



Numero 1 / 2024

Paolo TOSI

**Delocalizzazioni e chiusura di stabilimenti: gli interventi
del legislatore, il ruolo del giudice**

Delocalizzazioni e chiusura di stabilimenti: gli interventi del legislatore, il ruolo del giudice*

Paolo TOSI

Prof. emerito Università di Torino

SOMMARIO: 1. Introduzione. 2. I requisiti di applicazione della legge 234/2021: il comma 224. 3: Sul come la recente Magistratura del lavoro va interpretando il proprio ruolo. 4. I requisiti di applicazione della legge 234: i commi 225 e 226. 5. Gli obblighi e i tempi della procedura. La facoltatività del “piano” e la funzione di <scoraggiamento> della legge 234. 6. Il contenuto della “comunicazione” di avvio della procedura e la prima giurisprudenza.

1. Cenni introduttivi.

Intitolo il mio scritto invertendo la sequenza tematica offerta dal titolo del convegno che lo ha occasionato giacché mi pare metodologicamente corretto che il ruolo del giudice venga delineato e apprezzato in relazione agli interventi del legislatore che egli è chiamato (e tenuto) ad applicare.

Occuparsi da giuslavorista, oggi, di delocalizzazioni impone di esaminare espressamente la recente disciplina introdotta dalla L. 30 dicembre 2021, n. 234, commi 224-238 (legge di bilancio finanziario 2022)¹ [da ora legge 234] che, come vedremo, può definirsi “di scoraggiamento” delle chiusure e delocalizzazioni e che è stata prodotta dal Governo Draghi nell’ultimo anno della precedente legislatura con l’ambizioso obiettivo “di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo del paese”², pur sotto il modesto titolo (della Sezione I) “**Misure quantitative per la realizzazione degli obiettivi programmatici**”.

Con l’avvertenza che tale disciplina non concerne specificamente le delocalizzazioni in quanto tali ma solo quelle che si accompagnano alla chiusura di unità produttive. Ad esempio, non concerne la mera traslazione geografica di una parte dell’attività svolta in una unità produttiva che continua ad operare, sia pure con riduzione dell’attività e del personale ad essa addetto. Traslazione che potrebbe avere anche risvolti positivi nella prospettiva di tale salvaguardia. Si pensi alla prima fase, almeno, del trasferimento verso il sud, negli anni ottanta, di alcuni assetti di produzione dello stabilimento Alfa Romeo (Fiat) di Arese.

Andrò quindi con ordine ad affrontare le questioni poste da questa disciplina partendo dai requisiti per la sua applicazione.

2. I requisiti di applicazione della legge 234/2021: il comma 224.

Il primo requisito, per così dire, in positivo, è che si abbia la “chiusura...con cessazione definitiva della relativa attività”, di una entità produttiva “autonoma”, essendo l’autonomia il carattere

* È il testo, con qualche rielaborazione e l’aggiunta delle note, della relazione svolta nel Convegno organizzato a Bologna, il 12 ottobre 2023, da AIDLASS FORENSE, *Delocalizzazioni e chiusura di stabilimenti: il ruolo del giudice, gli interventi del legislatore*.

¹ Art. 1, commi da 224 a 238, L. 30 dicembre 2021, n. 234, come modificato dall’art. 37, comma 1, DL 23 settembre 2022, n. 144 (c.d. decreto aiuti-*ter*) convertito, con modificazioni, da L. 17 novembre 2022, n. 175 e come integrato dai commi 2 e 3 di detto decreto. La legge di conversione del decreto è stata approvata in prima seduta dal Senato il 13 settembre 2022 e licenziata dalla Camera il successivo 10 novembre.

² Questo l’*incipit* del comma 224.

distintivo della formula mutuata dall'art. 35 della legge 300/1970 per individuare il perimetro di applicazione del proprio titolo terzo.

Sarà dunque da vedere se la giurisprudenza intenderà l'autonomia con l'elasticità che ha caratterizzato le operazioni ermeneutiche per l'applicazione appunto del titolo terzo dello Statuto ma anche per l'applicazione dell'art. 2112 c.c. al tempo in cui l'imperativo era favorire questa applicazione per contrastare trasferimenti di rami aziendali spogli del loro personale.

L'autonomia era allora incardinata sulla mera potenzialità del ramo di costituire veicolo di esercizio d'impresa pur se con le indispensabili integrazioni apportate dall'acquirente³.

Notoriamente tale orientamento è stato abbandonato, agli inizi del secondo decennio del secolo presente, per essere sostituito da uno rigido, finalizzato a contrastare *la cessione, con il personale addetto, di rami aziendali da parte di grandi imprese ad acquirenti ritenuti meno affidabili come datori di lavoro*. Ciò, sulla scorta di una lettura impropria della giurisprudenza della CGUE⁴, a conforto di una interpretazione del testo normativo di riferimento incompatibile con la sua lettera e con la sua *ratio*⁵. Ovviamente, il nuovo orientamento risulterebbe restrittivo dell'ambito di applicazione della legge 234.

Secondo requisito è che la chiusura dell'unità produttiva comporti il licenziamento di almeno cinquanta lavoratori. Osserva Roberto Romei come non sia azzardato pensare che la giurisprudenza possa replicare l'orientamento, adottato nell'applicazione della legge 223/1991, che assimila ai licenziamenti le risoluzioni consensuali e le dimissioni, incentivate o meno.

Romei rileva puntualmente come questa operazione ermeneutica, incompatibile con la lettera della legge, sia essa pure condotta, in chiave di interpretazione comunitariamente orientata, sulla base di una lettura impropria della giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea⁶.

3. Sul come la recente Magistratura del lavoro va interpretando il proprio ruolo.

Muovendo dalle osservazioni che precedono ritengo ora opportuno aprire una parentesi di riflessione su alcuni, recenti, interventi della giurisprudenza, in particolare della Suprema Corte, nella materia del diritto del lavoro dai quali emerge l'intensificazione di un ruolo attivo, di produzione piuttosto che di attuazione, di tale diritto.

Sono consapevole che sarò costretto in parte a ripetermi, come risulterà dagli scritti che andrò citando nelle note. Ma le norme vanno interpretate in funzione e proiezione della loro

³ Una eco di questo orientamento in Trib. Bologna, 29 aprile 2021, n. 265, RG n. 1920/2019, Est. Marchesini, che ha escluso la sussistenza del trasferimento di ramo aziendale anche sul presupposto che il ramo trasferito non poteva ritenersi potenzialmente idoneo all'esercizio di una autonoma attività imprenditoriale avendo continuato a godere del supporto delle strutture organizzative del cedente anche dopo la cessione.

⁴ CGUE, Sez. IX, 6 marzo 2014, C-458/12.

⁵ Art. 32 D.L.vo n. 296/2003 secondo cui "le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento". Innegabilmente è stata così *pour cause* sostituita la rigida formula introdotta dall' art.1, D. L.vo 2 febbraio 2002, n. 18 (essendo Ministro del lavoro Cesare Salvi). Ho commentato insieme la citata sentenza della CGUE e Cass., 26 maggio 2014, n. 11721, Pres. Stile Est Amendola, nella nota (dal titolo provocatorio) *La "presistenza" del ramo d'azienda tra Corte di Giustizia U.E. e Corte di cassazione: il re ora è nudo*, in *GI*, 2014, p.1992 ss.

⁶ R. ROMEI, *La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva*, in *RIDL*, 2022, I, p. 29 con riguardo a Cass., 20 luglio 2020, n. 15401, Pres. Berrino Est. Patti (per inciso, il medesimo estensore di Cass., 6 settembre 2022, n. 26246, sulla prescrizione dei crediti di lavoro; cfr. il mio commento: P. TOSI – E. PUCETTI, *Il fantasma della tutela reintegratoria "residuale" divora la prescrizione dei crediti di lavoro*, in *ADL*, 2023, p. 139.).

applicazione, essendo, quella giuridica, una <scienza> pratica e non teorica. E comunque, come si suol dire, la lingua batte dove il dente duole.

L'esercizio di funzione, nella sostanza, direttamente legislativa ad opera della Corte costituzionale percorre tutta la sua storia. Un esercizio caratterizzato tuttavia, per lo più, da una sorvegliata cautela, nella consapevolezza che la divisione dei poteri è un cardine della nostra Costituzione.

Nell'ultimo periodo, in materia lavoristica, tale cautela pare, non solo a me, essersi attenuata⁷, se si considera la sequenza degli interventi in materia di *Jobs Act*⁸ e dei successivi di restaurazione dell'art. 18 dello Statuto realizzata attraverso la caducazione, nel comma 7, del verbo "può"⁹ e dell'avverbio "manifestamente"¹⁰.

Detto esercizio appare, ancora non solo a me, più preoccupante quando operato dalla giurisprudenza ordinaria e soprattutto dalla Corte di Cassazione¹¹. Come allorché, a completamento della menzionata restaurazione, ha ritenuto di poter ricondurre, nel nostro ordinamento civilistico, a clausole generali le elencazioni, nei contratti collettivi, delle sanzioni irrogabili a fronte delle infrazioni disciplinari (c.d. tipizzazioni collettive)¹². Ciò al fine di recuperare il tradizionale criterio-guida della proporzionalità, nel "vaglio di contesto oggettivo e soggettivo"¹³ della condotta sanzionata, anche sul piano del *discrimen* tra tutela reale e tutela obbligatoria ai sensi dell'art. 18, comma 4, St. Lav.

Il culmine di questo esercizio improprio di funzione legislativa da parte della giurisprudenza ordinaria a me pare sia ravvisabile in materia di risarcimento del danno da contratti a termine illegittimi nel pubblico impiego privatizzato. Qui, a fronte della palese inesistenza del danno civilistico, la Suprema Corte ha ritenuto di potersi sostituire al legislatore mediante l'invenzione di un "danno comunitario".

In un primo tempo ha adottato, per la sua quantificazione, "come criterio tendenziale quello indicato dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 8, apparendo, invece, improprio il ricorso in via analogica sia al sistema indennitario onnicomprensivo previsto dalla L. n. 183 del 2010, art. 32, sia al criterio previsto dall'art. 18 St. lav., trattandosi di criteri che, per motivi diversi, non hanno alcuna attinenza con l'indicata fattispecie"¹⁴.

⁷ Per le mie considerazioni al riguardo cfr. P. TOSI, *Potere legislativo e giurisdizione: la stagione delle riforme (neoliberali?) nel diritto del lavoro vivente*, in *LDE*, 2022, n. 3.

⁸ Corte cost., 8 ottobre 2018, m. 194, Pres. Lattanzi Red. Sciarra, che ho commentato in P. TOSI, *La sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale e il suo "dopo"*, in *DRI*, 2019, p. 244 ss.; Corte cost., 16 luglio 2020, Pres. Cartabia Red. Sciarra.

⁹ Corte cost., 1° aprile 2021, n. 59, Pres. Coraggio, Red. Sciarra. Cfr. P. TOSI E. PUCCHETTI, *La facoltatività della reintegra tra disparità di trattamento ed eccesso di discrezionalità*, in *RIDL*, 2021, II, p. 487.

¹⁰ Corte cost., 19 maggio 2022, n. 125, Pres. Amato Red. Sciarra.

¹¹ Cfr. in particolare C. PISANI, *Le tecniche di tutela nell'era della giurisdizione*, relazione alle Giornate di studio AIDLASS, *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, Torino, 16-17 giugno 2022; M. MARAZZA, *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa*, relazione al Congresso AIDLASS, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Taranto, 28-30 ottobre 2021; entrambi reperibili nel sito dell'Associazione; ID., *Universo valoriale ed effetti del principio di prevedibilità nel diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2023, p. 177 ss.

¹² Cass., 11 aprile 2022, n. 11665, Pres. Raimondi Est. Garri; Cass., 26 aprile 2022, n. 13063, Pres. Raimondi Est. Amendola, decise nella medesima udienza. Per la mia opinione cfr. P. TOSI E. PUCCHETTI, *L'interpretazione analogica della tipizzazione collettiva. L'abrogazione tacita di una riforma*, in *ADL*, 2022, p. 1238.

¹³ La formula, ivi utilizzata ai fini della valutazione della sussistenza della giusta causa, è tratta da Cass., 28 marzo 2023, n. 8737, Pres. Manna, Est. Tricomi. Mi permetto di segnalare questa sentenza come esempio paradigmatico, tra le tante, di commistione del giudizio di legittimità e di merito consentita dalla formula medesima alla Suprema Corte.

¹⁴ Cass., 30 dicembre 2014, n. 27481, Pres. Stile Est. Tria, seguita da molte altre.

Successivamente, intervenendo a Sezioni unite, la Corte ha adottato proprio il criterio previsto dal Collegato Lavoro del 2010¹⁵ ed ha inaugurato l'orientamento ormai consolidato; tanto che la giurisprudenza di merito ritiene correntemente di poterlo adottare senza argomentazione alcuna¹⁶.

Ho parlato di culmine ma forse con ottimismo. Sono state appena pubblicate due sentenze gemelle in cui la Corte di cassazione disegna il ruolo di un Giudice Demiurgo che, attinte informazioni di varia estrazione e ubbidendo alla propria sensibilità, stabilisce quale retribuzione sia conforme all'art. 36 Cost. indipendentemente e a prescindere dal contratto collettivo afferente alla categoria merceologica di appartenenza del datore di lavoro¹⁷. Nel caso di specie, un CCNL sottoscritto da FILCAMS-CGIL e FISASCAT-CISL.

Mi pare opportuno segnalare che all'uopo la Corte Suprema ha cassato le impugnate sentenze delle Corti d'Appello, rispettivamente di Torino e di Milano. E mi pare altresì opportuno segnalare che la Corte di legittimità è stata preceduta da una (almeno, ch'io sappia) sentenza di Giudice monocratico¹⁸.

Ora ovviamente la strada è spianata per la giurisprudenza di merito. Del resto sono certo che la sentenza della Suprema Corte troverà subito seguito in tale giurisprudenza, a partire, ovviamente, dalla <disapplicazione> del ccnl di cui a quel giudizio¹⁹, e, in generale, riceverà ampio apprezzamento, anche da voci e scritti di magistrati, nei numerosi dibattiti già annunciati. Sarà presumibilmente anche sottolineata la sua benefica influenza sulla decisione di alcune imprese del settore di elevare sensibilmente i livelli retributivi in azienda²⁰.

Nulla potrà però farmi superare la (volendo usare un eufemismo) diffidenza nei riguardi di interventi giurisprudenziali improntati all'<allora ci penso io>. O, per essere più eleganti, improntati al perseguimento della giustizia (soggettiva) sostanziale.

Aggiungo che, mentre si discute in tutte le sedi e a tutti i livelli circa l'opportunità dell'introduzione del c.d. "salario minimo legale", mi pare legittimo chiedersi se, nell'eventualità della sua introduzione, il Giudice disegnato dalla Suprema Corte dovrebbe (vel accetterebbe di) ritenersi da esso vincolato. Sono infatti sempre più ricorrenti le disapplicazioni sostanziali di norme tramite l'interpretazione costituzionalmente orientata ovvero le loro disapplicazioni dirette per contrarietà alla (non frequentemente lucida e coerente) giurisprudenza comunitaria senza transitare per l'abrogazione da parte della Corte Costituzionale.

Il Giudice Demiurgo potrebbe allora essere tentato di considerare il salario minimo legale, fisiologicamente uniforme, vincolante quanto al profilo della sufficienza ma non a quello della proporzionalità di cui pure all'art. 36 Cost, malgrado i c.c.n.l. articolino i minimi tariffari lungo una sequenza di livelli professionali.

Fugace dunque l'impressione che la Suprema Corte avesse maturato qualche ripensamento ritenendo di dover fare ricorso alla Corte costituzionale per l'abrogazione dell'avverbio "espressamente" che nel DL.vo n.23/2015 (c.d. *Jobs Act*) limita la sanzione della reintegra ai

¹⁵ Cass., S.U., 15 marzo 2016, n.5072, Pres. Rovelli, Est. Amoroso. Il mio commento in P-TOSI, *Il danno nel rapporto a termine del dipendente pubblico*, in GI, 2016, p. 1177. Cfr. anche ID., *La sentenza CGUE 7 marzo 2018, C-494/16: ancora sul danno nel rapporto a termine del dipendente pubblico*, in LDE, 2018, n. 1.

¹⁶ Cfr., ad es., Trib. Bologna, 4 marzo 2022, n. 34, RG n 6984/2019, Est. Marchesini.

¹⁷ Cass., 2 ottobre 2023, n.27711 e n. 27769, Pres Raimondi, Est. Rivero, PM conf.. Sanlorenzo.

¹⁸ Trib. Milano, 20 luglio 2023, n. 2251, Est. Paziienza, in *Boll. Adapt.it*, 2023, n.37.

¹⁹ Così Trib. Bari, 13 ottobre 2023, n. 2720, Est. Angiuli, in *Boll. Cit*.

²⁰ La correlazione appare in qualche quotidiano con riguardo a Mondialpol e Sicuritalia.

licenziamenti affetti da nullità dichiarate dal legislatore escludendola per quelli affetti da nullità (c.d. virtuale) derivante dalla violazione di norma imperativa²¹. Ciò, malgrado da subito una parte della dottrina abbia sostenuto che anche nel secondo caso essa è espressamente comminata dall'art. 1418, comma 1, e comunque entrambe le nullità sono manifestazione del disvalore dell'ordinamento²².

L'opzione di questa dottrina francamente preoccupa, attesa anche l'abbondante storia dottrinale e giurisprudenziale che differenzia i due tipi di nullità. Per quanto riguarda l'esito del procedimento dinnanzi alla Corte delle leggi preferisco astenermi da previsioni²³.

Per non lasciare incompiuta la digressione va osservato che l'ordinanza ha sollevato la questione solo per eccesso di delega in violazione dell'art. 76 Cost. (dovendosi ritenere irrilevante la criptica aggiunta "ed altri eventuali parametri derivati" che del resto compare solo in motivazione e non nel dispositivo). Ha così evitato di scendere sul delicato terreno della irragionevolezza, all'esterno del Decreto, del diverso trattamento previsto dall'art. 18 St. lav. per i due tipi di nullità, ovvero, all'interno del Decreto, del diverso disvalore loro attribuito. Anche se, notoriamente, la Corte costituzionale raramente applica l'art. 76 Cost., consapevole della sottigliezza del confine tra necessaria esaustività della delega e necessaria discrezionalità del legislatore delegato.

So che dovrei fermarmi con il (per me solo apparente) <fuori tema> volto a ricostruire lo scenario giurisprudenziale in cui sarà calata l'interpretazione della legge 334 ma mi sento in dovere di toccare un punto che ritengo nevralgico e che stimola la mia sofferenza.

Mi sono già assunto la responsabilità di segnalare i rischi, per l'autorevolezza e per la credibilità stessa della Suprema Corte, derivanti dal ricorso sempre più ampio e direi spesso disinvolto, seppure con l'ultima riforma incentivato da inopportune scelte legislative, alla trattazione delle cause in Camera di Consiglio.

In quella occasione avevo fermato l'attenzione anche sul contenuto dell'ordinanza²⁴. In questa sede intendo segnalare una recentissima ordinanza considerando piuttosto il *modus operandi* della Corte²⁵.

Il giudizio verteva sul diritto del lavoratore ingiustamente licenziato ad essere risarcito, fornendone la prova, del c.d. danno ulteriore (alla professionalità, all'immagine etc.) derivante dall'inattività lavorativa conseguente al licenziamento.

La questione, pur riguardando un caso anteriore al 2012, era, ed è, obiettivamente delicata, suscettibile anche di riverberi su casi interessati dalla riforma c.d. Fornero e dal *Jobs Act*.

Dunque già per questo a mio avviso meritava, in considerazione della funzione nomofilattica della Suprema Corte, non solo il rango della discussione in pubblica udienza e della decisione con sentenza, ma, di più, la rimessione alle Sezioni Unite della Cassazione.

²¹ Cass., 7 aprile 2023, n. 9530 (ord.), Pres. Raimondi Est. Michelini.

²² Una accurata analisi della questione nella nota all'ordinanza di E. PASQUALETTO, *La Corte di Cassazione chiede alla Corte costituzionale di pronunciarsi sull'avverbio "espressamente", quale limite all'applicabilità, ai licenziamenti nulli, della tutela reintegratoria di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015*, di prossima pubblicazione in *GI*.

²³ Fra non molto sapremo, avendo la Corte delle leggi fissato per la discussione l'udienza del 23 gennaio 2024, Rel. Amoroso.

²⁴ Cass. VI Lav., 27 gennaio 2022, n. 248 (ord.), Pres. Doronzo Est. Patti. Cfr. P. TOSI, *L'astratta compatibilità di subordinazione e amministrazione congiunta*, in *Giur. It.*, 2022, p. 913.

²⁵ Cass., 23 ottobre 2023, n. 29335 (ord.), Pres. Doronzo Est. Rivero.

Non così, certamente, se l'operazione ermeneutica dell'ordinanza fosse "in linea con la giurisprudenza di questa Corte", come affermato sulla scorta di alcuni precedenti della Corte medesima.

Se non che solo uno di essi è pertinente, quanto al principio di diritto sancito²⁶, ma la risarcibilità del danno ulteriore sin dal licenziamento è ivi sostenuta esclusivamente sulla base del richiamo di due sentenze anteriori della Corte. Le quali però riguardano, rispettivamente, il danno da mancata reintegra²⁷ e il danno da licenziamento ingiurioso²⁸.

Sono queste ultime le sentenze richiamate anche dall'ordinanza, unitamente ad un'altra ancora anteriore, riguardante essa pure il danno da mancata reintegra²⁹.

Molte sentenze, puntualmente argomentate, seguono invece un ben diverso orientamento. Così, ad es., quella che distingue chiaramente "il danno causato dalla mancanza del lavoro e della retribuzione", rientrante nell'indennità prevista dall'art. 18 St. lav., dal danno "causato dall'intrinseco comportamento datorile con cui il licenziamento è attuato (licenziamento ingiurioso ovvero pretestuoso ovvero persecutorio)", risarcibile se provato³⁰.

Parimenti la sentenza che ritiene risarcibile, in quanto provato, il danno ulteriore da licenziamento discriminatorio/persecutorio diversamente dal "danno non patrimoniale per coincidenza dei fatti costitutivi con l'impugnazione del licenziamento" (*id est*, danno derivante dal licenziamento in sé)³¹.

Chiudo con il richiamo dell'elegante puntualizzazione offerta da una sentenza del 2018, anche se (o proprio perché) relativa ad un licenziamento intimato già nel vigore del testo novellato dell'art. 18 St. lav.³².

"La Corte territoriale - si legge nella sentenza - si è correttamente conformata al principio consolidato affermato da questa Corte secondo cui, ove il licenziamento sia dichiarato illegittimo e se il datore di lavoro sia condannato al risarcimento del danno nella misura legale, l'ammontare di tale risarcimento copre tutti i pregiudizi economici conseguenti alla perdita del lavoro. Ciò non esclude la possibilità per il lavoratore di fornire la prova di ulteriori danni, ivi compreso il danno biologico., che siano conseguenze solo mediate e indirette (e quindi non fisiologiche e non prevedibili) del licenziamento)".

Quindi, con tutta evidenza, danni (appunto, ulteriori) che non derivino dalla mera estromissione del lavoratore dall'azienda con conseguente cessazione dell'attività lavorativa.

4. Gli ulteriori requisiti di applicazione della legge 234: i commi 225 e 226.

Tornando finalmente al tema, un terzo requisito per l'applicazione della nuova disciplina è previsto dal comma 225: "la disciplina di cui ai commi da 224 a 238 si applica ai datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato, con contratto di lavoro subordinato, un numero minimo di lavoratori subordinati, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti".

²⁶ Cass., 4 luglio 2014, n. 8006, Pres. Miani Canevari Est. Napoletano.

²⁷ Cass., 15 aprile 2013, n. 9073, Pres. De Renzis Est. Bronzini.

²⁸ Cass., 30 dicembre 2011, n. 30668, Pres. Roselli Est. Arienzo.

²⁹ Cass., 13 luglio 2002, n. 10203, Pres. Sciarrelli Est. Vidiri.

³⁰ Cass., 5 marzo 2008, n. 5927, Pres. Senese Est. Cuoco.

³¹ Cass., 8 gennaio 2015, n. 63, Pres. Stile Est. Manna.

³² Cass., 2 maggio 2018, n. 10435, Pres. Di Cerbo Est. Boghetich.

Il legislatore, che nel precedente comma 224 parla genericamente di “lavoratori”, vuole ora, considerati i tempi che corrono, puntualizzare, indirettamente ma testualmente, quanto peraltro implicito nel suo complessivo contenuto (giacché contempla solamente obblighi nei confronti di sindacati e di enti istituzionali), vale a dire che la legge 234 si applica solo ai datori che occupano lavoratori subordinati e non anche (per il tramite del ben noto art. 2, comma 1, L. 81/2015) a quelli che utilizzano lavoratori c.d. etero-organizzati

Orbene, il 28 settembre scorso il Tribunale di Milano³³, sulle orme di qualche precedente³⁴ e diversamente da altri³⁵, nel contesto di un procedimento *ex art. 28 St. lav.* ha appunto qualificato incidentalmente lavoratori subordinati i *riders* per applicare loro la legge in questione.

Ciò, malgrado notoriamente la Suprema Corte, nel dichiarato esercizio della propria funzione nomofilattica, abbia ritenuto applicabile ai *riders* il menzionato art. 2, comma 1, escludendo che si tratti di lavoratori subordinati³⁶.

Non certo senza ragione, visto che non hanno l’obbligo di lavorare, ed oltre al se, sono liberi di stabilire il quando, il quanto, il dove (potendo scegliere il luogo in cui posizionarsi per ricevere le chiamate della piattaforma), il come (con quale mezzo e secondo quale percorso) lavorare; e non hanno neppure l’obbligo di fedeltà (potendo collegarsi liberamente a più piattaforme)³⁷.

V’è da pensare che il Giudice milanese non abbia però ritenuto di poter aderire all’orientamento del Tribunale di Bologna³⁸, il quale considera il ricorso *ex art. 28* esperibile anche nei confronti di datori che utilizzano lavoratori etero-organizzati, Ciò, malgrado il generale sistema in cui tale ricorso è collocato e malgrado la norma (processuale, pur se suscettibile di produrre effetti sui rapporti individuali) abbia come oggetto offese recate ai soggetti collettivi.

Sul presupposto di detta qualificazione, il Giudice ha quindi ritenuto antisindacale il mancato espletamento della procedura prevista dalla legge 234 e, assimilando ai licenziamenti le comunicazioni ai collaboratori di disconnessione dalla piattaforma data la cessazione dell’attività aziendale, ha ordinato alla società medesima “di revocare tutti i recessi dai contratti di lavoro di coloro che svolgono la prestazione di *rider* con le modalità descritte in motivazione con *account* attivo alla data del 14 giugno 2023”, nonché di avviare con le OO.SS. ricorrenti prima la procedura *ex lege* 234 e poi quella *ex lege* 223/1991 “con riferimento ai rapporti di lavoro di coloro che in forma continuativa e personale svolgevano la loro attività come cicofattorini per la società con *account* attivo alla data del 15 giugno 2023”.

Osservo come, specie nella prospettiva di una eventuale inottemperanza, penalmente rilevante ai sensi dell’art. 28, comma 4, l’individuazione dei lavoratori rimessa, nel dispositivo, al destinatario dell’ordine *per relationem* alla motivazione susciti non poche perplessità. Di più, un conto è

³³ Trib. Milano, 28 settembre 2023, R.G. n. 6979/2023, Est. Paziienza.

³⁴ Cfr. ad es. Trib. Milano, 20 aprile 2012, n.1018, RG 3081, Est. Caroleo.

³⁵ Cfr., ad es., Corte App. Milano, 9 febbraio 2023, n. 132, RG 1148/2022, Pres. Ravazzoni Est.Pattumelli, nella causa decisa in I grado dalla sentenza cit. nella nota precedente.

³⁶ Cass.,24 gennaio 2020, n. 1663, Pres. Est. Raimondi. L’ho commentata in P. TOSI, *La Corte di cassazione e i riders: lettura critica della sentenza n. 1663/2020* in *LDE*, 2020, n. 1.

³⁷ Mi limito a rinviare a P. TOSI, *C'erano una volta le fattispecie e c'erano una volta "gli indici della subordinazione...!"* in via di pubblicazione in *LDE*, nel contesto di un *Focus* su “*Gli indici della subordinazione alla luce del nuovo quadro normativo: fatti indiziari di una presunzione o elementi della fattispecie?*” promosso dal Direttore P. Martello e da C. Pisani. Da ultimo riconduce i cicofattorini all’art. 2, comma 1, D.L.vo n. 15/2015, il Trib. Milano,19 ottobre 2023, n. 3237, RG 6772/2021, Est. Di Leo.

³⁸ Cfr. Trib. Bologna, 31 dicembre 2020, RGL n. 2170/2020, Est. Palladino confermata da Trib. Bologna, 12 gennaio 2023, RGL 1332/221, Est. Zompi. *Contra* Trib. Firenze, 9 febbraio 2021, RGL 2425/2020, Est. Consani.

revocare i “recessi” (*id est*, le disconnessioni) ed un conto diverso è attribuire poi incarichi ai collaboratori riconnessi.

Tornando alla interpretazione del testo di legge, rilevo come non sia il caso, in questa sede, di fermare l'attenzione sull'ulteriore requisito previsto, questa volta in negativo, dal comma 226, ove è stabilita l'esclusione del datore di lavoro il quale versi “in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata della soluzione della crisi di impresa di cui al Decreto-Legge 24/8/2021, n. 118, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21/10/2021 n. 147”.

In proposito mi limito quindi a rilevare che il requisito è incardinato su una valutazione prognostica il cui approfondimento mi condurrebbe inevitabilmente, ma impropriamente in questa sede, ad affrontare le questioni attinenti all'applicazione della disciplina contenuta nel D.L.vo 12 febbraio 2019, n. 14 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza). Del resto, l'esclusione stabilita nel comma 226 mira proprio a scongiurare ogni interferenza della legge 234 con tale disciplina.

5. Gli obblighi e i tempi della procedura. La facoltatività del “piano” e la funzione di <scoraggiamento> della legge 234.

È tempo allora di spiegare perché ho definito “di scoraggiamento” la disciplina, essenzialmente procedurale, introdotta dalla L. n. 234/2021”. Essenzialmente procedurale perché mi paiono sostanzialmente marginali le sanzioni di contenuto economico, pur gravose, previste dal comma 235 e dall'art. 37, comma 2, del DL n. 144/2022 (c.d. decreto aiuti *ter*), di cui dirò brevemente più avanti.

La disciplina procedurale si articola in due previsioni. La prima disposizione, contenuta nel comma 224, stabilisce che, ove risultino soddisfatte le condizioni di cui ho fin qui parlato, “il datore di lavoro...è tenuto a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura” ai soggetti sindacali e ad alcuni soggetti istituzionali; comunicazione il cui contenuto è indicato nel successivo comma 227.

La norma non richiede testualmente - come invece l'art. 4, comma 2, della legge n. 223/1991 - che tale comunicazione sia “preventiva”. Se però ad essere comunicata deve essere “l'intenzione di procedere alla chiusura”, va preso atto che, seppur non testualmente, è prescritto che essa sia appunto anteriore alla chiusura stessa.

È già un primo *step* di scoraggiamento perché notoriamente i datori di lavoro, pur avendo in ipotesi assolto correttamente agli obblighi di informazione e consultazione di fonte collettiva, magari lasciando intravedere il rischio della chiusura, preferirebbero però, per intuibili motivi, metterla poi effettivamente in atto contestualmente alla comunicazione formale di cui al comma in esame.

Ciò, del resto, si è talora verificato e può verificarsi quanto all'obbligo previsto dal menzionato art. 4, comma 2, della legge 223/1991. Ancora recentemente anche sul difetto di comunicazione preventiva dell'intenzione di procedere ai licenziamenti è stata fondata la dichiarazione di

antisindacalità dell'avvio della relativa procedura da una recente sentenza della Corte d'Appello di Milano³⁹.

Tuttavia la dimensione temporale della <prevenzione> non può essere sopravvalutata perché essa, sia nella legge 223/1991 sia nella legge 234/2022, è prevista solo in funzione di determinare <bocce ferme>, quanto all'intimazione dei licenziamenti, durante il tempo stabilito dalla disciplina procedurale.

La seconda previsione, contenuta sempre nel comma 227, è, per così dire, duplice.

Per un verso è prescritto che tale comunicazione sia “effettuata almeno centottanta giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'art. 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (cioè la procedura prodromica al licenziamento collettivo).

Per altro verso, è stabilito che “i licenziamenti individuali per giustificato motivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di centottanta giorni ovvero del minor termine entro il quale è sottoscritto il piano di cui al comma 228 sono nulli”. **Quindi, la mancata presentazione del piano non invalida i successivi licenziamenti.**

Vero che poi il comma 228 parrebbe in contraddizione giacché contiene una proposizione dal tenore lessicalmente precettivo: “entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 224, il datore di lavoro elabora un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura” e “lo presenta” ai soggetti destinatari di detta comunicazione⁴⁰.

Se non che questa proposizione si rivela inequivocabilmente (non già precettiva ma) solo descrittiva di una scelta meramente eventuale del datore di lavoro allorché il comma 235 chiarisce, in continuità e coerenza con il comma 27, che la presentazione del piano è facoltativa: “**in mancanza di presentazione del piano** o qualora il piano non contenga gli elementi di cui al comma 228”, il datore di lavoro subisce esclusivamente un aggravio (ulteriormente aumentato in sede di conversione del DL n.144/2022) del contributo ordinariamente previsto in caso di adozione dei licenziamenti collettivi⁴¹.

Il Decreto 144/2022 ha poi aggiunto, per il caso che il datore di lavoro pervenga comunque (persino nell'eventualità di accordo sindacale) ad intimare dei licenziamenti, un ulteriore deterrente economico costituito da un obbligo restitutorio⁴².

³⁹ Corte d'Appello di Milano, 10 ottobre 2022, n. 897, R.G. 156/2022, Pres. Ravazzoni Est. Trentin. Ciò, grazie all'assimilazione ai licenziamenti della collocazione in ferie d'ufficio dei dipendenti.

⁴⁰ Per inciso, non può dubitarsi che tra i destinatari rientrino anche le “rappresentanze sindacali aziendali” dei dirigenti e comunque le “sedi territoriali” delle loro “associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”. Ciò si evince sia dal comma 225 e, correlativamente, dal comma 227 sia, comunque dalla circostanza che ormai, notoriamente, ai dirigenti si applica la disciplina procedurale della legge 223/1991.

⁴¹ Paradossalmente, sottolineo, se il datore di lavoro diligentemente elabora il piano contenente gli elementi prescritti e si apre al confronto, “in caso di mancata sottoscrizione del piano da parte delle organizzazioni sindacali,” il menzionato contributo “è aumentato del 500 per cento”. Solo un cenno merita l'infelice scelta del DL 144/2022 di estendere l'aumento da sessanta a centottanta giorni e le sanzioni economiche come incrementate in sede di conversione nonché l'ulteriore sanzione di cui al primo art. 1, comma 2, “anche alle procedure avviate antecedentemente alla data antecedente alla data di entrata in vigore del presente decreto e non già concluse” (art. 37, comma 3). Scelta infelice perché circa la sua legittimità costituzionale è lecito avanzare più di qualche perplessità. Cfr. R. COSIO, *Le delocalizzazioni nell'ordinamento complesso*, in *ius.giuffrè.it* del 28 novembre 2022.

⁴² Obbligo avente come contenuto la restituzione “delle sovvenzioni, dei contributi, sussidi ed ausili finanziari o vantaggi economici a carico della finanza pubblica di cui hanno beneficiato gli stabilimenti produttivi” (art. 1, comma 2, DL n. 144/2022).

Se decide (entro i sessanta giorni concessi dal comma 228) di elaborare e presentare il piano, il datore di lavoro ha dinnanzi a sé, prima di poter avviare la procedura di cui alla legge n. 223/1991, un necessitato lasso temporale dopo la comunicazione ancora non superiore ai centottanta giorni. Infatti è ragionevole ritenere, anche nella lettura combinata con il comma 227, che il comma 231, allorché stabilisce che “entro centoventi giorni dalla sua presentazione il piano è discusso”, con ciò fissa il termine finale della procedura *ex* legge 234.

Peraltro il successivo comma 133 stabilisce che “prima della conclusione dell’esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo”. Quindi il lasso temporale potrebbe dilatarsi in misura indeterminata se la norma venisse letta isolatamente e non, correttamente, in combinazione con le norme contenute nel comma 231 e nel comma 227.

Comunque, se decide di presentare il piano, il datore di lavoro si trova a percorrere un cammino impervio, anzitutto in quanto gli elementi prescritti per il suo contenuto dal comma 228 sono costituiti da una serie di impegni che non sono prescritti neppure per la comunicazione di cui all’art. 4 della legge 223/1991; la quale definisce “eventuale” l’adozione di “misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell’attuazione del programma” di riduzione del personale.

Di più, il percorso procedurale previsto dai commi 232 e 234 prefigura, in sostanza, la confusa anticipazione di quello previsto dalla legge 223/1991 nei commi successivi al terzo.

Ovviamente, la mancata presentazione del piano non preclude il dialogo informale tra datore di lavoro e sindacati anche prima della sua formalizzazione nell’alveo della procedura *ex* legge 223/1991.

7. Il contenuto della “comunicazione” e la prima giurisprudenza.

Acquisito dunque che, in mancanza di piano, la *vis* dissuasiva della legge 234 sta, fin qui, nella dilatazione del tempo intercorrente tra la decisione imprenditoriale e la sua attuazione, occorre ora vedere se tale *vis* esca rafforzata, risultandone mutata la valenza stessa della legge 234, dal contenuto prescritto dal comma 227 per la comunicazione; la quale “indica [a] le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, [b] il numero e i profili professionali del personale occupato e [c] il termine entro cui è prevista la chiusura”.

Ben inteso, l’indagine sarebbe superflua se si ritenesse di attribuire portata limitativa al dato testuale che vede statuita, nel comma 227, la nullità dei licenziamenti solo per la “mancanza della comunicazione” e non anche per l’assenza o parzialità delle informazioni rese. Ma si tratterebbe di una scelta ermeneutica fragile.

Il dato *sub* [b] non dovrebbe porre problemi trattandosi, almeno nella prima fase, della fotografia dei lavoratori addetti all’entità produttiva destinata alla chiusura; dovendosi intendere, *de plano*, per “personale occupato” i lavoratori in carico “con contratto di lavoro subordinato” indicati nel precedente comma 225.

Il dato *sub* [c] è già meno decifrabile. Si può ipotizzare che il termine sia individuato nella data di cessazione dell’attività con collocazione dei lavoratori in CIGS qualora sussistano le condizioni per la sua concessione; diversamente, nella data, ancor più incerta, di conclusione della procedura per l’attuazione dei licenziamenti. con conseguente attivazione degli stessi.

Trattandosi di termine obiettivamente, si potrebbe anzi dire fisiologicamente, incerto è prevedibile che il contenzioso e il vaglio critico dei giudici si concentrerà piuttosto sul rispetto della formula *sub* [a], cioè sull'adeguatezza/completezza/veridicità delle "ragioni" dichiarate dal datore di lavoro a fondamento della scelta di chiusura dell'entità produttiva.

La formula però si presenta sì come onnicomprensiva, ma, a ben riflettere, nella sua generica laconicità poco si presta a favorire operazioni ermeneutiche teleologicamente orientate che non si risolvano palesemente in incursioni *ad explorandum* all'interno delle società e delle aziende o in valutazioni di merito delle scelte imprenditoriali.

Qualche spunto di riflessione in proposito può trarsi dalla recentissima giurisprudenza che si è andata formando nella più recente giurisprudenza impegnata in procedimenti *ex art. 28 St. lav.* relativi a vicende riconducibili all'ambito di applicazione della legge 234.

Orbene, i giudici hanno fondato le pronunce di antisindacalità essenzialmente sull'inadempimento o sull'inesatto adempimento di una serie di obblighi di informazione e consultazione di fonte contrattuale ritenuti necessariamente prodromici alla comunicazione prevista dalla legge 234. E si sono dati carico di dimostrare che detti obblighi - in particolare, quelli contenuti nell'art. 9, sezione prima, del ccnl metalmeccanici - non possono ritenersi assorbiti da tale legge.

Francamente, quella dell'assorbimento mi pare una falsa questione perché la legge, come visto, non impone alcun procedimento consultivo e perché gli elementi richiesti dal comma 228 sono diversi dal contenuto di detto art. 9.

Di più, il Decreto aiuti *ter* - forse non a caso a settembre del 2022, quando la questione era emersa nel contenzioso giudiziario - ha inserito nell'articolo 1 della legge 234 il comma 237-*bis* secondo cui "sono fatte in ogni caso salve le previsioni di maggior favore per i lavoratori sancite dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

Comunque, al di là dell'improprietà del riferimento ai lavoratori essendo destinatari della legge i soggetti sindacali, non è dato comprendere per quale mai ragione nel nostro ordinamento privatistico potrebbero risultare implicitamente caducati (per il passato) o preclusi (per il futuro) diritti dei lavoratori di fonte collettiva. Ancor meno, diritti dei soggetti sindacali.

Piuttosto, la vera questione attiene, come risulta da tale giurisprudenza, agli spazi di discrezionalità che si aprono alla valutazione (teleologicamente orientata) dei giudici in merito all'adempimento degli anzidetti obblighi di fonte collettiva. Ma questo è tutt'altro discorso.

Piuttosto va osservato che la <risorsa> dell'art. 9 ccnl metalmeccanici non è disponibile, oltre, ovviamente, allorquando l'impresa appartiene ad una categoria merceologica il cui ccnl non contiene una clausola analoga, anche allorquando, se pure metalmeccanica, l'impresa non applica il relativo ccnl.

Quel che si può constatare è che i decreti *ex art. 28* e la sentenza nel grado successivo che ho assunto come paradigmatici contengono ordini nei confronti dei datori di lavoro non agevolmente decifrabili, nei quali obblighi negoziali <prodromici> e comunicazione *ex* comma 224 tendono a confondersi e sovrapporsi; e seguono poi vie diverse quanto all'incidenza o meno dell'antisindacalità sui licenziamenti, se già intimati.

Consideriamo un decreto del Tribunale di Trieste⁴³. Il Giudice, premesso che ravvisa “l’effetto della condotta antisindacale” nell’invio di una comunicazione relativa alla decisione di chiudere il sito produttivo che non sia stata preceduta da una consultazione sindacale”, ne deduce che “allora altra soluzione non v’è che riportare la situazione allo *status quo ante*... affinché si dia luogo alla concertazione fra datore di lavoro e sindacati prevista da contrattazione collettiva ed integrativa; concertazione che dovrà ovviamente essere effettiva e non risolversi nella mera esibizione della comunicazione già inviata” (ed incardinata sulla determinazione di chiusura assunta dalla società estera <madre>).

Per conoscere i requisiti della effettività, *in mente iudicis*, ci si potrebbe solo abbandonare ad impressioni, se non illazioni, desunte dalle argomentazioni che conducono il Giudice a ritenere inadempiti gli anzidetti obblighi di fonte negoziale. Nulla nel decreto, in materia di eventuali conseguenze in materia di licenziamenti, ma, deve ritenersi, perché non ancora intimati; altrimenti presumibilmente sarebbe stata decretata la loro invalidità in quanto indispensabile corollario per “riportare la situazione allo *status quo ante*”.

La Corte d’Appello di Milano, con la sentenza prima richiamata⁴⁴, pronunciando, *ratione temporis*, in relazione alla comunicazione *ex art. 4 legge 223*, ma con un argomento riferibile anche a quella *ex legge 234*, giudica antisindacale la comunicazione inviata dal datore di lavoro sia in quanto non “preventiva”, come già visto, sia “in quanto [violando l’art. 9 del ccnl metalmeccanici] ha messo i sindacati davanti al fatto compiuto (chiusura dello stabilimento e allontanamento dei lavoratori addetti [tramite i collocamenti in ferie d’ufficio equiparati a licenziamenti]) pregiudicando l’immagine del sindacato davanti ai lavoratori e il diritto delle organizzazioni sindacali di assistere i dipendenti estromessi”.

La Corte, però, diversamente dal Tribunale di Milano nel decreto prima esaminato⁴⁵, esclude l’incidenza della condotta antisindacale sulla validità dei licenziamenti intimati, mancando l’allegazione e la prova del nesso causale tra tale condotta e l’esito finale della procedura di cui alla legge 223/1991, e si limita quindi alla declaratoria di antisindacalità (facendone solo derivare la condanna al risarcimento del danno all’immagine delle organizzazioni ricorrenti).

La discussione al riguardo tra gli addetti ai lavori sarà prevedibilmente ampia ed animata. Restando però sul terreno della comunicazione *ex legge 234*, che sappiamo dover essere seguita dalla procedura *ex legge 223/1991*, l’incidenza dei vizi della comunicazione sulla validità dei licenziamenti, nel contesto sistematico della legge 234 (molto diverso, come visto, da quello della legge 223/1991) può essere immaginata solo in forza di una concezione espansiva, meglio, invasiva dei poteri del giudice nel procedimento *ex art. 28 St. lav.*

Tanto più che, nell’area dei rapporti posteriori al 7 settembre 2015, verrebbe anticipata una sanzione diversa da quella solo <obbligatoria> prevista per l’irregolarità procedurale dal D.L.no n. 15/2015.⁴⁶

⁴³ Trib. Trieste 23 settembre 2022 (decreto), Est. Ancora, reperibile al *link* indicato da V.A. Poso in calce al suo commento in *Labor* del 13 aprile 2023.

⁴⁴ Cfr. *retro*, nota 39.

⁴⁵ Cfr. *retro*, nota 33.

⁴⁶ In particolare, nella materia dei licenziamenti collettivi, la Corte App. Napoli, 18 settembre 2019, (ord.), Pres. Diani Est. Beneduce aveva sollevato questione di legittimità costituzionale degli art. 1 comma 7, L. (delega) 10 dicembre 2014, n.183 e degli artt. 1, 3 e 10 DL.vo 4 marzo 2015. La Corte Costituzionale aveva dichiarato la questione inammissibile con sentenza 26 marzo 2020, n. 254, Pres. Morelli Red. Sciarra, aspramente criticata da una Presidente, all’epoca di tale sentenza, di altra Sezione lavoro della Corte d’Appello napoletana in un articolo dal titolo <pugnace> ed eloquente: C. MUSELLA, *Licenziamenti collettivi e Corte costituzionale. La partita non si chiude con la sentenza 254/2020*, in *LDE*, 2021, n. 1. Puntualmente la Corte d’Appello

In ogni caso, come ho poc'anzi osservato, l'inadeguatezza della comunicazione, stando agli elementi prescritti dal comma 228, è difficile da immaginare senza intrusione nel merito delle scelte imprenditoriali.

Terminando, confesso di essere consapevole che le mie prospettazioni ermeneutiche possono suscitare reazioni <emozionali> mentre sono purtroppo crescenti le chiusure di aziende o di loro rami. Ma non posso non restare fedele alla mia concezione del mestiere del giuslavorista.

Sono altresì consapevole che tutti versiamo in uno stato d'animo, eufemisticamente definibile, di disagio. Viviamo infatti in un periodo storico angustiato dall'intensificazione dei <radicalismi>. Sia all'esterno del Paese, ove parlare semplicemente di radicalismi è tristemente minimalistico, sia all'interno del Paese, a tutti i livelli⁴⁷. Il che rende particolarmente ardua l'elaborazione, nella sede propria della politica e della legislazione, di soluzioni che realizzino un equilibrio ragionevole e sostenibile tra diritti dei lavoratori e diritti (o libertà) delle imprese.

di Napoli, 16 aprile 2023, n. 72 (ord), Pres. Papa Est. Giudice Ausiliario De Marchis Gomez, ha riproposto l'identica questione. Presto sapremo perché la Corte costituzionale ha fissato per la discussione l'udienza del 5 dicembre 2023, Rel. Amoroso.

⁴⁷ Penso ai conflitti tra partiti e tra maggioranza ed opposizioni, a certi comportamenti ed interventi dei magistrati e alle reazioni ad essi dei soggetti politici ed istituzionali, alle relazioni tese tra Governo e sindacati (con il Segretario Generale della CGIL che sembra voler giocare, assai più che nel passato, un ruolo direttamente politico), infine alle disinvolute drammatizzazioni di molti, troppi *media*.