



TRIBUNALE DI TRIESTE

Sezione civile – Controversie del Lavoro

Il Giudice dott. Paolo Ancora, letti gli atti del procedimento iscritto al nr. 362/2022 nella causa proposta da:

Provincia di Trieste (), **della**
Provincia di Trieste () e **della Provincia di**
Trieste (90154950324) rappresentate e difese dagli avv.ti Franco Focareta
e Vincenzo Martino;

-ricorrenti-

contro

WARTSILA ITALIA SPA (), rappresentata e difesa dagli
Avv.ti Michele Bignami, Francesca Pittau e Ulrich Eller;

-resistente-

e con

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA (),
rappresentata e difesa dal prof. avv. Adalberto Perulli e dall'avv. Daniela
Iuri;

-interveniante-

sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 20.09.2022, ha pronunciato il
seguinte

DECRETO

Svolgimento dei fatti

Con ricorso ex art. 28 L. 300 del 1970 i sindacati indicati in epigrafe adivano il giudice del Lavoro di Trieste, esponendo che Wartsila Italia S.p.A., società appartenente al Gruppo industriale finlandese Wartsila, aveva loro inviato in data 14.07.2022, comunicazione scritta ex art. 1 comma 224 L. 234/2021 con la quale preannunciava la cessazione dell'attività di produzione di motori, nota anche come Delivery Centre Trieste "DCT" e dell'attività di assemblaggio di propulsori, nota anche come DCT-P, presso il sito di Bagnoli della Rosandra, 334, San Dorlingo della Valle, Trieste, con il conseguente esubero di n. 451 dipendenti.

L'avvio della procedura era avvenuto, a dire dei sindacati ricorrenti, senza che l'azienda adempiesse agli obblighi di informazione sindacale cui la stessa era tenuta in ragione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva di settore e dalla stessa contrattazione integrativa aziendale.

Inoltre, esponevano ancora i ricorrenti, che l'azienda aveva omesso di specificare, nella stessa comunicazione ex art. 1 comma 224 L. 234/2021, quali fossero le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura annunciata e non aveva indicato il termine nel quale la procedura si sarebbe chiusa, il numero ed i profili del personale interessato dalla procedura.

Sotto entrambi gli aspetti evidenziati, la condotta della società si era tradotta in una mancata informazione delle rappresentanze sindacali sull'andamento produttivo ed occupazionale dell'azienda e, per l'effetto, in un comportamento antisindacale suscettibile di sanzione ex art. 28 S.L. poiché mai, nel corso del tempo, l'azienda aveva fatto trapelare alcunché sull'intenzione di chiudere il sito produttivo, ed anzi in una serie di incontri tenutisi fra il 2021 ed il 2022 fra sindacati ed azienda, il datore di lavoro

aveva trasmesso segnali che andavano in direzione contraria rispetto ad un ridimensionamento della presenza di Wartsila sul territorio triestino.

Alla luce di un tanto, i ricorrenti sostenevano di aver subito un rilevante danno all'immagine, anche per aver ripetutamente rassicurato i loro iscritti in ordine al futuro occupazionale che li attendeva, ed avanzavano domanda di risarcimento per € 300.000,00, oltre ad una richiesta per risarcimento del danno non patrimoniale da condotta discriminatoria.

Soprattutto chiedevano venisse accertata la condotta antisindacale della società e che, di conseguenza, venisse ordinato alla convenuta di revocare la comunicazione ex art. 1 comma 224 L. 234/2021 di avvio della procedura al fine di consentire il confronto sindacale mai realizzatosi.

Con atto di intervento adesivo dipendente ex art. 105 c.p.c. depositato in data 12.09.2022, interveniva nel procedimento la Regione FVG, la quale, premessa una ricostruzione in fatto analoga rispetto a quella proposta dai sindacati, rilevava come il combinato disposto dai commi 224 e 227 della L. 234/2021, prescrive che la Regione sia destinataria, unitamente al sindacato, di una comunicazione preventiva in cui siano riportate, inter alia, le "ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura". Rilevava la Regione, analogamente a quanto evidenziato dai sindacati, che la comunicazione di Wartsila del 14.07.2022, solo formalmente aveva dato conto delle ragioni sottese alla chiusura del sito produttivo in questione. Nella realtà la stessa si doveva ritenere del tutto vacua, risolvendosi in un vero e proprio formalismo fine a se stesso, non contenendo una reale specificazione delle ragioni della chiusura.

Sollevava inoltre questione di illegittimità costituzionale dell'art. 1, commi 227 233, 235 e 236 della legge n. 234/2021, in quanto le previsioni ivi

contenute apparivano inadeguate e contraddittorie sotto il profilo della coerenza teleologica della normativa (rispetto alla finalità perseguita dalla legge), per violazione delle norme di cui agli artt. 3, 4, I comma, 35, I comma e 41, II e III comma Cost. perché la disciplina oggetto di doglianza non realizzava un equilibrato contemperamento degli interessi coinvolti, ossia la libertà di iniziativa economica privata, da una parte, e la tutela del lavoro e dell'occupazione, dall'altra, ed inoltre per violazione del canone costituzionale di ragionevolezza.

Evidenziato il proprio diritto soggettivo a prendere parte alla procedura ex L. 234/2021 in maniera consapevole ed informata, rilevava la piena legittimità dell'intervento dispiegato, atteso che l'interesse alla stessa riconducibile non poteva concretarsi in un interesse di mero fatto, ma in un interesse giuridicamente qualificato in ordine all'esito nel merito del giudizio in corso in un certo modo anziché in un altro, ed insisteva per un ordine di revoca della comunicazione del 14.07.2021.

Con memoria difensiva depositata in data 13.09.2022, si costituiva in giudizio Wartsila Italia S.p.A., la quale, dopo aver evidenziato il proprio status di società soggetta alla direzione ed al coordinamento ex art. 2497 c.c. di Wartsila Corporation, rivelava di essersi determinata a deliberare la chiusura delle attività oggetto di giudizio nel CDA del 13.07.2022, a seguito di direttive in tal senso ricevute da Wärtsilä Corporation (nella persona di _____, Presidente di Wärtsilä Marine Power e Executive Vice President) con mail di pari data.

Esponeva ancora la resistente di come la propria dimensione produttiva fosse addetta esclusivamente alla costruzione di motori regolata da un contratto di lavorazione, denominato "Framework agreement on Contract

Manufacturing Services” (di seguito “Framework Agreement”), che era stato sottoscritto in data 29 novembre 2013 fra la Wartsila Italia e Wartsila Finland, una controllata di Wartsila Corporation. In base a tale contratto, Wartsila Italia, che non avrebbe mai avuto dunque una propria clientela, avrebbe eseguito le proprie attività secondo quanto ordinato da Wartsila Finland (a sua volta comunque integralmente controllata dalla capogruppo). Ebbene, essendo stato il Framework Agreement risolto il 30.06.2022, le attività produttive di DCT e di DCT-P site a Trieste non avevano più ragion d’essere, ed altra strada non era rimasta se non quella di intraprendere la procedura ex L. 234/2021.

Rilevava inoltre la società di aver agito conformemente a quanto previsto dalla Market Abuse Regulation (di seguito “MAR”) costituita da quanto previsto dal Regolamento Europeo 596/2014/EU (regolamento di automatica esecutività in tutti gli Stati Membri dell’Unione, inclusa l’Italia), e in base a quanto previsto dalla disciplina legislativa finlandese di settore, nonché dalla specifica "Insider Policy", introdotta a livello di Gruppo nell'ambito del Corporate Manual. In base a quanto previsto da tale corpus di norme, gli studi in ordine alla fattibilità della chiusura del sito triestino, avviati in data 27.04.2022, erano rimasti secretati al fine di evitare abusi nell’ambito dei mercati azionari. Era stato creato un registro “insider” nel quale erano stati via via iscritti i soggetti che venivano posti a conoscenza dello studio e solo alla fine di giugno 2022 il Presidente di Wartsila Italia, notiziato del progetto, era stato iscritto in tale registro. Le rilevazioni eventuali di notizia sulla chiusura prima della desecretazione avrebbe portato il soggetto attivo alla commissione di un reato con conseguenze personali, di tipo economico e penale. Non appena superati i

vincoli di confidenzialità, imposti dalla normativa europea e finlandese, WIT si era attivata immediatamente per condividere la notizia con le OO.SS., inviando la comunicazione del 14.07.2022.

Evidenziava inoltre la resistente, la correttezza e la conformità al disposto dell'art. 1 L. 234/2021 delle informazioni fornite con la comunicazione predetta in ordine alle motivazioni della chiusura, e sotto il profilo della preventiva informazione sindacale rilevava che nessun accordo intercorso con i sindacati fra quelli richiamati ex adverso identificava l'esistenza di un obbligo di WIT di informazione e consultazione sulla materia della riduzione di personale, aggiuntivo e diverso rispetto a quello del CCNL applicabile.

In ordine al CCNL applicabile rilevava come l'art. 9, contenente procedure di informazione preventiva sindacale in materia occupazionale, fosse stato richiamato dai sindacati in una versione non più vigente al 29.03.2021, e come, alla luce della versione vigente le procedure in questione dovevano ritenersi assorbite da quelle previste dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218/2000.

Ad ogni modo, la contrattazione collettiva richiamata comunque non si doveva ritenere applicabile al caso di specie, poiché assorbita sostanzialmente dalla procedura prevista dalla L. 234/21, anche in ragione del fatto che le consultazioni in tale ultima fattispecie durano 90 giorni a fronte dei 15 giorni previsti dalla contrattazione collettiva.

Contestato il ricorrere nel caso di specie di una condotta antisindacale, sia per la carenza dell'elemento oggettivo che per la carenza dell'elemento soggettivo, la resistente evidenziava come il ricorso avversario non avesse

allegato alcunché in ordine al danno subito e chiedeva il rigetto integrale del ricorso.

All'udienza del 14.09.2022, la causa veniva rinviata al 21.09.2022, in ragione di problematiche lamentate dalle parti sull'accesso telematico ai depositi effettuati. All'udienza del 21.09.2022, dopo ampia discussione orale, il giudice tratteneva la causa in riserva.

In diritto

Preliminarmente va affrontata la questione relativa all'ammissibilità dell'intervento proposto dalla Regione FVG e che la stessa ha qualificato come "adesivo dipendente".

Tale intervento è inammissibile per le ragioni che seguono.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 105 comma 1 c.p.c., si parla di "intervento principale" quando il terzo faccia valere, nei confronti di tutte le parti del processo, un proprio diritto relativo all'oggetto o dipendente dal titolo già dedotto in lite. Tale intervento è anche definito "*ad excludendum*" in quanto con esso il terzo propone una domanda che, in quanto rivolta a tutte le parti della lite, trova fondamento in un diritto autonomo ed incompatibile con quello oggetto del giudizio.

Si ha invece "intervento cd. litisconsortile o adesivo autonomo" quando il terzo intervenga non già nei confronti di tutte le parti originarie ma solo nei confronti di alcune di queste, sempre per far valere un proprio diritto connesso, per l'oggetto o per il titolo, con quello dedotto nel giudizio già pendente. Con tale tipo di intervento il terzo propone una domanda nei confronti di solo una o più di una delle parti originarie, ma non nei confronti di tutte, e tale domanda va ad affiancarsi a quella già proposta dall'attore o dagli attori originari.

In ragione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 105 c.p.c., ricorre invece un "intervento adesivo semplice o dipendente" quando il terzo, avendo un proprio interesse, interviene nel giudizio già vertente tra altri soggetti "per sostenere le ragioni di alcuna delle parti" originarie. Con tale ultimo tipo di intervento il terzo non propone una domanda autonoma e non introduce in giudizio un diritto o una situazione giuridica soggettiva ulteriore, limitandosi, invece, a supportare le domande, ragioni ed eccezioni già proposte da una delle parti originarie, in ragione di un proprio interesse non meramente di fatto ma giuridico.

Venendo al caso in oggetto, va evidenziato che la Regione afferma di proporre un intervento adesivo dipendente ai sensi dell'art. 105 comma 2 c.p.c., ma nella sostanza propone un'autonoma domanda, chiedendo al giudice l'accoglimento di conclusioni nei confronti della resistente che non solo sono solo in parte coincidenti con quelle contenute nel ricorso, ma che contengono la proposizione di una questione di costituzionalità del tutto assente nell'atto introduttivo del giudizio.

Un tanto si riflette sulla natura dell'intervento dispiegato, che a questo punto si deve qualificare come adesivo autonomo. Tale assunto del resto è in linea con le allegazioni della Regione, la quale rivendica di essere titolare di una situazione giuridica soggettiva ulteriore rispetto a quella del sindacato (diritto a partecipare alla procedura prevista dalla L. 234/2021), ed in linea con la strategia processuale dell'interveniente, la quale ha proposto per la stessa vicenda davanti a questo Giudice, autonomo ricorso ex art. 700 c.p.c. avente identico contenuto, quanto ad allegazioni e domande proposte, rispetto all'intervento dispiegato in questa sede.

Tuttavia, corre l'obbligo di rilevare che nel procedimento ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, come ha affermato la Corte di Cassazione, sono legittimati attivi solo gli organismi sindacali previsti dalla predetta disposizione legislativa (Cass. n. 11741 del 06.06.2005), e da un tanto discende l'impossibilità giuridica di ammettere, in tale tipologia di procedura, interventi adesivi autonomi da parte di soggetti che non siano associazioni sindacali.

L'intervento della Regione va dunque dichiarato inammissibile.

Passando al merito della vicenda, va evidenziato che il ricorso proposto dai sindacati propone due profili di antisindacalità della condotta dell'azienda convenuta.

Sotto un primo profilo si lamenta il fatto che Wartsila Italia abbia omesso di informare preventivamente le organizzazioni sindacali una prima volta in merito a fatti relativi all'andamento della produzione, suscettibili di ricadute sui livelli occupazionali, ed una seconda volta in merito alla decisione di chiudere il sito produttivo in questione, determinandosi alla presentazione della comunicazione di avvio della procedura ex art. 1 L. 234/2021 senza alcuna preventiva interlocuzione con i ricorrenti.

Sotto un secondo profilo, i ricorrenti contestano che la comunicazione di avvio della procedura ex art. 1 L. 234/2021 sia conforme a legge, essendo l'informazione aziendale sulle ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura talmente generica da impedire ai sindacati di partecipare con piena consapevolezza agli incontri con il datore di lavoro, ciò ridondando in una lesione delle prerogative dei ricorrenti tutelate dall'art. 28 L. 300/1970.

Ritiene lo scrivente che ragioni di ordine logico – sistematico impongano di affrontare preventivamente il primo dei due profili sopra evidenziati.

Ebbene, imprescindibile, ai fini del decidere, appare l'analisi della normativa contrattuale che i ricorrenti pongono a fondamento della loro domanda, e che si ritiene rilevante per quanto è in questa sede oggetto del decidere.

Stabilisce l'art. 9 del CCNL Industria Metalmeccanica, nella versione vigente al marzo 2021 richiamata dalla resistente che *“Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su:*

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica con riferimento: ai più significativi indicatori di bilancio; alle scelte e alle previsioni dell'attività produttiva, ai programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti e le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione; alle normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze.

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, informazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a: sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestativie; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati della attività imprenditoriale;

le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione.

Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla Legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia. Su richiesta scritta delle Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, presentata entro 5 giorni dal ricevimento delle informazioni di cui alle lettere che precedono, il datore di lavoro è tenuto ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato”.

Stabilisce il contratto Integrativo Aziendale 2016-2018 del 13.04.2016, all'art. 4 che *“In aggiunta ed a conferma dei precedenti accordi nella gestione corrente dei processi, le parti ritengono importante rafforzare il sistema di relazioni industriali nell'ambito delle reciproche autonomie. La costante ricerca di analisi condivise dei problemi sarà finalizzato ad accordi attraverso la continua ricerca di convergenze e nell'individuazione di possibili soluzioni, con la finalità di valorizzare il confronto preventivo e ridurre le occasioni di conflitto, favorendo anche la necessaria tempestività nell'introduzione e nello sviluppo dei processi atti a migliorare le performance aziendali e il posizionamento dell'Azienda all'interno del Gruppo Wärtsilä Corporation. Si conferma la volontà di rafforzare l'attuale sistema di relazioni sindacali basate su incontri periodici, sviluppando così un confronto tra le parti su tematiche quali, a titolo esemplificativo: - carichi di lavoro per le diverse divisioni e sedi, i principali investimenti, la situazione organici e le tipologie contrattuali, l'andamento del premio di risultato, il lavoro decentrato etc. Inoltre le parti convengono nel rafforzare il continuo confronto in atto attraverso i gruppi di lavoro costituiti su tematiche specifiche come ad esempio la formazione, a cultura della sicurezza sul posto di lavoro, l'innovazione di sistemi di produzione e di prodotto, con la predisposizione di apposite relazioni che illustrino le attività svolte e i risultati conseguiti. Oltre a ritenere importante sviluppare un utile sistema di relazioni sindacali proficue, anche attraverso la partecipazione ed il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori della RSU di Wärtsilä Italia nell'European Works Council (CAE), le parti si incontreranno nei momenti di*

completamento dei piani produttivi e finanziari annuali con verifiche semestrali e di fine esercizio”.

Prevede il verbale di accordo del 09.05.2018, sottoscritto in seguito a plurimi incontri tra la Direzione aziendale e il Coordinamento nazionale al fine di “esaminare lo stato dell’applicazione dell’accordo integrativo in vigore ed il sistema delle relazioni industriali”, che: *“La partecipazione deve realizzarsi attraverso un insieme di regole, ma soprattutto attraverso un sistema positivo di relazioni che veda i rappresentanti aziendali e sindacali in un processo di coinvolgimento attivo, anche di consultazione e monitoraggio, con strumenti specifici quali incontri formali e periodici con il Coordinamento Nazionale, la segreteria RSU a San Dorligo della Valle (Trieste) e le RSU di Genova e Napoli” (doc. 4). Precisamente, le Parti concordavano “1. Sistema di informazioni con la segreteria RSU e le commissioni: (...) Rimane in essere l’incontro mensile sui temi legati all’amministrazione del personale (...). 2. Incontri con il Coordinamento Nazionale : l’Azienda a fronte delle richieste d’incontro pervenute, si impegna a dare riscontro per fissare una data di incontro nel più breve tempo possibile e di norma entro 15 giorni”.*

La lettura delle norme riportate rende evidente che l’azienda si era impegnata, sui temi della produzione e dell’occupazione ad avere un confronto preventivo finalizzato alla risoluzione di eventuali problematiche emerse nelle materie della produzione e dell’occupazione. Non solo: il dato normativo riportato rende evidente anche la circostanza per la quale il sistema di informazione preventiva di cui all’art. 9 del CCNL in questione è stato dalle parti implementato attraverso l’art. 4 del contratto Integrativo

Aziendale 2016-2018 del 13.04.2016, il quale prevede che *le parti si incontreranno nei momenti di completamento dei piani produttivi e finanziari annuali con verifiche semestrali e di fine esercizio*, ed attraverso il verbale di accordo del 09.05.2018, secondo il quale: *“La partecipazione deve realizzarsi attraverso un insieme di regole, ma soprattutto attraverso un sistema positivo di relazioni che veda i rappresentanti aziendali e sindacali in un processo di coinvolgimento attivo, anche di consultazione e monitoraggio, con strumenti specifici quali incontri formali e periodici con il Coordinamento Nazionale, la segreteria RSU a San Dorligo della Valle (Trieste) e le RSU di Genova e Napoli”*.

Alla luce di quanto appena affermato, appare irrilevante che l’art. 9, nella prima parte, preveda una richiesta formale dei sindacati per azionare la procedura, in quanto l’obbligo di informazione preventiva cui l’azienda era tenuta era molto più ampio, in ragione della contrattazione integrativa, di quello previsto da tale disposizione.

Sotto altro profilo, peraltro, l’art. 9 CCNL prevede obblighi informativi che non si attivano a richiesta del sindacato ed attengono alle *“informazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro”* e a *“operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione”*.

Con riferimento a tali obblighi, la resistente ne afferma l’inesistenza nel caso di specie, in quanto l’inciso contenuto nella norma: *“Le parti si danno atto che le procedure previste dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218/2000, assorbono*

e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia”, è riferito, nel nuovo testo dell’articolo in questione, a tutte le tipologie di aziende cui la normativa si applica, e non più, come nella vecchia versione, alle aziende con organico fino a 50 dipendenti.

La prospettazione interpretativa della resistente non è condivisibile, e si scontra inevitabilmente con il dato letterale, il quale non fa alcun cenno alla procedura prevista dalla L. 234/2021, come è naturale che sia, in ragione del fatto che l’ultima versione del CCNL in questione è antecedente all’approvazione della legge ora richiamata.

Non coglie nel segno l’argomentazione datoriale nemmeno quando afferma che, accedendo ad una tesi contraria a quella dell’inapplicabilità del disposto dell’art. 9 nel caso di specie, si perverrebbe ad un risultato illogico, accordando la revoca di una procedura anticipatoria (quella delle Legge di Bilancio) laddove il CCNL non avrebbe previsto una informativa preventiva neppure nel caso di licenziamento collettivo.

Va difatti sottolineato che la procedura prevista dalla legge nr. 234/2021, diversamente da quanto accade per la procedura prevista dalla legge nr. 223/91, ha ad oggetto sempre e comunque vicende di chiusura di siti produttivi e dunque di elevata emergenza occupazionale, sicché non c’è nulla di illogico ed incongruo nel ritenere che quanto stabilito dalle parti sociali per la procedura prevista dalla L. 223/91 non valga invece per la procedura prevista dalla L. 234/2021 in assenza di una specifica previsione in tal senso.

Sotto altro profilo va poi meglio chiarito quale fosse l’oggetto e l’estensione dell’obbligo preventivo di informazione ai sindacati cui l’azienda era tenuta in ragione degli accordi sottoscritti, ed un tanto si rende

necessario in quanto la difesa datoriale insiste sull'inconsapevolezza da parte dei vertici di Wartsila Italia, fino al 13.07.2022, della decisione della capogruppo di chiudere il sito produttivo come elemento di fatto che metterebbe in luce la liceità della sua condotta.

Ebbene, il combinato disposto delle norme contrattuali sopra riportate non lascia adito a dubbi sul fatto che l'azienda si fosse obbligata a consultare il sindacato e ad informarlo periodicamente sull'andamento dell'attività del sito produttivo (*le parti si incontreranno nei momenti di completamento dei piani produttivi e finanziari annuali con verifiche semestrali e di fine esercizio*). A tale obbligo informativo l'azienda è senz'altro venuta meno, perché da una parte la comunicazione del 14.07.2022 dà conto di problematiche che hanno inciso sulla competitività del sito produttivo risalenti al 2020, dall'altra i sindacati lamentano, e la società nulla ha allegato di concreto e specifico che provi il contrario, di non essere mai stati informati in ordine a future ricadute negative sui livelli di produzione e di occupazione per quanto in argomento.

Da questo punto di vista, anzi, le allegazioni documentali sono di segno contrario alla prospettazione della resistente, risultando per tabulas che durante l'incontro dell'08.03.2022 con sindacati e Regione FVG, il Presidente di Wartsila fornì rassicurazioni sul futuro del sito come risulta dal verbale di quella riunione: “...*Il sito di Trieste resta confermato uno stabilimento orientato alla produzione su larga scala nel settore Marine che in quello Energy. I piani dell'azienda prevedono che si continui a produrre. Per lo stabilimento di Trieste al momento è previsto un portafoglio ordini per motori marini che copre il secondo semestre fino al 2023...*”. Costituendosi in giudizio l'azienda ha affermato che una

verbalizzazione siffatta è stata il frutto di una forzatura dei sindacati, mentre in concreto l'azienda aveva rappresentato la sostanziale mancanza di completa visibilità sugli ordini oltre il 2022. Tuttavia, fermo il fatto che nemmeno in quella sede vennero evidenziate da parte della resistente problematiche tali da influire sui livelli occupazionali, non vi è davvero motivo di credere che il verbale di una riunione svoltasi ai più alti livelli di rappresentanza delle parti, rimasto incontestato per mesi, non sia rappresentativo di quanto effettivamente ivi dichiarato.

Va dunque ribadito il fatto che l'azienda era tenuta ad informare i sindacati sull'andamento dell'attività produttiva e sul progressivo degradarsi della competitività dello stabilimento, ed anzi si deve sottolineare che è proprio in questa prima fase che si è consumata con maggiore intensità la lesione della libertà sindacale dei ricorrenti, in quanto proprio in questa fase il confronto con le organizzazioni sindacali poteva essere fruttuoso e portare a quel condizionamento virtuoso delle scelte dell'azienda che è poi la finalità ultima delle norme contrattuali in esame.

Ciò non è avvenuto, ed il concretizzarsi di tutti gli elementi necessari perché si configuri il ricorrere di una condotta antisindacale, non trova un ostacolo nella asserita mancata conoscenza, da parte di Wartsila Italia, del progetto di chiusura del sito, a causa della necessità, da parte della capogruppo, di rispettare le disposizioni del Market Abuse Regulation.

La resistente, difatti, dedica un intero capitolo della propria memoria ai riflessi sul caso di specie degli obblighi di segretezza previsti dal Market Abuse Regulation ed alla descrizione del come il ricorrere della normativa in questione avrebbe impedito ogni comunicazione inerente al progetto di chiusura qui in discussione, a pena della commissione di illeciti penali.

Tuttavia, l'argomento appare assai debole, visto che la norma penale citata nella memoria difensiva punisce chiunque "illecitamente" fornisce o diffonde informazioni confidenziali, ed invero non appare allo scrivente che adempiere ad un obbligo di informazione al quale si è tenuti per impegni contrattuali e nel rispetto del principio costituzionale di libertà sindacale possa ritenersi condotta illecita.

Vale inoltre la pena di evidenziare che il concetto di "comunicazione illecita" previsto dal MAR non supporta la prospettazione difensiva della resistente, in quanto all'art. 10 si afferma che: *"Ai fini del presente regolamento, si ha comunicazione illecita di informazioni privilegiate quando una persona è in possesso di informazioni privilegiate e comunica tali informazioni a un'altra persona, tranne quando la comunicazione avviene durante il normale esercizio di un'occupazione, una professione o una funzione"*, rendendosi palese con tale disposizione che i vertici societari non avrebbero commesso alcun illecito comunicando informazioni che erano tenuti a trasmettere nell'esercizio delle loro funzioni.

Infine si deve evidenziare che pur non esistendo normative specifiche sul tema può ritenersi esistente, con riferimento alle tutele ed alle garanzie in ambito macro – occupazionale, un principio di "indifferenza", nel nostro ordinamento giuridico, rispetto alle dinamiche infragruppo.

L'art. 4 comma 15 bis della legge 223/91 afferma espressamente che *"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”.

La resistente non può quindi opporre ai ricorrenti la dinamica delle vicende infragruppo per sostenere di avere correttamente ed in buona fede adempiuto agli obblighi informativi cui la stessa era tenuta.

Peraltro, anche a voler concedere che la resistente non fosse a conoscenza della decisione di chiusura prima del 13.07.2022, anche a voler concedere che solo con il 13.07.2022 siano caduti gli obblighi di riservatezza legati al Market Abuse Regulation, anche a voler credere alla ricostruzione della vicenda per come rappresentata dalla resistente (la chiusura del sito sarebbe stata decisa dal CDA di Wartsila Italia alle 21 del 13.07.2022, in ragione di quanto disposto da _____, Presidente di Wärtsilä Marine Power e Executive Vice President, con mail di pari data delle 20.36, ma nella mail in questione non si parla di chiusura del sito né la si dispone in alcun modo), deve evidenziarsi un fatto di assorbente rilevanza.

Prima di inviare la comunicazione del 14.07.2022 con la quale si è avviata la procedura ex L. 234/2021, era comunque obbligo della Wartsila Italia dare sfogo all'informazione sindacale rimasta fino a quel momento compressa.

Ragionando diversamente si arriverebbe erroneamente ad affermare che gli obblighi di informazione preventiva nel caso di specie possano essere del tutto cancellati in ragione delle esigenze di segretezza della capogruppo, e che dunque la necessità di non turbare gli equilibri del mercato finanziario possa prevalere in maniera assoluta ed irrimediabile su diritti tutelati in via diretta dalla Costituzione.

Evidentemente tale ricostruzione sarebbe giuridicamente erronea e dunque la resistente ha posto in essere una condotta antisindacale anche nel momento in cui ha avviato la procedura prevista dalla L. 234/2021 senza preventivamente consultare i sindacati, oltre che nel non informarli preventivamente su un andamento negativo delle performances produttive dello stabilimento suscettibile di avere ricadute sui livelli occupazionali.

Un tanto lo si può tranquillamente affermare non solo perché la condotta aziendale è direttamente lesiva delle prerogative sindacali così come definite dalle norme di contrattazione collettiva ed integrativa sopra richiamate, ma anche perché appare evidente ed eclatante, nel caso di specie, la lesione del principio di buona fede contrattuale che deve permeare le relazioni fra datore di lavoro e sindacati e che impone di valutare anche se le informazioni preventive siano state date con modalità di tempo idonee a garantire l'efficacia dell'iniziativa sindacale.

La valutazione, nel caso di specie, non può che essere negativa, in quanto i sindacati sono stati semplicemente posti di fronte al fatto compiuto, con la conseguenza che al sindacato è stato impedito di adempiere alla sua funzione istituzionale, e l'intensità della lesione delle prerogative sindacali è tanto più grave se si ricorda che l'art. 4 d.lgs. 25/2007 attuativo della direttiva europea 2002/14/Ce, in materia di andamento prevedibile dell'occupazione, rischio per l'occupazione e relative misure di contrasto, nonché in relazione alle decisioni dell'impresa che siano suscettibili di determinare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, prevede che le informazioni devono essere date in modo da permettere ai rappresentanti sindacali di formulare un parere ed ottenere motivato riscontro in modo da ricercare un accordo sulle determinazioni aziendali.

Quanto alla eccezionale carenza del ricorrere di un elemento soggettivo nell'agire della resistente, se ne deve evidenziare l'irrilevanza nel caso di specie, in quanto la Cassazione ha chiarito come nel caso di lesione diretta di prerogative sindacali poste a tutela di interessi collettivi (e l'obbligo di informazione preventiva è ascrivibile chiaramente a tale categoria), non vi sia necessità di alcun intento lesivo, ma solo dell'oggettiva lesione delle stesse, per quanto non intenzionale. E' stato difatti affermato che: *“Se invece è lesa direttamente una prerogativa sindacale - di natura collettiva quindi e non già individuale - non occorre alcuno specifico intento lesivo. Ha infatti da ultimo affermato Cass. 5 febbraio 2003 n. 1684 che per ritenersi integrati gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, è sufficiente che il comportamento del datore di lavoro leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali). Questa pronuncia peraltro ha escluso la necessità di un'indagine sull'intento lesivo del datore di lavoro anche nel caso (che però non rileva nella specie) di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero”* (Cass. n. 7347 del 17/04/2004 Cass.,

sez. lav., 7 marzo 2001, n. 3298, Cass. 11 novembre 2003 n.16976; Cass. 6 giugno 2003 n.9130).

Deve pertanto ritenersi accertata la natura antisindacale della condotta con riferimento alla mancata informazione ai sindacati preventivamente alla comunicazione ex art. 1 L. 234/2021 per come dedotta dai ricorrenti, e procedersi alla verifica sul ricorrere nel caso di specie del requisito di attualità dell'azione lesiva del datore di lavoro.

A tal proposito, ha affermato ripetutamente la Corte di Cassazione, che il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, e sia suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale (Cass. nr. 11741/2005; Cass. nr. 1684/2003; Cass. nr. 5422/1998).

Non vi è dubbio che nel caso di specie, pur essendosi esaurita la condotta datoriale oggetto di giudizio, la stessa, se non rimossa, sia suscettibile di produrre ancora i suoi effetti, in quanto rimane il dato di fatto incontestabile per il quale il datore di lavoro si sia determinato ad intraprendere le procedure di legge per la chiusura del sito produttivo senza consultare preventivamente i sindacati, ed anzi, fornendo rassicurazioni su un opposto epilogo della vicenda. Tale circostanza ha, a parere dello scrivente, pesanti e negative conseguenze in ordine alle certezze con le quali i lavoratori di Wartsila possano guardare all'operato dei sindacati nei

confronti del datore di lavoro nella vicenda in esame, e tanto più tale riflessione merita di essere confermata se si pensa al fatto che la procedura ex L. 234/2021 che Wartsila intende intraprendere è solo agli esordi, può portare al licenziamento di centinaia di lavoratori, ed i sindacati dovranno svolgere un ruolo, all'interno della stessa, di fondamentale importanza. Non v'è chi non veda che un sindacato messo dinanzi al fatto compiuto della chiusura di uno stabilimento senza avere avuto possibilità alcuna di interloquire con l'azienda come da previsioni contrattuali, è un sindacato che agli occhi dei lavoratori non è in grado di rappresentare le loro istanze all'interno della procedura che si svolgerà, ed in tal senso si ritiene che nel caso di specie ricorra pienamente il requisito dell'attualità della condotta.

Accertata l'antisindacalità dell'agire datoriale e la sua attualità in maniera a questo punto assorbente anche rispetto agli altri profili invocati dai ricorrenti, va chiarito quali debbano essere nel caso di specie i provvedimenti utili alla repressione della condotta in questione, ricordando che secondo l'art. 28 L. 300/1970 *“il giudice del lavoro, qualora ritenga il comportamento datoriale antisindacale “ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti”*.

Alla luce dei precedenti giurisprudenziali di merito versati in atti, si rileva che il problema delle conseguenze da raccordare all'accertamento dell'antisindacalità della condotta in casi come quello in argomento è stato affrontato con soluzioni differenti.

In particolare è stato affermato che qualora le previsioni contrattuali di carattere collettivo o integrativo aziendale non prevedano espressamente che l'avvio della procedura debba essere preceduto dalla preventiva

informazione sindacale, allora non si può ritenere la procedura invalida, la si deve ritenere legittima e la stessa non può essere revocata. Si afferma in sostanza che mancando una “procedimentalizzazione” dell’obbligo di informazione nessuna conseguenza giuridica può concretizzarsi in relazione alla procedura successiva alla mancata preventiva informazione ai sindacati.

Un’interpretazione siffatta, tuttavia, finisce con lo svuotare e rendere inoffensivo lo strumento dell’art. 28 L. 300/1970, il quale, invece, è stato concepito dal legislatore in termini di rilevante incisività ed efficacia, come si evince dal fatto stesso che i poteri del Giudice non sono tipizzati ma volti alla finalità precipua di reprimere la condotta illegittima. A tal proposito in un arresto molto risalente, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno avuto modo di affermare che: *“La tutela delle libertà sindacali, rimessa al pretore dall’art 28 della legge 20 maggio 1970 n 300, può esplicarsi nei confronti di qualsiasi condotta, attiva o passiva, del datore di lavoro lesiva di tali libertà e, pertanto, può essere esercitata, secondo i casi, sia mediante provvedimenti proibitivi che mediante provvedimenti impositivi”* (Cass. S.U. 1826 del 12/05/1975).

Orbene, è vero che l’obbligo di consultazione sindacale non è nel caso di specie procedimentalizzato ed appare slegato rispetto alla procedura di cui alla L. 234/2021, anche in ragione della recentissima introduzione di tale ultima disposizione normativa, ma a parere di chi scrive tale circostanza non è nel caso di specie rilevante, così come non è rilevante affermare che la comunicazione del 14.07.2022 di apertura della procedura sia invalida, illegittima, nulla o annullabile perché manca l’informazione preventiva, o affermare che fra mancata informazione preventiva data ai sindacati ed

invio della comunicazione debba esserci qualche tipo di collegamento causale.

L'effetto della condotta antisindacale non è nel caso di specie l'invio di una comunicazione in una situazione nella quale il confronto con i sindacati avrebbe scongiurato la chiusura della sede Wartsila di Trieste, circostanza che nessuno può invero conoscere, ma semplicemente l'invio di una comunicazione relativa alla decisione di chiudere il sito produttivo che non sia stata preceduta da una consultazione sindacale. Per tale ragione non è utile chiedersi se la consultazione sindacale sia stata proceduralizzata o meno, e nemmeno procedendo nel ragionamento, ha senso chiedersi se la Wartsila avrebbe o meno deciso di inviare la comunicazione se vi fosse stato il confronto con i sindacati. Lo scopo del procedimento, qualora sia emersa l'antisindacalità della condotta datoriale è quello di reprimere la condotta antisindacale qualora la stessa sia ancora attuale. Qualora l'attualità ricorra come nel caso di specie, l'unica modalità per ottenere l'effetto repressivo richiesto dalla legge, è consentire al sindacato di svolgere il ruolo che gli è stato assegnato nell'ambito della contrattazione collettiva ed integrativa nel caso di specie. Ed allora altra soluzione non v'è che riportare la situazione di fatto allo status quo ante, in una fase nella quale il confronto preventivo sia ancora possibile, e dunque ordinarsi al datore di lavoro la revoca della comunicazione ex art. 1 L. 234/2021, 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.

Deve dunque accogliersi la richiesta di revoca della comunicazione ex art. 1 della L. 234/2021 del 14.07.2022.

Con riferimento infine alla richiesta dei ricorrenti di essere risarciti per il danno all'immagine subito nel caso di specie, va ricordato che il danno all'immagine ed alla reputazione, inteso come "danno conseguenza", non sussiste "in re ipsa", dovendo essere allegato e provato da chi ne domanda il risarcimento. La sua liquidazione deve essere compiuta dal giudice in base, non tanto a valutazioni astratte, bensì al concreto pregiudizio presumibilmente patito dalla vittima, per come da questa dedotto e provato (cfr. Sez. 3 -, Ordinanza n. 31537 del 06/12/2018; Sez. 6 - 3, Ordinanza n. 7594 del 28/03/2018; Cass. Sez. 3 - , Ordinanza n. 25420 del 26/10/2017). La sussistenza di un danno non patrimoniale in concreto subito, dunque, deve essere oggetto di allegazione e prova, anche attraverso presunzioni, assumendo a tal fine rilevanza, quali parametri di riferimento, la diffusione dello scritto, la rilevanza dell'offesa e la posizione sociale della vittima (cfr. Cass. Sez. 3 -, Ordinanza n. 25420 del 26/10/2017). A tal fine il giudice può avvalersi di presunzioni gravi, precise e concordanti sulla base, però, di elementi indiziari diversi dal fatto in sé (Cass. Sez. 6 - 3, Ordinanza n. 19434 del 18/07/2019; Cass. 4005/2020).

Ebbene, appurata l'antisindacalità della condotta aziendale, e dunque il fatto illecito presupposto giustificativo del risarcimento, nel caso di specie appare palese non solo l'esistenza ma anche la gravità del danno all'immagine subito dai sindacati ricorrenti, i quali posti a presidio delle prerogative tutelate dall'art. 39 della Costituzione hanno visto del tutto obliterata la propria funzione ed il proprio ruolo nel percorso decisionale

che ha portato Wartsila alla determinazione di chiudere il sito produttivo in questione.

E' dunque di notevole entità la rilevanza dell'offesa, e dinanzi ai propri iscritti e dinanzi ai cittadini comuni, vieppiù amplificata dalla risonanza della vicenda, portata all'attenzione del pubblico in maniera massiccia da mezzi di comunicazione a livello locale e a livello nazionale in ragione del numero non certo trascurabile di posti di lavoro che andrebbero persi all'esito della prospettata chiusura del sito di Bagnoli della Rosandra,

Va dunque accolta la domanda attorea di risarcimento per danno all'immagine, con conseguente condanna della resistente a corrispondere alle associazioni sindacali ricorrenti un importo che si ritiene equo liquidare in € 50.000,00 per ciascuna, in ragione degli elementi di fatto sopra menzionati.

La riparazione del danno subito dalle associazioni sindacali nel caso di specie, dovrà essere effettuata anche a mezzo della pubblicazione del presente decreto, ma esclusivamente per estratto con intestazione della pronuncia e dispositivo posto in calce, sui sette quotidiani indicati nelle conclusioni del ricorso, con spese a carico della convenuta ai sensi dell'art. 120 c.p.c..

E' invece da rigettare la richiesta di risarcimento del danno ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 150/2011 relativa a fattispecie di comportamento discriminatorio che nel caso di specie non viene nemmeno allegato.

Le spese di lite seguono la soccombenza, e vengono liquidate come da parte dispositiva del presente procedimento.

P.Q.M.

- in accoglimento del ricorso, accerta la condotta antisindacale di Wartsila

Italia S.p.A., consistita nel non avere adempiuto agli obblighi di informazione preventiva previsti dall'art. 9 Sezione Prima del CCNL Industria Metalmeccanica, dall'accordo integrativo aziendale del 13.04.2016 e dal verbale di accordo del 09.05.2018, in relazione alle dinamiche economiche e produttive suscettibili di determinare ricadute occupazionali sul sito di Bagnoli della Rosandra in Trieste, nonchè con riferimento alla decisione di cessare l'attività produttiva del predetto sito e di avviare la procedura ex art. 1 comma 227 L. 234/2021;

- per l'effetto, ordina a Wartsila Italia S.p.A. di cessare la predetta condotta antisindacale e di astenersi per il futuro dal reiterarla;
 - ordina altresì alla resistente di revocare la comunicazione di avvio della procedura ex art. 1 comma 227 L. 234/2021 e di adempiere agli obblighi di informazione preventiva previsti dall'art. 9 Sezione Prima del CCNL Industria Metalmeccanica, dall'accordo integrativo aziendale del 13.04.2016 e dal successivo verbale di accordo 09.05.2018, avviando il confronto con le associazioni sindacali ricorrenti;
 - condanna Wartsila Italia S.p.A. a corrispondere alle associazioni sindacali ricorrenti, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale all'immagine, la somma di € 50.000,00 per ciascuna;
 - condanna, altresì, Wartsila Italia S.p.A., a pubblicare a proprie spese il presente provvedimento per estratto (intestazione e conclusioni con esclusione, dunque, della parte motivazionale) sui quotidiani nazionali
- ;
- dichiara inammissibile l'intervento della Regione FVG;
 - condanna Wartsila Italia S.p.A. a corrispondere alle associazioni

sindacali ricorrenti in solido tra di loro, le spese di lite, che liquida in € 9.000,00, oltre accessori come per legge; spese di lite compensate per i restanti rapporti.

Trieste, 23/09/2022.

Il Giudice del Lavoro

dott. Paolo Ancora