



## LAVORO E PREVIDENZA OGGI

**La procedura di consultazione sindacale ex art. 14 D.Lgs. n. 148/2015 è correttamente espletata qualora la comunicazione abbia riguardato i sindacati presenti nel comparto**

**di *Flaminia De Giuli*\***

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Sicilia, con [sentenza n. 02557/2022](#), ha annullato il provvedimento con cui l'INPS aveva rigettato la domanda di accesso all'assegno di integrazione salariale della Società ricorrente.

L'Istituto aveva ritenuto che, nel caso di specie, l'azienda, operante nel settore dell'editoria, non avesse correttamente espletato la procedura di consultazione sindacale ex art. 14 D.Lgs. n. 148/2015 in quanto la comunicazione riguardante «le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati» non era stata trasmessa alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La Società in questione aveva provveduto all'invio della comunicazione esclusivamente al sindacato di mestiere firmatario dell'accordo collettivo applicato e non anche ad altre organizzazioni sindacali quali la CGIL, la CISL e la UIL poiché non presenti nel comparto editoria. Nello specifico l'art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015 dispone che «nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

Pare, quindi necessario, interrogarsi circa la *ratio* della norma.

Secondo la lettura data dall'INPS la comunicazione, in assenza di RSA o RSU in azienda, dovrebbe essere necessariamente notificata, affinché sussistano i requisiti per il riconoscimento dell'integrazione salariale, a tutti i sindacati comparativamente più rappresentativi indipendentemente dal fatto che questi abbiano o meno interesse, e quindi operino nel settore, poiché la norma nulla aggiunge rispetto alla qualificazione di tali soggetti.

Contrariamente, a parere dell'azienda ricorrente deve considerarsi, stante la funzione di tale previsione, correttamente adempiuto l'obbligo di comunicazione con la notificazione ai soli sindacati presenti nel comparto in quanto uniche organizzazioni rappresentative degli interessi dei lavoratori coinvolti.

Il Tribunale nel caso di specie ha correttamente accolto la seconda interpretazione evidenziando nella pronuncia come la disciplina, non contenendo un preciso onere di trasmissione a tutte le organizzazioni sindacali, intenda che «risulta sufficiente aver dato comunicazione preventiva al rappresentante sindacale unitario e all'articolazione territoriale della associazione che opera nello specifico settore, così risultando ultronea la necessità di dare comunicazione ad altre sigle sindacali» in quanto «non direttamente interessate alle vicende aziendali perché estranee al relativo comparto».

---

\* Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro – Università di Roma La Sapienza.