

**N. R.G. 3292/2023**



**TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE**

Sezione Lavoro

Nella causa civile iscritta al N.R.G. **3292/2023** promossa da:

**FIOM CGIL DELLE PROVINCE DI FIRENZE, PRATO E PISTOIA** (C.F. 94051030487), con il patrocinio dell'avv. STRAMACCIA ANDREA e dell'avv. FOCARETA FRANCO (FCRFNC59D15D643S) VIA SANTO STEFANO 29 40125 BOLOGNA; , elettivamente domiciliato in VIALE SPARTACO LAVAGNINI 13 50129 FIRENZE presso il difensore avv. STRAMACCIA ANDREA

**attore**

contro

**FIDUCIA NEL FUTURO DELLA FABBRICA A FIRENZE S.P.A.** **IN LIQUIDAZIONE** (C.F. 06721390018), con il patrocinio dell'avv. ABATI MANLIO e dell'avv. MANNUCCI LUIGI (MNNLGU54T26H501J) VIA GIUNIO BAZZONI 3 00192 ROMA; , elettivamente domiciliato in VIA GERMANICO 203 00195 ROMA presso il difensore avv. ABATI MANLIO

**Convenuto**

Con ricorso ex art 28 dello Statuto dei Lavoratori depositato in data 17 novembre 2023, Fiom Cgil delle Province di Firenze, Prato e Pistoia (di seguito il "Sindacato") ha convenuto Fiducia nel Futuro della Fabbrica a Firenze spa in liquidazione (di seguito "QuattroF") dinanzi all'intestato Tribunale, quale giudice del lavoro, chiedendo la rimozione degli effetti delle seguenti condotte, ritenute antisindacali:

- aver iniziato un procedura di licenziamento collettivo, riguardante 185 dipendenti e comportante la definitiva chiusura della sede produttiva di Campi Bisenzio senza effettuare le comunicazioni alle rappresentanze sindacali previste dall'art 1, commi da 224 a 227, l. 234/2021;
- aver omesso le procedure di consultazione e confronto previste dagli artt. 1, 3 e 4 del D.lgs 25/07 e dall'art 9 CCNL Industria Metalmeccanica;
- aver violato gli impegni assunti nell'accordo quadro del 19 gennaio 2022.

Al fine della rimozione degli effetti delle condotte sopra descritte, indicate anche come lesive dell'immagine del Sindacato, quest'ultimo ha chiesto al Tribunale di:

*“Revocare annullare e dichiarare illegittima invalida e nulla la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/1991 ordinando alla convenuta di rispettare l'accordo del 19 gennaio 2022 e quindi di procedere ulteriormente a completare il piano di*

*reindustrializzazione se del caso utilizzando tutti gli ammortizzatori sociali ancora disponibile e valutando tutte le possibili ipotesi di reindustrializzazione compresa la proposta della Cooperativa costituita ad Hoc dagli operai di QF; e procedere, solo al termine di tale fase ulteriore, alle informative e all'esame congiunto previsti dall' art. 9 sezione prima del CCNL e degli artt. 1, 3 e 4 del Decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, attuativo della Direttiva 2002/14/CE. E successivamente eventualmente alle comunicazioni previste dalla L. 234/2021 ed indicate in narrativa. Conseguentemente, sempre ai fini della rimozione degli effetti, ordinare l'immediata riammissione in servizio dei lavoratori nelle more eventualmente licenziati previa declaratoria di nullità dei licenziamenti intimati medio tempore; e per l'effetto condannare QUATTROF S.p.a. in liquidazione (c.f. 06721390018), in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al risarcimento del danno pari ad euro 50.000,00 o la diversa somma di giustizia, non patrimoniale ai sensi e per gli effetti dell'art. 28, comma, d.lgs. 150/2011, in virtù della lesione dell'interesse, diffuso o collettivo, del quale l'ente collettivo ricorrente è portatore e garante (Cass. N. 20819/2021 e Cass. 22885/2015). Di pubblicare a sue spese su almeno 7 quotidiani nazionali (Il Fatto Quotidiano, La Repubblica, La Nazione, il Mattino, Il Corriere della Sera, Il Messaggero e il Sole 24 ore) il testo integrale del emanando provvedimento indicando le dimensioni non inferiori a mezza pagina o altra di giustizia. Disporre ogni altra misura idonea a cessare gli effetti della condotta antisindacale. Con vittoria di spese, diritti ed onorari.*

QuattroF spa, ritualmente costituitasi in giudizio, ha contestato la natura antisindacale delle condotte denunciate ed ha chiesto l'integrale rigetto del ricorso sostenendo di aver agito nel rispetto degli obblighi imposti dalla legge e assunti per contratto.

Il Giudice, ascoltate le parti all'udienza del 13 dicembre 2021, ha pronunciato il seguente

## **DECRETO**

### **Le denunciate condotte antisindacali**

#### **a) Violazione degli obblighi imposti dall'art 1 commi da 224 a 227 l. 234/2021**

La norma in questione, nella formulazione attualmente vigente, recita:

*224. Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore di lavoro in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 225 che intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, è tenuto a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura alle rappresentanze sindacali aziendali*

*o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). La comunicazione può essere effettuata tramite l'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.*

**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, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti.*

**226.** *Sono esclusi dall'ambito di applicazione dei commi da 224 a 238 i datori di lavoro che si trovano 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 per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto-legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 ottobre 2021, n. 147.*

**227.** *La comunicazione di cui al comma 224 è effettuata almeno centottanta giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e indica le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura. I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo 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 233 sono nulli.*

Nel caso di specie è pacifico che l'avvio della procedura di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (risalente al 18 ottobre 2023) non è stato preceduto da alcuna comunicazione alle rappresentanze sindacali nei termini previsti dalle norme suindicate.

QuattroF spa giustifica l'omissione affermando di non essere destinataria dell'obbligo di comunicazione, in primo luogo per assenza del requisito numerico previsto dal comma 225 (avendo occupato mediamente nell'anno precedente un numero di dipendenti inferiore a 250) e comunque per la presenza dei presupposti della causa di esclusione prevista dal comma 226 (trovandosi in condizioni di squilibrio patrimoniale e economico-finanziario).

Il primo assunto è contraddetto dai dati (pacifici) relativi all'andamento occupazionale della società nell'ultimo anno.

Alla luce della difesa della resistente deve in primo luogo premettersi che il suddetto andamento occupazionale, riguardando un arco temporale di 12 mesi antecedenti la data

dell'avvio della procedura di licenziamento, deve necessariamente comprendere i 365 giorni che vanno dal 19 ottobre 2022 al 18 ottobre 2023.

Ciò chiarito, è pacifico in atti che alla data del 10 ottobre 2022 la società occupasse 330 dipendenti (cfr. decreto di autorizzazione alla Cassa integrazione doc 32 QF).

Risulta inoltre dal documento 18 depositato da parte ricorrente (redatto sulla base dei dati forniti dal Centro dell'Impiego e non contestati) che alla data del 19 ottobre 2022 i dipendenti in forze erano 329 (essendovi stata una dimissione l'11 ottobre 2022).

Risulta inoltre che tra il 19 ottobre 2022 e il 18 ottobre 2023 vi siano state 144 cessazioni, di talché alla data di avvio della procedura di licenziamento collettivo gli occupati erano 185.

Orbene, si osserva che per calcolare con precisione la media occupazionale relativa all'anno in questione occorre sommare il numero di giorni in cui ogni singolo dipendente risulta presente nell'organico dell'azienda e dividere il risultato per 365.

Secondo i dati contenuti nel prospetto di cui al doc 18 risulta che nel periodo 19 ottobre 2022– 18 ottobre 2023: 2 dipendenti hanno lavorato per 16 giorni (essendosi dimessi il 4.11.2022), 1 per 22 (dimissione del 10.11.2022), 1 per 27 (15.11.2022), 1 per 29 (17.11.22), 2 per 38 (26.11.2022), 2 per 43 (1.12.2022), 1 per 52 (10.12.2022), 1 per 54 (12.12.2022), 1 per 56 (14.12.2022), 1 per 58 (16.12.2022), 1 per 62 (20.12.2022), 1 per 73 (31.12.2022), 3 per 74 (1 gennaio 2023), 1 per 75 (2 gennaio), 1 per 77 (4 gennaio), 1 per 82 (9 gennaio), 1 per 88 (15 gennaio), 1 per 96 (23 gennaio), 1 per 104 (31 gennaio), 2 per 105 (1 febbraio), 1 per 111 (7 febbraio), 1 per 117 (13 febbraio), 2 per 119 (15 febbraio) 1 per 128 (24 febbraio), 1 per 131 (27 febbraio), 3 per 133 ( 1 marzo), 3 per 135 (3 marzo), 1 per 136 (4 marzo); 1 per 139 (7 marzo), 1 per 140 ( 8 marzo), 1 per 143 (11 marzo) 1 per 144 (12 marzo), 1 per 146 (14 marzo), 2 per 147 (15 marzo), 1 per 149 (17 marzo), 1 per 150 (18 marzo), 1 per 151 ( 19 marzo), 1 per 154 (22 marzo); 1 per 156 (24 marzo); 1 per 157 (25 marzo); 2 per 160 (28 marzo), 3 per 162 (30 marzo ), 2 per 163 (31 marzo), 6 per 164 (1 aprile), 1 per 165 ( 2 aprile), 2 per 166 (3 aprile)1 per 167 (4 aprile), 2 per 168 ( 5 aprile), 1 per 169 (6 aprile), 3 per 171 (8 aprile), 1 per 175 (12 aprile), 2 per 176 (13 aprile), 1 per 177 ( 14 aprile), 1 per 178 (15 aprile), 1 per 179 (16 aprile) 2 per 181 ( 18 aprile), 3 per 183 (20 aprile), 4 per 184 (21 aprile), 2 per 185 (22 aprile), 1 per 187 (24 aprile), 1 per 190 (27 aprile), 3 per 191 (28 aprile), 4 per 192 (29 aprile) 1 per 193 (30 aprile), 2 per 194 (1 maggio); 3 per 196 (3 maggio), 1 per 198 (5 maggio), 2 per 199 (6 maggio), 4 per 203 (10 maggio), 1 per 204 ( 11 maggio), 3 per 206 (13 maggio), 1 per 208 ( 15 maggio), 1 per 211 (18 maggio), 1 per 220 (27 maggio), 1 per 235 (11 giugno), 1 per 238 (14 giugno), 1 per 251 (27 giugno), 1 per 254 (30 giugno), 3 per 255 (1 luglio) 1 per 257 (3 luglio), 2 per 262 ( 8 luglio), 1 per 269 (15 luglio), 1

per 282 (28 luglio), 1 per 285 (31 luglio) , 1 per 286 ( 1 agosto), 3 per 317 ( 1 settembre) , 1 per 320 ( 4 settembre), 1 per 321 (5 settembre), 1 per 332 (16 settembre), 2 per 335 (19 settembre), 1 per 346 (30 settembre) e 185 per 365 ( i dipendenti ancora in forze alla data della comunicazione).

Il totale è pari a 91.912 giorni complessivi che diviso 365 fa una media di occupati pari a **251,81**.

Il requisito dimensionale, dunque, sussiste.

Quanto al motivo di esclusione si osserva che il comma 226 dell'art 1 della l. 234 del 2021 stabilisce che non sono soggetti all'obbligo di comunicazione i datori di lavoro che si trovino in *“condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto-legge 24 agosto 2021, n. 118* .

La norma dunque prevede che siano esentati dalla comunicazione i soggetti che non solo si trovino in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico finanziario, ma abbiano anche le caratteristiche per accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi di impresa.

Inducono a tale interpretazione sia la lettera (in particolare l'utilizzo della congiunzione “e”), che la *ratio* della norma: la composizione negoziata contempla al proprio interno un momento di confronto sindacale, in relazione alle ricadute occupazionali e sull'organizzazione del lavoro del piano volto alla soluzione della crisi (cfr art. 4, comma 3 CCII), confronto che finirebbe con il sovrapporsi a quello previsto dalla comunicazione di cui oggi si discute.

La procedura di composizione negoziata (attualmente disciplinata dagli artt 12 e ss del CCII per come modificati dall'art 6 Dlvo 83 del 17 giugno 2022) presuppone l'esistenza di una concreta prospettiva di risanamento, intesa come ragionevole (cfr. art. 12, comma 1 nonché art 17 comma 5), ovvero basata su dati attendibili e ipotesi realistiche, implicante quindi una possibilità di superamento degli squilibri finanziari, patrimoniali ed economici dell'impresa (cfr. Tribunale Salerno sez. III, 13/02/2023 in *US Societario* 21 aprile 2023).

Nel caso di specie parte datoriale non ha allegato l'esistenza di tali concrete prospettive di risanamento.

Il dato, essendo un elemento costitutivo della esenzione invocata, non può essere presunto dal giudice, tanto più che dalle difese della resistente emerge, al contrario, la soggettiva convinzione, in capo all'azienda, della natura irreversibile della crisi.

Da quanto detto deriva l'accertata violazione dell'obbligo di comunicazione imposto dalla norma e quindi la natura antisindacale della – pacifica- condotta omissiva.

**b) Violazione degli obblighi di consultazione e confronto previsti dagli artt. 1, 3 e 4 del Dlvo 25/07 e dall'art 9 CCNL Industria Metalmeccanica e assunti con l'accordo del 19 gennaio 2022.**

I seguenti fatti sono pacifici:

- nello stabilimento di Campi Bisenzio, gestito dalla società convenuta, l'attività di produzione è ferma dalla prima decade di luglio 2021 per decisione del *management* della società, all'epoca denominata GKN Driveline Firenze spa e di proprietà del fondo finanziario Melrose Industries ;
- in data 23.12.2021 il 100% delle partecipazioni azionarie di GKN spa è stato acquistato da Plar srl;
- la nuova proprietà, dopo aver revocato lo stato di liquidazione e aver cambiato il nome della società in Fiducia nel Futuro della Fabbrica Firenze spa ha annunciato la propria volontà di reindustrializzare il sito e, in data 19 gennaio 2022, ha siglato con il sindacato ricorrente e altre associazioni sindacali un documento denominato “ *ipotesi di accordo quadro reindustrializzazione stabilimento Qf spa Campi Bisenzio*” contenente le linee guida strategiche e operative per la reindustrializzazione e il cronoprogramma delle attività da svolgere;
- in particolare, nell'Accordo quadro si è convenuto che l'attuazione del piano di riconversione dovesse avvenire in due distinte fasi: una prima fase - denominata “ponte”- che prevedeva l'utilizzo della cassa integrazione, la riqualificazione della manodopera attraverso specifici percorsi formativi e la manutenzione ordinaria e straordinaria del sito industriale; una seconda fase di effettiva reindustrializzazione, con l'intervento di soggetti terzi;
- la suddetta ipotesi di accordo ha ottenuto l'approvazione della maggioranza dei lavoratori attraverso un successivo *referendum* appositamente indetto;
- con provvedimento del 10 marzo 2023, è stata autorizzata (retroattivamente) la CIGS per riorganizzazione per il periodo 10 gennaio 2022 - 9 ottobre 2022, il cui trattamento è stato anticipato dalla società fino a settembre 2022;
- in data 15 maggio 2023 è stato autorizzato un nuovo periodo di CIGS, con pagamento diretto, dal 10.10.22 al 31.12.2023;
- in data 9 febbraio 2023 la società è stata posta in liquidazione volontaria;
- con comunicazioni inviate al sindacato in data 23 settembre 2023 e 28 settembre 2023, la società ha riferito che stava “*maturando l'intenzione di cessare definitivamente lo svolgimento di qualsiasi attività produttiva*” e di conseguenza, stava valutando il ricorso alle

procedure di cui agli artt 24 e 4 della l. 223/91, di talchè si è dichiarata disponibile ad un incontro per il successivo 2 ottobre;

- il sindacato non ha partecipato all'incontro;
- in data 18 ottobre 2023 è stata avviata la procedura di licenziamento collettivo.

In questo quadro, il sindacato assume la violazione degli obblighi di informazione previsti dall'art. 9 CCNL denunciando come non sia stata data risposta alle richieste di informazione avanzate a novembre 2022 (cfr. doc 11 ric.) e ribadite a febbraio 2023 (cfr. doc. 17 ric.) e sia stato omesso il confronto che doveva necessariamente precedere la decisione di abbandonare il progetto di reindustrializzazione.

Il Sindacato assume inoltre la violazione degli obblighi assunti con l'accordo del 19 gennaio 2022.

Parte convenuta sostiene che, in ragione del fatto che l'azienda risultava non operativa dal luglio 2021, gli obblighi di informazione di cui all'art 9 CCNL erano sospesi e parte datoriale era tenuta esclusivamente a dare attuazione agli impegni assunti con l'accordo del 19 gennaio 2022, impegni questi ultimi correttamente onorati.

L' art 9 CCNL industria Metalmeccanica, invocato dal Sindacato, prevede (per quanto qui interessa) l'obbligo dei datori di lavoro che occupino più di 50 dipendenti di fornire annualmente alle RSU e alle Organizzazioni 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, b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro, 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.

In ogni caso i suddetti datori sono obbligati a fornire *“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: - le 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 prestate; 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 dell'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; - i rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione; - gli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche organizzative e produttive dell'attività aziendale, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività” ( cfr estratto CCNL doc 54 ric)*

La norma contrattuale deve essere necessariamente interpretata alla luce dei principi sanciti dal d.lgs 25/07 di cui costituisce dichiarata attuazione.

L'art 4 del suddetto d.lgs, demandando alla contrattazione collettiva la definizione delle sedi, dei tempi, dei soggetti, delle modalità e i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori e fatte salve eventuali norme contrattuali o prassi più favorevoli, stabilisce che l'informazione e la consultazione riguardano:

- “a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;*
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;*
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1”.*

La *ratio* della norma è dunque quella di consentire al sindacato di acquisire le informazioni necessarie ed indispensabili per svolgere il suo compito istituzionale di tutela degli interessi collettivi dei lavoratori.

Ciò vale ad escludere la correttezza dell'interpretazione restrittiva dell'art 9 CCNL proposta dalla difesa della società datrice atteso che la pacifica sospensione dell'attività produttiva (che si protrae dal luglio 2021) se da un lato ha reso non necessaria l'attività di informazione su alcuni temi (ad esempio l'andamento della produzione), dall'altro lato ha lasciato intatte le problematiche relative alla *“situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione”* e alle *“previsioni di rischio per i livelli occupazionali”* con le connesse *“eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze”*. (cfr. art 9, lett. b CCNL), sulle quali il sindacato mantiene il diritto di essere informato.



Ne consegue che l'omessa risposta alle specifiche richieste (effettuate a novembre 2022 – cfr. doc. 11 ric. e ribadite a febbraio 2023 – cfr. doc 17 ric.) costituisce violazione degli obblighi contrattualmente assunti, tanto più che la società convenuta, già all'epoca della prima richiesta del sindacato rimasta inevasa, si trovava in difficoltà, riscontrandosi a dicembre 2022 “ *l'assenza totale di ricavi, i danni economici determinati dalla mancanza di agibilità dello stabilimento e la conseguente impossibilità di attivare interventi di rilancio strategici, il mancato rimborso da parte dell'INPS dei 10 mesi di CIGS anticipati ai lavoratori*” (cfr. ammissioni punto 61 memoria costituzione).

Deve inoltre rimarcarsi come, nell'ambito dell'accordo del 19 gennaio 2022, la società aveva assunto (non solo nei confronti del Sindacato oggi ricorrente, ma anche degli altri sindacati ed enti pubblici firmatari dell'accordo, nonché della RSU) specifici obblighi di informazione relativi all'attuazione cronoprogramma delle attività da svolgere per il completamento della reindustrializzazione “*QF SpA si impegna a rispettare la timeline descritta di seguito ed anche in allegato per raggiungere la riconversione industriale attraverso dei momenti di verifica sia in sede nazionale presso il Ministero dello Sviluppo Economico, sia a livello territoriale e aziendale, con cadenza almeno mensile*” (punto I – cfr. doc 4 ric.).

Si era inoltre impegnata anche a momenti di confronto su mera richiesta: “*Durante tutto il periodo “ponte” viene costituita una commissione territoriale di proposta e verifica, composta da Istituzioni locali, RSU, OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo e dalla Direzione Aziendale che supervisioni l'andamento del processo che porterà alla reindustrializzazione, all'interno della quale potranno proporre anche idee per la riconversione industriale, frutto dell'intelligenza collettiva del territorio. Viene convocata su richiesta delle parti*”, (punto X – cfr. doc. 4 ric).

A fronte delle violazioni allegate dal Sindacato, che lamenta sia l'assenza dell'informazione mensile sull'andamento del programma, sia la mancata partecipazione della QuattroF spa al Comitato territoriale di proposta e verifica, parte datoriale, pur allegando di aver incontrato mensilmente la RSU e di aver regolarmente partecipato al Comitato di proposta e verifica in tutte le occasioni in cui era stato convocato, non ha documentato i suoi assunti, come sarebbe stato suo preciso onere (sulla ripartizione dell'onere probatorio in tema di inadempimento cfr. tra le altre Cass. Sez.6.-1, Ordinanza. n. [25584](#) del 12/10/2018).

In atti non vi è traccia dei promessi incontri mensili (la cui concreta attuazione, peraltro, non risulta nemmeno allegata per il periodo successivo al novembre 2022 - cfr pag. 50 della memoria).

Al di là delle interlocuzioni con il sindacato necessitate dalle procedure di attivazione della CIGO e della CIGS (cfr. doc 19 conv.), risultano prodotte in atti solo tre comunicazioni (aventi peraltro identico contenuto e risalenti al periodo agosto - settembre 2022) dirette al Sindacato e volte ad informarlo sull'andamento del piano (cfr. doc 15, 17 e 27 conv.).

La mancata partecipazione ad almeno una riunione del Comitato di proposta e verifica risulta, invece, provata dalla documentazione prodotta dal Sindacato, (cfr. doc 57 e 58 ric.).

Deve inoltre rimarcarsi che la situazione di aperta conflittualità con la RSU (sulla quale la difesa della convenuta ha molto insistito) non può costituire idonea giustificazione rispetto all'accertato inadempimento dell'accordo, atteso che l'allegata occupazione del sito aziendale e i denunciati atteggiamenti violenti ed intimidatori (tutti imputati alla RSU) non sono idonei ad escludere, ai sensi dell'art 1460 cc, il diritto all'informazione della FIOM CGIL Province di Firenze -Prato- Pistoia, diritto autonomo ed indipendente rispetto a quello proprio della RSU, nè i comportamenti denunciati presentano le caratteristiche della forza maggiore rispetto al soddisfacimento del suddetto diritto.

Il che vale ad escludere la necessità (alla luce delle contestazioni del Sindacato, che afferma la correttezza dell'operato della RSU) di accertare l'effettivo svolgimento dei fatti, tanto più che la natura sommaria ed urgente del presente procedimento appare incompatibile con l'approfondita istruttoria necessaria per dirimere la questione della continenza e legittimità delle azioni di contrasto compiute dai membri della RSU.

Non sussiste invece la violazione dell'art 9 CCNL denunciata dal Sindacato con riguardo alla decisione di abbandonare il progetto di reindustrializzazione di cui all'accordo del gennaio 2022.

E' infatti da sottolineare che, con comunicazioni del 22 (cfr. doc. 36 ric.) del 28 (cfr. doc. 37 ric.) e del 29 settembre 2023 (cfr. doc. 38 ric.), la società datrice ha rappresentato al Sindacato l'esistenza di difficoltà nell'attuazione del piano di reindustrializzazione prospettando *"l'intenzione di cessare definitivamente l'attività produttiva"* (attività che fino ad allora era stata solo sospesa), l'ha informato del fatto che stava valutando il ricorso alla procedura di licenziamento collettivo e si è dichiarata disponibile al confronto, che è stato pacificamente rifiutato dal Sindacato .

Né sono stati forniti al giudicante fondati elementi per ritenere che (come sostenuto dal Sindacato ricorrente) già prima del settembre 2023 vi fossero segnali concreti del fatto che la società avesse deciso di abbandonare il progetto di reindustrializzazione.

Al contrario, risulta che, pur dopo la messa in liquidazione della società (avvenuta a febbraio 2023), la ricerca di possibili *partners* per la reindustrializzazione non si fosse arrestata (cfr.

doc. 31 conv.) e che solo a settembre 2023 il consorzio Abaco, dopo una iniziale manifestazione di interesse, si fosse ritirato.

### **Attualità delle condotte**

Incontestata (ed incontestabile) l'attualità della condotta relativa alla violazione degli obblighi imposti dall'art 1 commi da 224 a 227, l. 234/2021, il requisito sussiste anche per le violazioni degli obblighi di informazione.

Secondo un consolidato (e condivisibile) orientamento giurisprudenziale *“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, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale”* (così tra le altre Cass Sez. L, Sentenza n. 3837 del 26/02/2016; Cass. Sez. L, Ordinanza n. 13860 del 22/05/2019).

Nel caso in esame l'atteggiamento omissivo di parte datoriale ha di fatto impedito al Sindacato di avere piena contezza delle attività compiute per l'attuazione del piano (vedi la questione relativa all'interessamento del gruppo Abaco, di cui il Sindacato dichiara di non aver mai avuto conoscenza), di talchè non può dubitarsi della permanenza degli effetti lesivi della condotta.

### **La rimozione degli effetti**

L'accertata violazione dell'art 1, comma 224, l. 234/2021 impone all'azienda di effettuare la comunicazione omessa e, quale ulteriore e necessitata conseguenza, di revocare il procedimento *ex* L. n. 223/91 che – per espressa previsione di legge- è invalido se non preceduto dalla comunicazione di cui trattasi (cfr. art 1, comma 227, l. 234/2001, che sanziona con la nullità i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione)

L'ordine giudiziale di porre in essere la comunicazione appare sufficiente ad elidere gli effetti delle condotte accertate, compresa l'omessa informazione.

Ed infatti la suddetta comunicazione deve indicare *“le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura”* (cfr. art 1, comma 227, l. 234/2001) e quindi, nel caso di specie, deve necessariamente ripercorrere le attività poste in essere dal datore di lavoro per la realizzazione del piano di reindustrializzazione al fine di spiegare i motivi della mancata attuazione dello stesso.

Ciò consentirà al sindacato di interloquire, esprimendo il suo parere non vincolante, anche in relazione alla concreta possibilità per il datore di lavoro di elaborare il piano per limitare le ricadute occupazionali previsto dal comma 228 dell'art 1 l. 234/2001.

La rilevanza della vicenda (che ha avuto più volte spazio sulle testate nazionali) giustifica l'ordine di pubblicazione del presente decreto sulle pagine nazionali dei quotidiani La Repubblica, Corriere della Sera e La Nazione.

Tale pubblicazione consente di risarcire in forma specifica il lamentato danno all'immagine subito dal Sindacato, senza necessità di alcun risarcimento per equivalente.

Le spese del procedimento, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M

il Tribunale, in parziale accoglimento del ricorso, accertata la natura antisindacale delle condotte come da motivazione,

ORDINA

alla convenuta l'immediata cessazione delle stesse;

CONDANNA

la convenuta:

- ad effettuare la comunicazione prevista dall'art 1, comma 224, l. 234/2021;
- a revocare la lettera di apertura della procedura ex L. 223/91;
- a pubblicare il testo integrale del presente decreto a proprie spese e per una sola volta sulle edizioni nazionali dei quotidiani La Repubblica, La Nazione, Corriere della Sera;
- al pagamento in favore del Sindacato ricorrente delle spese di giudizio, che liquida in complessivi Euro 9.300,00, oltre iva, c.p.a e contributo spese generali;

Si comunichi.

Firenze, 26 dicembre 2023

Il Giudice  
Dott.ssa Anita Maria Brigida Davia