



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Verona - Sezione Lavoro,  
nella persona del Giudice dott. Antonio Gesumunno, ha pronunciato la  
seguinte

SENTENZA

nella causa civile di lavoro promossa con ricorso depositato in data  
15.07.2025

DA

████████████████████, in persona del legale rappresentante pro tempore,  
comparsa in causa a mezzo dell'avv. Gianpiero Belligoli per mandato  
inserito nel fascicolo telematico ed elettivamente domiciliata presso il suo  
studio in Verona, Volto San Luca, n. 29

CONTRO

**FIOM – Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici – Federazione  
Provinciale di Verona**, in persona del legale rappresentante pro tempore,  
comparsa in causa a mezzo degli avv. Gianfranco Magalini ed Elisa Favè  
per mandato inserito nel fascicolo telematico ed elettivamente domiciliata  
presso il loro studio in Verona, Lungadige Capuleti, n.1/a

OGGETTO: Opposizione ex art. 28 L. 300/70

UDIENZA DI DISCUSSIONE: 04.03.2026

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE:

In via principale:

previo accertamento della legittimità di ogni comportamento posto in  
essere da parte opponente, tenuto conto delle eccezioni svolte in atti,  
revocarsi il decreto n. 3781/2025 del 30.6.2025 emesso inter partes dal  
Tribunale di Verona e quindi respingersi le domande tutte ex adverso  
introdotte per le ragioni di fatto e di diritto sopra esposte, poiché nulle,  
inammissibili, improponibili e/o comunque infondate in fatto e diritto.

In ogni caso:

con vittoria di spese, compensi, rimb. forfettario oltre IVA e CPA, anche  
per la fase sommaria.

CONCLUSIONI DI PARTE CONVENUTA:

Rigettarsi il ricorso in opposizione proposto da ████████████████████ e per  
l'effetto:



accertarsi, per le causali tutte di cui al ricorso, che il mancato effettivo esperimento, da parte della società convenuta, della procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 9 del vigente ccnl di categoria di cui è causa costituisce condotta antisindacale in danno della ricorrente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 l. n. 300/70;

accertarsi, per le causali tutte di cui al ricorso, che l'avvio della procedura di riduzione di personale ex l. n. 223/91 effettuato dalla convenuta in data 14-05-2025, costituisce condotta antisindacale in danno della ricorrente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 l. n. 300/70;

ordinarsi conseguentemente ad [REDACTED] srl, in persona del legale rappresentante pro-tempore, l'immediata cessazione di tale condotta nonché:

- di dar effettivo corso e porre in essere la procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 9 del vigente ccnl per l'industria metalmeccanica
- l'immediata revoca della lettera di apertura della procedura ex l. n. 223/91 di cui al punto che precede

Spese e compensi di causa, oltre a rimb. forf. 15%, cpa ed iva, rifusi.



### Motivi della decisione

La società [REDACTED] srl (di seguito [REDACTED]) ha proposto ricorso in opposizione ex art. 28 legge 300/70 avverso il decreto del 30.6.2025 con il quale il Tribunale ha accolto nella fase sommaria il ricorso proposto dalla Fiom Federazione provinciale di Verona

L'organizzazione sindacale la Fiom-Cgil con il ricorso ex art. 28 legge 300/70 ha addebitato alla società [REDACTED] di aver posto in essere una grave condotta antisindacale, limitando e svuotando di significato le prerogative del sindacato nella gestione della crisi aziendale.

Nello specifico, le doglianze della Fiom si sono articolate sui seguenti punti:

-Mancato ed effettivo esperimento della procedura di informazione e consultazione (Art. 9 CCNL): Il sindacato ha contestato che l'azienda, pur avendo formalmente inviato il 23 aprile 2025 la comunicazione per avviare la procedura prevista dall'art. 9 del CCNL Metalmeccanici, ha fornito un'informativa del tutto vaga, generica e priva di reali contenuti. Questa mancanza di trasparenza risultava particolarmente incomprensibile per la Fiom, in quanto solo due mesi prima l'azienda aveva depositato un bilancio accompagnato da relazioni che indicavano un incremento degli ordini e prospettive positive di marginalità.

-Adozione di una decisione già irrevocabile senza un vero confronto: La Fiom ha lamentato che l'azienda non ha mai permesso un reale esame congiunto. Nel primo incontro l'azienda si sarebbe limitata a ribadire la generica comunicazione iniziale, mentre nel secondo incontro (del 5/6 maggio) ha semplicemente comunicato la decisione già presa di cessare l'attività produttiva e logistica a Bussolengo per trasferirla in Turchia.



In questo modo, il sindacato è stato messo davanti al fatto compiuto, venendo privato della possibilità di interloquire nella fase di formazione della decisione e di proporre soluzioni per salvaguardare l'occupazione.

-Rifiuto del confronto istituzionale: A fronte dell'imminente chiusura dello stabilimento, la FIOM ha richiesto l'intervento dell'Unità di Crisi della Regione Veneto per esplorare strumenti regionali a supporto dei lavoratori. Il sindacato ha fortemente lamentato il fatto che ██████████ si sia pervicacemente rifiutata di partecipare agli incontri convocati dall'Istituzione regionale, sostenendo pretestuosamente che le procedure dovessero svolgersi esclusivamente in sede aziendale o presso Confindustria.

-Illegittimo avvio della procedura di licenziamento collettivo: La conseguenza e doglianza finale riguardava l'apertura formale della procedura di riduzione del personale (ex L. 223/91) avvenuta in data 14 maggio 2025. Per la FIOM, questo avvio costituiva una condotta antisindacale in quanto effettuato prima di aver correttamente espletato e concluso la fase di consultazione preventiva imposta dall'art. 9 del CCNL. A fronte di queste doglianze, la FIOM ha chiesto al Giudice del Lavoro di accertare e dichiarare l'antisindacalità della condotta e, per l'effetto, di ordinare ad ██████████ di revocare immediatamente la lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo e di dare effettivo e reale corso alla consultazione sindacale prevista dal contratto nazionale.

Il Giudice della fase sommaria ha ritenuto che la procedura di consultazione sindacale prevista dall'art. 9 del CCNL Metalmeccanici non sia stata effettivamente esperita, riducendosi a un mero adempimento formale, sulla base delle seguenti motivazioni.



La comunicazione iniziale di [REDACTED] del 23 aprile 2025 è stata giudicata del tutto vaga e generica. Essa si limitava a riprendere la formula letterale del CCNL senza fornire elementi concreti sulle ragioni economiche, sulle modifiche organizzative previste e sui processi di esternalizzazione. Questa genericità non ha messo il sindacato nelle condizioni di poter procedere a un "esame adeguato" della situazione, come richiesto dalla normativa.

Anche seguendo la ricostruzione dei fatti proposta dalla stessa società, il Giudice ha concluso che le informazioni sono state fornite dopo che la decisione di delocalizzare era già stata presa. La comunicazione è stata quindi successiva e non "preventiva", mettendo il sindacato di fronte a una decisione già assunta (la chiusura dello stabilimento di Bussolengo) e non lasciando spazi di confronto su possibili soluzioni alternative.

Il Giudice ha evidenziato inoltre la contraddizione tra l'annuncio di una crisi imminente e i documenti di bilancio depositati meno di due mesi prima, che contenevano "previsioni ottimistiche". La giustificazione dell'azienda, secondo cui tali previsioni fossero una "speranza ottimistica" per banche e revisori, non è stata ritenuta sufficiente a giustificare la mancata trasparenza verso il sindacato.

La richiesta della FIOM di coinvolgere l'Unità di Crisi della Regione Veneto è stata considerata dal Giudice un tentativo "del tutto ragionevole e legittimo" di gestire una situazione di grave impatto occupazionale, utilizzando gli strumenti a disposizione dell'ente regionale. Il rifiuto di [REDACTED] di partecipare a tale tavolo è stato visto come un'ulteriore prova della volontà di evitare un confronto serio, relegando il sindacato a un ruolo marginale.



Il decreto ribadisce che per configurare una condotta antisindacale è sufficiente che il comportamento del datore di lavoro leda oggettivamente gli interessi collettivi del sindacato, a prescindere da uno specifico intento lesivo. Ciò che conta è l'idoneità della condotta a limitare la libertà sindacale. Inoltre, è necessario valutare se il comportamento sia conforme ai canoni di buona fede e correttezza.

Il Giudice ha disatteso la tesi di [REDACTED] secondo cui la procedura legale di licenziamento collettivo (L. 223/91) "assorbe e sostituisce" quella contrattuale.

Le due procedure hanno scopi differenti e non sovrapponibili. L'art. 9 CCNL ha carattere generale e mira a un confronto preventivo per "condizionare in modo virtuoso le scelte aziendali" prima che diventino definitive. La L. 223/91, invece, interviene "a cose fatte", per gestire le conseguenze di una decisione di riduzione del personale già presa.

Il Giudice del sommario ha ritenuto che l'espressione "assorbono e sostituiscono" deve essere interpretata nel senso che eventuali accordi raggiunti nella fase ex art. 9 possono essere superati e rinegoziati ("assorbiti") da accordi successivi nella procedura di legge, ma non consente al datore di lavoro di saltare la fase preventiva.

Di conseguenza, la procedura di consultazione ex art. 9 deve necessariamente precedere quella ex L. 223/91, agendo come una sorta di "precondizione" per il legittimo avvio della seconda.

Il decreto opposto afferma che la previsione del CCNL deve essere interpretata in modo coerente con la fonte legale di rango superiore (D.Lgs. 25/2007), che a sua volta attua una direttiva europea (2002/14/CE). Poiché l'art. 8 del D.Lgs. 25/2007 stabilisce che le procedure della L. 223/91 "restano ferme", ciò significa che coesistono e



non si elidono. L'autonomia collettiva non può "neutralizzare la portata" della normativa.

Sulla base di queste motivazioni, il Giudice ha concluso che la violazione delle procedure preventive ha inciso direttamente sulla successiva procedura di licenziamento collettivo. Pertanto, ha ritenuto che l'unico modo per rimuovere gli effetti della condotta antisindacale era:

- a) ordinare la revoca della lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo (ex L. 223/91).
- b) imporre l'obbligo per l'azienda di dare effettivo corso a una reale consultazione sindacale secondo l'art. 9 del CCNL.

Proseguire con la procedura di licenziamento, secondo il decreto opposto, renderebbe qualsiasi consultazione postuma "del tutto sterile e, ancora una volta, solo formale".

Con il ricorso in opposizione la società XXXXXXXXXX ha censurato le motivazioni del decreto opposto sotto vari profili

L'opponente sostiene di aver agito nel pieno rispetto delle normative contrattuali e di legge, e che la condotta antisindacale sia inesistente.

La decisione di delocalizzare non è stata improvvisa, ma basata su un andamento economico negativo, con perdite registrate nei bilanci 2023 e 2024 e un calo dei ricavi, a fronte di costi del personale invariati. Le previsioni ottimistiche nel bilancio erano una "speranza" indirizzata a banche e revisori, non un quadro realistico.

XXXXXXXXXX sostiene di aver fornito le informazioni dovute durante i due incontri sindacali. Nel primo incontro del 29 aprile, afferma di aver comunicato l'intenzione di esternalizzare l'impianto produttivo e di averne illustrato le ragioni (margini insostenibili, concorrenza, dinamiche di



gruppo). Nel secondo incontro del 6 maggio, ha confermato la decisione e i dettagli.

È stata la Fiom, secondo [REDACTED], a sottrarsi al confronto, pretendendo illegittimamente il coinvolgimento della Regione Veneto in una fase non pertinente e disertando gli incontri previsti dalla procedura di legge ex L. 223/91. L'adeguatezza delle informazioni fornite sarebbe dimostrata dal fatto che la stessa Fiom, nella sua richiesta alla Regione, ha descritto con precisione i piani dell'azienda.

[REDACTED] articola la sua difesa sull'interpretazione dell'art. 9 CCNL, distinguendo due diverse tipologie di informazione:

-Informazione "ordinaria": annuale, sull'andamento generale dell'azienda, che deve essere fornita solo "su richiesta" del sindacato. Tale richiesta non è mai pervenuta da Fiom, quindi nessun obbligo è stato violato.

-Informazione "straordinaria": riguarda le "decisioni" già prese che hanno un impatto sull'occupazione. L'obbligo è quello di comunicare la decisione, non di avviare una consultazione preventiva sulle ragioni. [REDACTED] sostiene di aver adempiuto a questo obbligo.

Inoltre, l'opponente sostiene che l'art. 9 CCNL prevede esplicitamente che le procedure di legge (come quella della L. n. 223/91) "assorbono e sostituiscono" le procedure di informazione e consultazione "in materia". Questo significa, secondo [REDACTED], che quando un processo di riorganizzazione sfocia in un licenziamento collettivo, la procedura legale, più garantista e dettagliata, può legittimamente sostituire quella contrattuale, stabilendo un rapporto di alternatività.

Poiché il D.Lgs. 25/2007 delega alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità di consultazione, è l'art. 9 CCNL la fonte primaria da



rispettare. La stessa FIOM, in quanto firmataria del CCNL, non può contestare la validità di una clausola che ha contribuito a scrivere.

Anche se vi fosse stata una violazione dell'obbligo informativo, mancherebbe il requisito dell'attualità della condotta, poiché con l'apertura della procedura ex L. 223/91 il sindacato ha a disposizione strumenti di intervento più incisivi. Inoltre, non vi è prova che una "corretta" consultazione preventiva avrebbe evitato i licenziamenti; quindi, non c'è nesso causale che giustifichi la revoca della procedura.

La società opponente ha pertanto formulato le conclusioni riportate in epigrafe.

La FIOM si è costituita nel giudizio di opposizione ed ha chiesto il rigetto dell'impugnazione richiamando le argomentazioni svolte nella fase sommaria e condividendo integralmente le motivazioni del decreto opposto

Il Giudice dell'opposizione ha ritenuto che la causa non necessitasse di attività istruttoria e pertanto ha fissato l'udienza di discussione all'esito della quale ha pronunciato sentenza mediante lettura del dispositivo e riserva dei motivi nel termine di 60 gg.

\*\*\*

L'opposizione è infondata e deve essere integralmente rigettata.

La parte opponente sostiene fondamente, diversamente da quanto ritenuto dal Giudice della fase sommaria, che non esiste un obbligo di informazione "preventiva" ai sensi della lett. A) e B) dell'art. 9, in assenza di una richiesta espressa del Sindacato. Effettivamente l'art. 9 prevede che le informazioni sulle materie previste nelle lettere A e B debbano essere fornite annualmente "su richiesta" delle RSU e delle OOSS.



Tuttavia, ciò non è decisivo ai fini dell'accoglimento dell'opposizione. Infatti non può essere condivisa la tesi di opponente che si fonda sulla interpretazione restrittiva dell'art. 9 nella parte in cui disciplina il c.d. obbligo "straordinario" di informazione.

L'opponente infatti censura il decreto opposto nella parte in cui si stigmatizza il fatto che la comunicazione della decisione di esternalizzare non sia stata accompagnata da informazioni complete e tali da consentire al sindacato un esame adeguato, anche alla luce anche delle precedenti comunicazioni aziendali sul bilancio.

L'interpretazione dell'art. 9 del CCNL sostenuta dal sindacato ed accolta nel decreto impugnato è infatti quella più rispondente alla lettera ed alla ratio delle norme che hanno generato tale previsione collettiva.

Secondo taluni commenti dottrinali la norma contrattuale è finalizzata a garantire un "delicato equilibrio tra le prerogative gestionali del datore di lavoro e i diritti di informazione e consultazione delle rappresentanze dei lavoratori".

Tale equilibrio trova una delle sue manifestazioni nel rapporto di interdipendenza e potenziale conflitto tra gli obblighi informativi preventivi previsti dall'articolo 9 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) dell'industria metalmeccanica e le procedure legali tipizzate per la gestione delle eccedenze occupazionali, in particolare quelle disciplinate dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223.

Il nucleo della questione riguarda la natura dell'obbligo informativo contrattuale e cioè se esso debba considerarsi una mera fase propedeutica, destinata ad essere assorbita e superata dall'avvio di una procedura di licenziamento collettivo, ovvero se configuri un diritto



autonomo e inderogabile, la cui violazione determina l'illegittimità stessa dell'intero iter procedurale successivo.

L'articolo 9 del CCNL Metalmeccanici costituisce l'attuazione negoziale della Direttiva 2002/14/CE, recepita in Italia dal Decreto Legislativo 6 febbraio 2007, n. 25

E' stato osservato da diversi commentatori che la ratio della normativa europea risiede nella necessità di favorire il dialogo sociale e di anticipare i cambiamenti industriali, permettendo ai rappresentanti dei lavoratori di intervenire prima che le decisioni diventino irrevocabili.

Il D.lgs. n. 25/2007 delega ai contratti collettivi la definizione delle modalità di informazione e consultazione, conferendo alle parti sociali sostanzialmente un ruolo di "legislatori delegati" nella costruzione del sistema partecipativo aziendale.

In questo contesto, l'articolo 9 del CCNL Metalmeccanici ha conosciuto nel tempo delle modifiche, passando da una funzione puramente conoscitiva a una funzione di controllo esterno sulle scelte datoriali, assumendo una connotazione "partecipativa" in senso ampio.

L'articolo 9 distingue gli obblighi datoriali in base alla dimensione occupazionale dell'impresa, creando un sistema di tutele crescente che riflette la complessità delle strutture industriali. Per le aziende con più di 50 dipendenti, sorge l'obbligo di fornire annualmente informazioni sulla situazione e sull'andamento occupazionale, nonché sulle misure di contrasto ai rischi per l'impiego. Nelle imprese con più di 150 dipendenti, l'informativa si amplia alle previsioni sulle dinamiche occupazionali legate a investimenti, innovazioni tecnologiche e andamento della domanda.



In adesione a quanto già ritenuto nel decreto opposto, si deve ritenere che l'elemento che caratterizza l'articolo 9 risiede nella sua funzione (in senso lato) "preventiva".

Il diritto di informazione pertanto non può essere limitato alla comunicazione di una decisione già assunta, ma deve essere il punto di partenza della fase di formazione della decisione stessa.

Qualora si adottasse una diversa e più restrittiva interpretazione, l'art. 9 sarebbe svuotato di significato rispetto alla sua origine e ratio, in quanto il sindacato sarebbe soltanto un mero destinatario di comunicazioni datoriali.

Invece la finalità della norma contrattuale in esame, in conformità alle fonti nazionali e sopranazionali da cui origina, è quella di attribuire al sindacato un ruolo attivo e cioè quello di interlocutore potenzialmente in grado di condizionare le scelte gestionali attraverso il confronto o con l'eventuale conflitto.

Pertanto, non è condivisibile la tesi di parte opponente secondo la quale l'art. 9 imporrebbe al datore di lavoro l'obbligo di una mera comunicazione delle proprie determinazioni che abbiano, per quanto di interesse nella fattispecie in esame, riflessi sull'organizzazione del lavoro, influiscano sull'occupazione, comportino operazioni di decentramento permanente di fasi importati dell'attività produttiva e rilevanti processi di esternalizzazione aventi conseguenze sui livelli occupazionali.

In sostanza, la parte opponente sostiene che il datore di lavoro non sia tenuto a condividere con il sindacato e RSU le ragioni di tali decisioni e quindi neppure ad avviare un confronto sulle stesse.

Nel caso in esame è pacifico che l'azienda opponente si è limitata a comunicare alle OOS e Rsu la decisione sulla esternalizzazione della



produzione all'estero, avviando poi la procedura prevista dalla legge 223/91 per il licenziamento collettivo del personale in esubero

La violazione del diritto del sindacato a ricevere una informazione completa appare ancora più evidente tenendo conto del fatto che, solo due mesi prima (28.2.2025), la società opponente aveva depositato il bilancio, con la Nota Integrativa e la relazione sulla Gestione che contenevano previsioni sostanzialmente positive sull'andamento dell'attività e sulle prospettive di aumento della marginalità. Nel presente procedimento non è stata fornita dall'azienda opponente una spiegazione plausibile del contrasto tra la descrizione della situazione e delle prospettive aziendali e il repentino e inopinato cambio di scenario, determinato dalla comunicazione della decisione di esternalizzare la produzione.

La parte opponente sostiene che non sarebbe, in ogni caso, configurabile una violazione delle prerogative sindacali poiché lo stesso articolo 9 citato prevede che la procedura di informazione è assorbita e sostituita dalla procedura ex lege 223/91

La tesi di parte opponente si basa su una interpretazione letterale dell'art. 9 CCNL. Secondo questa prospettiva, una volta che l'azienda decide di procedere a una riduzione di personale e attiva la Legge 223/1991, la disciplina legale sostituisce integralmente quella contrattuale. L'argomento principale è che la comunicazione ex art. 4, comma 3, L. 223/91 contiene già tutte le informazioni necessarie per gestire l'impatto occupazionale, rendendo inutile la permanenza degli obblighi informativi generali dell'articolo 9.

In alcune decisioni di merito, come quella assunta dal Tribunale di Monza con decreto del 12.10.2021 (poi riformato in sede di opposizione con



sentenza n. 1680/2021), è stato sostenuto che l'avvio della procedura legale rendesse inapplicabile l'intero articolo 9, escludendo che una violazione di quest'ultimo potesse comportare l'annullamento della procedura di mobilità. Questa visione considera la procedura legale come un "binario speciale" che assorbe la materia dei licenziamenti e della crisi industriale.

L'orientamento giurisprudenziale più recente e condivisibile (cfr. Trib. Foggia 3562/2023, Trib. Trieste 362/2022, Trib. Ancona 22/2022, Corte Appello Milano n. 897/2022), seguito dal Giudice della fase sommaria, non ha accolto la tesi dell'assorbimento, affermando invece l'autonomia dei due obblighi.

I giudici di merito hanno evidenziato che l'articolo 9 del CCNL e la Legge 223/1991 operano su piani diversi e in momenti temporali distinti:

L'articolo 9 riguarda la "situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione" e le "previsioni di rischio" legate alle scelte strategiche. La Legge 223/1991 riguarda invece la gestione tecnica di una procedura di licenziamento già decisa.

L'obbligo contrattuale deve essere assolto nella fase in cui l'imprenditore matura la scelta strategica (ad esempio, come nel caso in esame, la sostanziale chiusura di uno stabilimento). Saltare questa fase, o limitarsi ad una comunicazione "secca" della decisione assunta, per poi attivare la procedura legale, significa mettere il sindacato davanti al "fatto compiuto", privandolo della possibilità di proporre alternative industriali prima che la crisi diventi irreversibile.

Sulla base delle argomentazioni sopra svolte, l'opposizione deve pertanto essere rigettata con la conseguente conferma integrale del decreto opposto.



Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo tenuto conto della natura della causa, del valore indeterminato e dell'assenza di fase istruttoria

P.Q.M.

Il Tribunale di Verona in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria domanda ed eccezione rigettata

- 1) Rigetta l'opposizione e conferma il decreto opposto
- 2) Condanna la parte opponente a rifondere le spese di lite che liquida in € 4.000 per compensi oltre Iva Cpa e rimb.forf. 15%

Fissa termine di gg. 60 per il deposito della sentenza.

Verona, 4.3.2026

IL GIUDICE

dott. Antonio Gesumunno