N. R.G. 1685/2021

TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Nella causa civile iscritta al N.R.G. **1685/2021** promossa da:

FIOM CGIL DELLA PROVINCIA DI FIRENZE ([redacted]), con il patrocinio dell'avv. [redacted] e dell'avv. [redacted], elettivamente domiciliato in [redacted], presso il difensore avv. [redacted]

attore

contro

GKN DRIVELINE FIRENZE S.P.A. IN LIQUIDAZIONE (C.F. [redacted]), con il patrocinio dell'avv. [redacted], dell'avv. [redacted] e dell'avv. [redacted], elettivamente domiciliata in [redacted] presso il difensore avv. [redacted]

convenuto

Con ricorso *ex* art 28 dello Statuto dei Lavoratori depositato in data 30 luglio 2021, la Fiom Cgil della Provincia di Firenze (di seguito il "Sindacato") ha convenuto Gkn Driveline Firenze spa (di seguito "GKN") dinanzi all'intestato Tribunale, quale giudice del lavoro, chiedendo la rimozione degli effetti delle seguenti condotte, ritenute antisindacali:

- aver omesso le procedure di consultazione e confronto previste dal CCNL aziende metalmeccaniche, nonché da specifici accordi sindacali siglati con il sindacato ricorrente;
- aver compiuto una serrata offensiva collocando tutti i dipendenti in ferie/permesso o aspettativa retribuita;
- aver iniziato la procedura di licenziamento collettivo senza il preventivo ricorso agli ammortizzatori sociali, in violazione dell'avviso comune del 29 giugno 2021.

Al fine della rimozione degli effetti delle condotte sopra descritte, il Sindacato ha chiesto al Tribunale:

a) di revocare, annullare o comunque dichiarare illegittima la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo *ex* n. L. 223/1991 effettuata da GKN in data 9 luglio 2021, ordinando alla convenuta di procedere preliminarmente alle informative ed all'esame congiunto previsti dagli artt. 9 e 10 sezione prima del CCNL, dagli articoli 4, 6, 9 e 11 della Direttiva 94/95 CE e dall'accordo sindacale del 9 luglio 2021;

b) di ordinare l'immediata riammissione in servizio dei dipendenti collocati forzatamente in ferie, permesso e aspettativa nel rispetto del piano ferie approvato ad aprile 2021;
c) di condannare la convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale subito dal Sindacato;
d) di individuare *ex* art 614 *bis* c.p.c. le somme dovute in caso di violazione degli obblighi imposti dal provvedimento;
e) di ordinare la pubblicazione del decreto su almeno 7 quotidiani nazionali.

Parte convenuta, ritualmente costituitasi in giudizio, ha contestato la natura antisindacale delle condotte denunciate, sostenendo di aver agito nel rispetto degli obblighi imposti dalla legge e assunti per contratto ed ha chiesto l'integrale rigetto del ricorso.
Il Giudice, ascoltate le parti all'udienza del 9 settembre 2021, ha pronunciato il seguente

DECRETO

La domanda avanzata dal Sindacato ricorrente appare fondata nei limiti che si vanno a specificare.

1.- Condotte antisindacali

1.1.- E' pacifico in atti che il Sindacato abbia avuto notizia della volontà dell'azienda di cessare definitivamente l'attività produttiva, con conseguente necessaria cessazione di tutti i contratti di lavoro in essere, solo a seguito della ricezione della lettera di avvio della procedura di licenziamento collettivo *ex* n. L. 223/1991, avvenuta in data 9 luglio 2021.
Il Sindacato assume che con tale comportamento parte datoriale avrebbe violato gli obblighi di informazione previsti dagli artt 9 e 10 CCNL, nonchè dall'accordo aziendale siglato in data 9 luglio 2020.
Parte datoriale replica affermando di aver tempestivamente comunicato al Sindacato la propria decisione di cessare l'attività di impresa (pacificamente deliberata nel corso di un CDA tenutosi l'8 luglio 2021), negando di avere alcun obbligo informativo riguardo al processo formativo ed all'analisi della decisione stessa.
L'art 9 del CCNL applicabile al rapporto prevede (per quel che qui interessa) 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) omissis
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:

- *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 prestative; 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.

Omissis
Le Direzioni delle unità produttive che occupano più di 150 dipendenti, inoltre, forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, alle Organizzazioni territoriali dei sindacati stipulanti, nel corso di un apposito incontro, informazioni su:

- *i livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro;*
- *omissis…*".

Dalla lettura della norma contrattuale emerge che l'obbligo di informazione gravante sul datore di lavoro non è limitato alla comunicazione della decisione assunta, ma si estende alla fase di formazione della decisione stessa.
Dalle espressioni " *andamento prevedibile dell'occupazione*", … "*previsioni di rischio per i livelli occupazionali*", "*previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro*" si inferisce che parte datoriale è tenuta a condividere con il Sindacato non solo i dati aziendali (sull'andamento del mercato, i livelli produttivi ed altro), ma anche ogni valutazione effettuata in ordine ai suddetti dati, tutte le volte che, come nel caso di specie, tale valutazione comporti una "*previsione di rischio per i livelli occupazionali*".
Non solo.

L'obbligo di informare il Sindacato circa l'esistenza di condizioni che inducano l'azienda a valutare la necessità di effettuare dei licenziamenti risulta testualmente assunto dall'odierna convenuta con l'accordo aziendale firmato in data 9 luglio 2020 nel quale la stessa, dopo aver escluso "*allo stato attuale*" "*l'uso di licenziamenti coercitivi*", si è espressamente impegnata "*al confronto con la RSU in caso di mutamento del corrente contesto e condizioni di mercato".*

In definitiva la GKN era tenuta ad informare il Sindacato non solo dei dati relativi all'andamento dell'azienda, ma anche del fatto che il quadro delineato dai suddetti dati stava conducendo i vertici aziendali ad interrogarsi sul futuro dell'azienda stessa.

In sostanza gli accordi prevedono quella che la migliore dottrina definisce una vera e propria procedimentalizzazione delle decisioni in materia di occupazione ed esuberi, nell'ambito della quale la convenuta si è impegnata (liberamente e volontariamente) ad effettuare le proprie scelte solo dopo aver adeguatamente informato il Sindacato.

Il senso dell'obbligo assunto è evidentemente quello di consentire al Sindacato di esercitare al meglio le proprie funzioni, ivi compresa quella di condizionare (con le ordinarie e legittime modalità di confronto ed eventualmente di contrasto) le future determinazioni e scelte gestionali dell'azienda.

La previsione contenuta all'interno dell'art 9 CCNL secondo cui " *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*" non vale ad escludere l'esistenza dell'obbligo nel caso di specie atteso che:

a) la collocazione della suddetta previsione rende evidente che l'assorbimento e la sostituzione non riguarda le informazioni relative alle "*previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro"* che le Direzioni delle unità produttive che occupano più di 150 dipendenti (quale pacificamente la convenuta) sono tenute a fornire al Sindacato;
b) in ogni caso un obbligo specifico di informazione preventiva risulta espressamente pattuito nell'accordo aziendale firmato in data 9 luglio 2020.

Nel caso di specie la documentazione prodotta dimostra che GKN ha violato gli obblighi di informazione a suo carico.

E' la stessa lettera di apertura della procedura *ex* artt. 24 e 4 L. n. 223/1991 (cfr. doc 19 parte convenuta) a dimostrare che la decisione di chiudere lo stabilimento è stata il risultato di una complessa analisi avviata a livello di Gruppo all'esito della quale sono state elaborate una serie "*di azioni a livello centrale e di singoli paesi volte a ripristinare un'organizzazione del gruppo industriale GKN sostenibile*" e che le stime al ribasso dei volumi di vendita dell'unità produttiva di Campi Bisenzio avevano reso non conveniente il mantenimento della suddetta produzione, preferendo il Gruppo focalizzare "*l'attenzione sulle realtà, tra quelle esistenti, già multifunzionali ed idonee ad incentrare in capo a sé molteplici linee prodotto ed attività*". La questione si era palesata nella sua evidenza da qualche

mese "*Negli ultimi mesi, il quadro si è stabilizzato e ha fornito una base robusta per le pianificazioni future*".

Ciò nonostante, nessuna informazione risulta essere stata fornita al Sindacato circa il carattere allarmante dei dati relativi all'azienda in relazione alle direttive ricevute dalla Direzione del Gruppo ed alle possibili ricadute di tale situazione "*sulle dinamiche occupazionali*".
Né può fondatamente sostenersi (come ha fatto la difesa di GKN) che la Società non avesse alcun obbligo informativo essendo mancata una esplicita richiesta del Sindacato.
Invero tale assunto contrasta sia con il contenuto dell'impegno preso in data 9 luglio 2020 (in cui il confronto con la RSU era stato previsto al semplice verificarsi del "*mutamento del corrente contesto e condizioni di mercato")*, sia con l'effettivo svolgimento dei fatti, da cui si desume che la richiesta del Sindacato c'è stata ed è stata ignorata.
Risulta infatti che in data 8 giugno 2021 GKN aveva rappresentato ai sindacati possibili esuberi per il 2022 quantificati in una cifra oscillante tra le 15 e le 29 unità (cfr. doc 17 parte ricorrente).
A fronte di tale comunicazione, con nota del 29 giugno 2021, il Sindacato aveva risposto proponendo soluzioni organizzative idonee ad evitare gli esuberi (cfr. doc 18 parte ricorrente).
In data 6 luglio 2021, a fronte del silenzio dell'azienda, la RSU aveva sollecitato l'azienda stessa a dare un riscontro alla nota del 29 giugno 2021, segnalando di non avere avuto risposta sulla questione degli esuberi e chiedendo espressamente un momento di confronto. In pari data, l'azienda ha riscontrato tale comunicazione promettendo l'incontro richiesto (cfr. doc 19 parte ricorrente) ed omettendo ogni riferimento al fatto che il successivo 8 luglio 2021 si sarebbe tenuto un CDA con all'ordine del giorno la decisione di chiudere lo stabilimento e licenziare tutto il personale.
E' dunque configurabile un'evidente violazione dei diritti del Sindacato, messo davanti al fatto compiuto e privato della facoltà di intervenire *sull'iter* di formazione della decisione datoriale, nell'ambito del democratico e costruttivo confronto che dovrebbe caratterizzare le posizioni delle parti, dovendo escludersi "*l'aprioristica persuasione*" che il rapporto sia connotato da "*un inevitabile e irriducibile contrasto fra datori di lavoro e lavoratori*", nonché da "*un incessante conflitto fra opposti interessi degli uni e degli altri*" (Cfr Corte Costituzionale Sentenza n. 99 del 1980).

Ancora: l'intento di delegittimare il Sindacato con iniziative volte ad elidere o comunque ridurre le possibilità di reazione dello stesso si riscontra anche nelle modalità con le quali è stata attuata la disposta cessazione dell'attività.

I fatti ancora una volta sono pacifici:

- in data 29 giugno 2021 l'azienda ha concordato con la RSU il ricorso ad un giorno di chiusura (con utilizzo di un "par collettivo"), per il successivo 9 luglio, chiusura motivata dalla riduzione di un ordine da parte di un cliente;
- in data 8 luglio 2021 è stata decisa l'immediata cessazione dell'attività aziendale;
- il sito produttivo, chiuso al termine del turno dell'8 luglio 2021 in vista del suddetto "par collettivo" (previsto come di sole 24 ore), non ha più ripreso a funzionare;
- tutti i dipendenti sono stati posti in aspettativa retribuita a partire dal 9 luglio 2021, in attesa della definizione della procedura *ex* legge 223/91.

Deve preliminarmente rimarcarsi che, pur non essendo in discussione la discrezionalità dell'imprenditore rispetto alla decisione di cessare l'attività di impresa (espressione della libertà garantita dall'art. 41 Cost.), nondimeno la scelta imprenditoriale deve essere attuata con modalità rispettose dei principi di buona fede e correttezza contrattuale, nonché del ruolo e delle prerogative del Sindacato.
Nel caso di specie parte datoriale, nel decidere l'immediata cessazione della produzione, ha contestualmente deciso di rifiutare la prestazione lavorativa dei 422 dipendenti (il cui rapporto di lavoro prosegue per legge fino alla chiusura della procedura di licenziamento collettivo), senza addurre una specifica ragione che imponesse o comunque rendesse opportuno il suddetto rifiuto, il che è sicuramente contrario a buona fede e rende plausibile la volontà di limitare l'attività del sindacato.
Quanto al rispetto del ruolo del Sindacato stesso, appare significativa la chiusura di 24 ore per "par collettivo", concordata con motivazione rivelatasi successivamente pretestuosa e artatamente programmata per il giorno successivo a quello fissato per decidere la cessazione di attività, in modo da poter comunicare la suddetta cessazione ai lavoratori e al Sindacato con lo stabilimento già chiuso.

1.2.- Non si ravvisa invece alcuna antisindacalità nel mancato utilizzo degli ammortizzatori sociali in alternativa alla chiusura.
L'avviso comune del 29 giugno 2021 invocato dal Sindacato non è idoneo a far sorgere obblighi coercibili in capo alla convenuta, atteso che il documento in questione contiene un mero impegno a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori stessi: "*Le parti sociali alla luce della soluzione proposta dal Governo sul superamento del blocco dei licenziamenti**,** si impegnano a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali che la legislazione vigente ed il decreto legge in approvazione prevedono in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro**.** Auspicano e si impegnano, sulla base di principi condivisi, ad una pronta e rapida conclusione della riforma degli ammortizzatori sociali, all'avvio delle politiche attive e dei processi di formazione permanente e continua*").
In ogni caso, la violazione denunciata presupporrebbe l'esistenza dei requisiti per l'utilizzo di uno o più ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione vigente, requisiti che non sono stati individuati dal Sindacato ricorrente.

2.- Rimozione degli effetti

Il comportamento antisindacale accertato è consistito – nella sua parte più significativa e lesiva degli interessi del Sindacato ricorrente- nell'aver impedito al Sindacato stesso di interloquire, come sarebbe stato suo diritto, nella delicata fase di formazione della decisione di procedere alla cessazione totale dell'attività di impresa.

La rimozione degli effetti di tale comportamento non può che implicare l'obbligo per l'azienda di rinnovare correttamente l'informativa omessa e, quale ulteriore e necessitata conseguenza, l'obbligo di revoca del procedimento *ex* L. n. 223/91 iniziato sulla base di una decisione presa in assenza del confronto, necessario anche se non vincolante, con il Sindacato.

L'ordine giudiziale di porre in essere i suindicati doverosi comportamenti appare sufficiente ad elidere tutti gli effetti della condotta atteso che:

a) i rapporti di lavoro risultano tutt'ora in essere con obbligo di pagamento della retribuzione (il che esclude la necessità del richiesto ordine di riammissione in servizio e dei correlati provvedimenti *ex* art 614 *bis* cpc, peraltro non previsti nelle cause di lavoro);

b) la lesione degli interessi del Sindacato risulta risarcita in forma specifica (il che esclude la necessità del richiesto risarcimento per equivalente).

La rilevanza nazionale della vicenda giustifica l'ordine di pubblicazione del presente decreto sulle pagine nazionali dei quotidiani La Repubblica , Corriere della Sera, La Nazione e Il Sole 24 ore.

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

P.Q.M.

il Tribunale, in parziale accoglimento del ricorso, accertata l'antisindacalità delle condotte come da motivazione,

ORDINA

alla convenuta l'immediata cessazione;

CONDANNA

la convenuta :

- a revocare la lettera di apertura della procedura ex L. 223/91;
- a porre in essere le procedure di consultazione e confronto previste dall'art 9 parte prima CCNL e dall'accordo aziendale del 9 luglio 2020 indicato in motivazione;
- a pubblicare il testo integrale del presente decreto a sue spese e per una sola volta sulle edizioni nazionali dei quotidiani La Repubblica, La Nazione, Corriere della Sera e Il Sole 24 ore.;
- 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, 23 settembre 2021

Il Giudice
Dott.ssa Anita Maria Brigida Davia