4, 375 ss.
- SILVESTRI C., *Il sistema francese dei «référés»*, in *FI*, 1998, 9 ss.
- SILVESTRI E., TARUFFO M., *Condotta antisindacale. Procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, 1988, 1 ss.
- SIMITIS S., *La trasformazione dell'impresa. Qualche riflessione su alcuni aspetti critici*, in *LD*, 2008, 2, 233 ss.
- SIMITIS S., *Workers' Participation in the Enterprise - Transcending Company Law?*, in *MLR*, 1975, 38, 1 ss.
- SPADA P., voce *"Impresa"*, in *Digesto delle discipline privatistiche. Sezione Commerciale*, vol VII, 1992, 32 ss.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *I licenziamenti collettivi per riduzione del personale nella recente legge n. 223/1991: la fattispecie*, in *DRI*, 1991, I, 201 ss.
- SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *DLRI*, 2010, 1 ss.

- STEIERT M., *The landmark case that went missing: Collective redundancies, unjustified dismissal and the denied horizontality of the EU Charter of Fundamental Rights in C-196/23 Plamaro*, in *ELLJ*, 2025, 3, 384 ss.
- TARQUINIO L., *Evoluzione della reportistica di sostenibilità e ruolo dei sindacati*, in *DLRI*, 2023, 125 ss.
- TEBANO L., *Il licenziamento collettivo a bacino ristretto nell'evoluzione giurisprudenziale*, in *RIDL*, 2022, I, 543 ss.
- TEBANO L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica Italiana, 2020.
- TECQMENNE M., *The European Court of Justice, the EU Charter and the interpretation of fundamental social rights: Judicial law-making in disguise?*, in *MJECL*, 2024, 2, 254 ss.
- TINIÈRE R., *L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux*, in *Revue des droit et libertés fondamentaux*, 2014, 14.
- TINTI A.R., *Gruppi di impresa e diritto del lavoro: profili collettivi*, in *DRI*, 1991, 2, 95 ss.
- TOMBARI U., *Diritto dei gruppi di imprese*, Giuffrè, 2010.
- TOPO A., TARDIVO D., *Accordi transnazionali, clausole di responsabilità sociale e tutela del sindacato*, in *LD*, 2021, 1, 7 ss.
- TOWNLEY C., *The Concept of an 'Undertaking': The Boundaries of the Corporation — A Discussion of Agency, Employees and Subsidiaries*, in AMATO G., EHLERMANN C. (a cura di), *EC Competition Law: A Critical Assessment*, Hart Publishing, 2007, 3 ss.
- TREU T., *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Franco Angeli, 1974.
- TREU T., *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, in *DLRI*, 1988, 4, 641 ss.
- TREU T., *Impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro*, in *W.P. CSDLE Massimo D'Antona*, 2024, 483 ss.
- TREU T., *Informazione, consultazione, partecipazione. Prospettive comunitarie e realtà italiana*, in *QDLRI*, 1991, 57 ss.
- TREU T., *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *MCR*, 2012, 7 ss.
- TRIDIMAS T., GENTILE G., *The Essence of Rights: An Unreliable Boundary?*, in *GLJ*, 2019, 6, 794 ss.
- TULLINI P., *Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086 c.c.: prima lettura*, in *RIDL*, 2020, I, 135 ss.
- TULLINI P., *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)*, in *ADL*, 2003, 85 ss.
- TULLINI P., *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *LD*, 2021, 3-4, 429 ss.
- TUSSINO G., *Pluralità di società, unicità d'impresa e disciplina dei licenziamenti nei gruppi societari*, in *DML*, 2004, 761 ss.
- UNTERSCHÜTZ S., *Functional concept of employer. Solution for the new employment landscape?*, in *Studia Iuridica Toruniensa*, 2018, 393 ss.

- VALLAURI M., *Brevi note su poteri imprenditoriali e poteri datoriali alla luce del nuovo art. 2086 c.c.*, in *LD*, 2021, 3-4, 471 ss.
- VALLEBONA A., *L'unità produttiva*, in *RIDL*, 1979, I, 270 ss.
- VAN SCHADEWIJK M., *The notion of 'employer': Towards a uniform European concept?*, in *ELLJ*, 2021, 12, 363 ss.
- VARDARO G., *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *DLRI*, 1998, 204 ss.
- VENEZIANI B., *Article 27 – Worker's Right to Information and Consultation within the Undertaking*, in DORSSEMONT F., LÖRCHER K., CLAUWAERT S., SCHMITT M. (a cura di), *Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford Hart Publishing, 2019, 429 ss.
- VENEZIANI B., *Article 27 – Worker's Right to Information and Consultation within the Undertaking*, in Dorssemont F., Lörcher K., Clauwaert S., Schmitt M. (a cura di), *Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford Hart Publishing, 2019, 429 ss.
- VENEZIANI B., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in ZANELLI P. (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole: in ricordo di Gaetano Vardaro*, Franco Angeli, 1991, 75 ss.
- VENEZIANI B., *I Comitati Aziendali Europei tra autonomia ed eteronomia*, in *DRI*, 1995, I, 51 ss.
- VENEZIANI B., *The Right to Information and Consultation in Collective Redundancy Procedures*, in BRUUN N., LÖRCHER K., CLAUWAERT S. SCHÖMANN I. (a cura di), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Bloomsbury Publishing, 2017, 500 ss.
- VERNAC S., *L'information et la consultation des représentants des travailleurs lors de la restrcturation d'un groupe*, in *RDT*, 2010, 285 ss.
- VERNAC S., *La directive CE n° 98-59 relative aux licenciements collectifs s'applique à tout employeur, sans autres distinctions*, in *RD*, 2004, 381 ss.
- VERNAC S., *Le pouvoir d'organisation. Au croisement du droit du travail et du droit des sociétés*, Thèse de doctorat, Université Paris Ouest Nanterre, 2012.
- VIOLINI L., GENNUSA M.E., *Cosa è e cosa rimane della distinzione tra principi e diritti?*, in AMALFITANO C., D'AMICO M., LEONE S., *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea nel sistema integrato di tutela*, Giappichelli, 2022, 67 ss.
- WAAS B., *The European Court of Justice and Directive 94/45/EC on the Establishment of European Works Councils*, in *ECL*, 2005, 4, 138 ss.
- ZAMMITTI M.V., *La responsabilità della capogruppo per la condotta socialmente irresponsabile delle società subordinate*, Giuffrè, 2020.
- ZILLER J., *Sub art. 51*, in ALLEGREZZA S., MASTROIANNI R., PAPPALARDO F., POLLICINO O., RAZZOLINI O. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffrè, 2017, 1042 ss.
- ZOLI C., *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, 1992.
- ZOLI C., *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, in *RIDL*, 2008, I, 161 ss.

ZOLI C., *I licenziamenti per ragioni organizzative: unicità della causale e sindacato giudiziale*, in *ADL*, 2008, 31 ss.

ZOLI C., *Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento di mansioni*, in *DRI*, 2014, 3, 709 ss.

ZOLI C., *La procedura di partecipazione sindacale in tema di trasferimento d'azienda*, in CARINCI F. (a cura di), *Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2005, 253 ss.

ZOLI C., *Licenziamenti collettivi e gruppi di imprese: la procedura di informazione e consultazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *RIDL*, 2010, II, 518 ss.

ZOLI C., *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere*, in *LD*, 1997, 2, 241 ss.

ZOPPINI A., *Abuso di dipendenza economica e teoria del contratto*, in COLANGELO G., MINERVINI V., *La nuova stagione dell'abuso di dipendenza economica*, Il Mulino, 2023, 13 ss.

ZOPPINI A., *Premesse sistematiche all'analisi del recesso nel contratto tra imprese*, in GITTI G., VILLA G. (a cura di), *Il terzo contratto*, Bologna, Il Mulino, 2008, 242 ss.

ZOPPOLI L., *Metamorfosi soggettive e riflessi sul sistema delle fonti del lavoro: la codatorialità*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di imprese*, Giuffrè, 2015, 203 ss.