



TRIBUNALE DI FOGGIA

SEZIONE LAVORO

Il Giudice designato, dott. Ivano Caputo

letti gli atti ed esaminati i documenti, a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 25.5.2023, ha pronunciato il seguente

DECRETO

nel procedimento iscritto al n. **3562/2023** R.G.L. e vertente

TRA

FIOM CIGL, con sede in Foggia alla via della Repubblica n. 68, in persona del Segretario Provinciale, sig. Marco Ettore Potenza, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Massimiliano Del Vecchio e Fedele Cannerozzi, giusta procura in calce al ricorso

RICORRENTE

E

G&W S.R.L. IN LIQUIDAZIONE, con sede legale in 00153 Roma, Via delle Terme Deciane n. 10, in persona del suo Liquidatore, Dott. Pasquale Armillotta, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Guido Ercole Maria Callegari, Gaspare Roma e Isabella Basilico, giusta procura in calce alla memoria di costituzione

RESISTENTE

avente ad oggetto: repressione condotta antisindacale (art. 28 L. n. 300/1970)

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con ricorso *ex art.* 28 L. n. 300/1970, depositato in data 27.4.2023, la FIOM CIGL – premesso di contare numerosi iscritti tra i dipendenti della G&W s.r.l. a Socio Unico in liquidazione (d'ora innanzi anche solo G&W), quale società italiana dell'omonimo gruppo statunitense operante nel settore della progettazione, produzione e commercializzazione di quadri elettrici, di apparecchiature elettriche in genere e di prodotti affini – adiva l'intestato Tribunale, esponendo in fatto: che, con lettera del 18.1.2023, la G&W, avendo deliberato in data 17.1.2023 la propria messa in liquidazione, aveva avviato la procedura di licenziamento collettivo *ex artt.* 4, 5 e 24 L. n. 223/1991, preannunciando la chiusura delle sedi italiane di Foggia e di Peschiera Borromeo (MI), nonchè la cessazione dell'attività produttiva sul territorio nazionale; che, avendo tale comunicazione colto di sorpresa i sindacati ed i lavoratori, le OO.SS. FIM, FIOM e UILM avevano proclamato uno



sciopero in data 20.1.2023, segnalando di non essere mai state informate, prima dell'avvio della procedura, delle reali condizioni economiche della società; che, peraltro, quest'ultima non aveva mai invocato l'intervento degli ammortizzatori sociali, ed anche nel periodo emergenziale l'appalto continuativo con l'Enel (quale principale committente) era regolarmente proseguito, com'era emerso all'esito della riunione svoltasi il 3.2.2023; che, a seguito di formale richiesta di esame congiunto, le parti si erano nuovamente incontrate il 22.3.2023, con conferma dell'esubero di personale da parte della società; che, in occasione dell'incontro svoltosi in data 27.3.2023 davanti al Comitato Monitoraggio SEPAC della Regione Puglia, la G&W aveva prospettato la possibilità di differire la procedura di licenziamento collettivo al 31.12.2023, senza sospenderla o revocarla, continuando la produzione sino a tale data; che, tuttavia, essa istante aveva rivendicato la revoca della procedura di licenziamento, salva la rinnovazione della procedura medesima dopo che fossero state percorse tutte le alternative possibili ed all'esito di apposita interlocuzione con la committenza; che, nel corso della successiva riunione del 4.4.2023 innanzi al predetto Comitato, la società aveva comunicato di aver ricevuto dalla casa madre precise istruzioni che non consentivano di accedere alla proposta sindacale di revoca; che, in data 20.4.2023, la società aveva convocato un incontro separato con le sigle sindacali UILM e FIM, escludendo, pertanto, la FIOM, la quale aveva rappresentato tale circostanza con nota del 21.4.2023 indirizzata al Ministero del Lavoro; che la fase amministrativa della procedura si era conclusa negativamente, con la successiva intimazione dei licenziamenti.

Tanto esposto in punto di fatto, denunciava la FIOM che la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo non era stata preceduta da apposita informativa in ordine allo stato di crisi della G&W ed alle ripercussioni di tale stato sui livelli occupazionali, essendosi la società limitata al solo formale rispetto della procedura prevista dalla L. n. 223/1991.

Lamentava, in particolare, che l'Organizzazione Sindacale e la R.S.U. non avevano potuto adeguatamente e tempestivamente informare i lavoratori circa la decisione aziendale di chiudere lo Stabilimento di Foggia, evidenziando che una simile decisione non era assolutamente ipotizzabile in considerazione del regolare svolgimento dell'attività produttiva e dell'assenza di richieste di integrazione salariale.

Allegata la violazione degli obblighi informativi prescritti dall'art. 9, Sezione Prima, del C.C.N.L. Industria Metalmeccanica del 5.2.2021, la parte ricorrente rassegnava, pertanto, le seguenti conclusioni: *“Voglia la S.V., ai sensi dell'art. 28 della L. 300/70, dichiarare antisindacale la condotta della G&W ELECTRIC SRL IN LIQUID. e per l'effetto revocare, annullare o comunque dichiarare illegittima la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo ex L.*



223/91 e tutti gli atti consequenziali, anche i licenziamenti, ove fossero nelle more adottati, ordinando alla resistente di procedere preliminarmente alle informative ex art. 9 del CCNL Metalmeccanica applicato; condannare la G&W ELECTRIC SRL, in persona del legale rappresentante, a risarcire il danno non patrimoniale ed alla immagine patito dalla associazione ricorrente a cagione della su descritta condotta antisindacale in misura di euro 50.000,00 o nella diversa misura ritenuta equa; ordinare la pubblicazione dell'emanando decreto , a spese della resistente, sui maggiori quotidiani di stampa locale e nazionale, ed ogni altro più opportuno provvedimento idoneo a rimuovere re gli effetti della condotta in questione. Vittoria di spese, da distrarsi”.

Instauratosi il contraddittorio, si costituiva la G&W, deducendo: che le gravi perdite d'esercizio accumulate negli ultimi tre anni, solo in parte attenuate dall'intervento del Socio Unico americano (il quale, confidando nella possibilità di una ripresa, anche nel corso del 2022 aveva immesso ulteriore liquidità), non erano mai state sottaciute nel corso dei plurimi incontri svoltisi dal 2020 in avanti con la R.S.U. e le OO.SS. territoriali, onde condividere informazioni sulla situazione produttiva e occupazionale dell'impresa; che, tuttavia, il quadro economico presentatosi nel gennaio 2023 si era rivelato assai più grave di quello affrontato negli anni precedenti, tant'è che le perdite registrate nell'ultimo esercizio avevano indotto il predetto Socio a deliberare, in data 17.1.2023, la liquidazione della società ai fini del suo scioglimento, con conseguente chiusura delle Unità Produttive site in Foggia e Peschiera Borromeo, ed a comunicare, il giorno successivo, l'apertura della procedura di licenziamento collettivo; che essa convenuta aveva preso parte a tutti gli incontri cui era stata convocata, tanto dalle OO.SS. quanto dal SEPAC e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; che la FIOM CGIL si era peraltro dichiarata fermamente contraria ad ipotesi di accordi che contemplassero il licenziamento - quand'anche differito nel tempo - dei lavoratori occupati nello Stabilimento di Foggia, a differenza delle altre OO.SS., le quali si erano, viceversa, mostrate aperte al confronto, chiedendo in quest'ottica alla società, in data 17.4.2023, un apposito incontro che si sarebbe poi effettivamente tenuto il 20.4.2023; che, tuttavia, il 21.4.2023 (ultimo giorno utile per l'espletamento dell'esame previsto dall'art. 4, comma 7, L. n. 223/1991), non si era potuto far altro che constatare il mancato raggiungimento di un accordo tra le parti, con conseguente definizione, in senso negativo, della procedura di licenziamento collettivo; che la situazione finanziaria della G&W si era nel frattempo ulteriormente aggravata, tant'è che il 15.5.2023 era stato comunicato il licenziamento ai dipendenti ancora in forza (il cui numero si era – *medio tempore* – ridotto a 74), mentre il 23.5.2023 era stata depositata presso il Tribunale di Roma apposita domanda



di ammissione alla procedura di concordato preventivo, ai sensi degli artt. 40 e 44 del D. Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14.

Sulla scorta di quanto dedotto, la resistente contestava la fondatezza del ricorso, sostenendo che gli obblighi informativi incombenti sul datore di lavoro avrebbero dovuto considerarsi assorbiti dalla procedura prevista dalla legge n. 223 del 1991.

Aggiungeva di aver comunque osservato gli obblighi cui era tenuta, evidenziando, altresì, che il ricorso alla Cassa Integrazione non avrebbe sortito alcun impatto sui conti della società.

Rimarcava che la decisione di chiudere le Unità Produttive di Foggia e di Peschiera Borromeo ed il conseguente avvio della procedura di licenziamento collettivo non erano prevedibili prima del 17.1.2023, data in cui era stata deliberata la messa in liquidazione della società per perdite, e che *“neppure tale ultima deliberazione era in qualche modo prevedibile, essendo rimessa unicamente alla volontà del Socio Unico che, per ipotesi, avrebbe anche potuto decidere di intervenire, come aveva fatto in passato, per ripianare le ingenti perdite registrate, o avrebbe invece potuto optare per soluzioni di natura concorsuale”*.

Da ultimo, precisava che le trattative intercorse con la committente Enel s.p.a. erano sfumate in conseguenza del mancato raggiungimento di una soluzione di reciproca convenienza, ribadendo che la prospettata ipotesi del differimento della chiusura alla fine del corrente anno 2023 non era neppure stata presa in considerazione dalla FIOM CGIL.

Alla stregua di quanto esposto, la parte resistente concludeva per il rigetto del ricorso, con vittoria di spese.

All’udienza del 25.5.2023, il Giudice designato - sentite liberamente le parti presenti, escussi gli informatori e udita la discussione orale - si riservava di decidere.

2. Il ricorso è parzialmente fondato e va accolto per quanto di ragione, nei limiti di seguito precisati.

2.1. Va opportunamente premesso che il *thema decidendum* non verte sulla legittimità del licenziamento collettivo avviato dalla G&W con comunicazione del 18.1.2023 (doc. 1, fascicolo di parte ricorrente).

Difatti, la FIOM CIGL – lungi dal muovere specifiche censure in tal senso (e riconoscendo, anzi, espressamente la formale rispondenza a diritto di tale procedura) – lamenta la violazione degli obblighi informativi imposti alla società resistente dalla disciplina di rango primario e contrattuale, laddove la domanda finalizzata ad ottenere la revoca della comunicazione di avvio della procedura (estesa, in sede di discussione, all’annullamento dei licenziamenti successivamente intimati) si colloca sul distinto versante delle conseguenze derivanti dalla natura antisindacale della condotta denunciata.



2.2. Così delineati i limiti contenutistici della domanda e rammentato che, in linea di principio, l'inottemperanza agli obblighi di informazione e consultazione delle rappresentanze o delle associazioni sindacali, quali previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, è di per sé idonea a configurare una ipotesi di condotta antisindacale ed a legittimare, in presenza degli altri presupposti di legge, il ricorso al procedimento di repressione contemplato dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (Cass. n. 3298/2001; Cass. n. 7347/2004; Cass. n. 13240/2009), si osserva che, nel caso di specie, la FIOM CIGL ha specificamente dedotto la violazione, da parte della G&W, degli artt. 4 del D.lgs. 6.2.2007, n. 25 (recante "*Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori*") e 9, Sezione Prima, del C.C.N.L. del 5 febbraio 2021 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, pacificamente applicato dalla società resistente (doc. 38, fascicolo di parte ricorrente).

2.3. La norma di rango primario, rubricata "*Modalità dell'informazione e della consultazione*", testualmente recita: "*1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i contratti collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori. 2. Sono fatti salvi i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione del presente decreto legislativo. 3. 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. 4. L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione. 5. La consultazione avviene: a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo; b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato; c) sulla base delle informazioni, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare; d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso; e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro, quale individuato dall'articolo 2, comma 1, lettera b)*".



Dal canto suo, la norma contrattuale – espressamente volta ad attuare la disciplina di cui al D.lgs. n. 25/2007 – distingue, in capo alle Direzioni delle Aziende che occupano almeno 50 dipendenti (come nel caso di specie), obblighi informativi che sorgono su richiesta delle Organizzazioni Sindacali (segnatamente, *“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; (...) 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”*) ed obblighi informativi che prescindono da una simile richiesta, relativamente a *“decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell’organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro”*, come operazioni di scorporo o decentramento.

L’art. 9 del C.C.N.L. stabilisce poi che *“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. I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata. La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro”*.

2.4. Occorre, a questo punto, verificare se la G&W – in capo alla quale gravava il relativo onere (ex art. 1218 c.c.) – abbia dimostrato il preventivo assolvimento degli obblighi informativi in questione, dovendosi soltanto precisare che l’indagine andrà circoscritta all’anno 2022, ovvero al periodo più prossimo all’avvio della procedura di licenziamento collettivo.

Al quesito deve risponderci in senso negativo.

Ed invero, dalla ricostruzione offerta dalla stessa parte resistente risulta che *“nel 2022 le parti sociali si incontravano due volte, rispettivamente il 25 marzo a seguito di richiesta avanzata dalle OO.SS. (docc. n° 8 e 9) e il 27 settembre a seguito di convocazione della stessa G&W (doc. n° 10)”* (così, a pagina 7 della memoria).

Più in dettaglio, emerge *per tabulas* che, in data 18.2.2022, le OO.SS. chiesero alla Direzione aziendale la fissazione di un incontro per discutere in merito alla *“situazione produttiva ed occupazionale”* (si veda la richiesta prodotta dalla G&W, doc. 8).

Con nota del 16.9.2022, indirizzata alle OO.SS., il Direttore Generale di Confindustria Foggia informava, dal canto suo, le parti di aver fissato un incontro con la G&W per il giorno 27.9.2022.



Non essendovi alcun verbale riprodotto del contenuto di queste due riunioni, l'unico mezzo di prova al riguardo non può che risiedere nelle dichiarazioni rese dagli informatori addotti dalle parti. Orbene, l'informatore Cristiano Tricarico ha riferito quanto segue: “ADR: Rivesto la carica di RSU. ADR: Nel corso del 2022 si svolsero complessivamente una decina di incontri, nel corso dei quali si discusse essenzialmente di problemi gestionali con l'Enel, quale principale committente dell'Azienda, nonché di questioni attinenti alla riorganizzazione della forza lavoro su altri prodotti, tant'è che iniziammo a fare doppi turni, proprio per rafforzare altri settori. ADR: Gli incontri a livello territoriale furono soltanto due e si tennero, se non ricordo male, ad aprile e settembre del 2022. ADR: Nel corso di questi due incontri l'Azienda non fornì alcuna informazione in ordine all'andamento dell'impresa e allo stato occupazionale, né, tanto meno, prospettò il rischio di licenziamenti. Nell'ultimo incontro, quello di settembre, l'oggetto della convocazione era la presentazione del manager della produzione, che avrebbe completato l'organico dirigenziale per il rilancio del sito. ADR: A dicembre 2022 sono stati installati anche nuovi macchinari, per un valore di circa 2.000.000,00 di euro, per rafforzare una nuova linea produttiva”.

Com'è evidente alla stregua di quanto affermato dall'informatore Tricarico, la G&W non ha mai fornito alle OO.SS. alcuna informazione sull'andamento dell'impresa e sulla situazione occupazionale.

Una siffatta conclusione non resta scalfita dalle dichiarazioni dell'informatrice Fonte Ramunni.

Quest'ultima ha dichiarato: “ADR: Sono Regional HR Manager della società resistente. ADR: In via generale, ogni singolo incontro con le OO.SS. aveva sempre ad oggetto l'andamento dell'impresa e le prospettive per il futuro, talvolta si discuteva di situazioni particolari. ADR: Al primo incontro del 2022, svoltosi nel primo trimestre, erano presenti, oltre a me, il General Manager, ing. Giuseppe Germinario, nonché un referente di Confindustria, Paolo Zagni. Non ricordo il dettaglio di ogni incontro, però il motivo della convocazione risiedeva proprio nell'esigenza di dare informazioni sull'andamento dell'impresa e sulle prospettive di investimento. Non si è mai fatto mistero delle problematiche economiche dell'Azienda, sempre con un certo tipo di preoccupazione. L'Azienda è sempre stata, sin dall'acquisizione, in condizioni di grave difficoltà finanziaria; quel che però è stato sempre detto in questi incontri è che la situazione economica era molto difficile, ma vi era una spinta dell'imprenditore per nuovi investimenti, tant'è che vi furono nuove assunzioni e si mantennero in forza i lavoratori a termine. Gli incontri hanno avuto sempre la durata di almeno 3-4 ore e ci si è confrontati su moltissime tematiche. Nel secondo incontro venne ufficialmente presentata l'ing. Paola Blasi, già dipendente aziendale e nominata direttrice di stabilimento; fino a quel momento questo ruolo era in capo al General Manager. Anche in quella



sede si parlò delle problematiche economico-finanziarie, oltre che dei profili più strettamente operativi. ADR: Abbiamo sempre fatto presente che la situazione di crisi non era imputabile all'eccedenza di forza lavoro, bensì al costo del prodotto e al prezzo di vendita dello stesso. In questo risiede la problematica maggiore. ADR: Per mantenere attiva la linea di produzione occorre conservare tutta la forza lavoro. E tanto venne ribadito anche nell'ipotesi di accordo formulata durante gli incontri previsti dalla procedura di licenziamento collettivo, allorquando si valutò la possibilità di concludere un accordo con la principale committente e di tenere in forza, attraverso una proroga da concordare anche con le OO.SS., tutto il personale in essere sino al 31 dicembre 2023”.

Orbene, le dichiarazioni della predetta informatrice – in disparte la genericità delle stesse circa l'effettivo contenuto delle riunioni – asseverano, al più, la circostanza che le OO.SS. fossero consapevoli dello stato di difficoltà economica in cui versava la società (come pure traspare dai comunicati della RSU del 25.1.2022 e del 7.11.2022, docc. 11-12, fascicolo di parte resistente), ma nulla dicono circa le informazioni che la parte datoriale avrebbe dovuto fornire, specie in occasione del primo incontro (quello svoltosi su richiesta del Sindacato), in ordine all'andamento prevedibile dell'occupazione dell'impresa e, soprattutto, alle relative misure di contrasto in caso di rischio – tutt'altro che remoto, come appresso si dirà – per i livelli occupazionali.

Ed una simile omissione s'appalesa ancor più grave ove si consideri che l'apparente situazione di fatto, contraddistinta da perduranti investimenti, da nuove assunzioni e dal mantenimento in forza dei lavoratori a termine, non lasciava fondatamente presagire il pericolo di una imminente cessazione dell'attività produttiva.

2.5. Obietta la resistente che *“la decisione di chiudere le Unità Produttive di Foggia e di Peschiera Borromeo e il conseguente avvio della procedura di licenziamento collettivo non erano prevedibili prima del 17 gennaio 2023, data in cui è stata deliberata la messa in liquidazione della Società per perdite. Neppure tale ultima deliberazione era in qualche modo prevedibile, essendo rimessa unicamente alla volontà del Socio Unico che, per ipotesi, avrebbe anche potuto decidere di intervenire, come aveva fatto in passato, per ripianare le ingenti perdite registrate, o avrebbe invece potuto optare per soluzioni di natura concorsuale”* (cfr., pagg. 13-14 della memoria di costituzione).

Il rilievo è destituito di fondamento, in primo luogo perché smentito dal tenore della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo, nella quale si legge che *“sin dai primi mesi di attività...la situazione economica e finanziaria della Società è sempre stata di altissima gravità”*, e



ciò in quanto *“i costi della produzione nel triennio sono sempre stati enormemente superiori al valore della produzione”*.

Il grave e perdurante squilibrio dei principali indicatori di bilancio era, dunque, ben noto alla Direzione aziendale, sicchè la messa in liquidazione della società – lungi dal configurarsi quale frutto di una decisione estemporanea – appare, viceversa, il risultato di una meditata analisi della complessiva situazione economico-finanziaria, che, in quanto tale, imponeva il preventivo confronto con le OO.SS., anche al fine di individuare – come pure si legge nella suddetta comunicazione di avvio della procedura – *“soluzioni che consentissero la continuazione delle attività produttive senza ricadute sui livelli occupazionali”*.

Resta il fatto che, anche a voler condividere la prospettazione compiuta nella memoria di costituzione, la Direzione aziendale – una volta presa conoscenza della delibera assembleare di porre la società in stato di liquidazione per perdite ai fini del suo scioglimento – avrebbe dovuto prontamente avviare le procedure di informazione sindacale prima di assumere la decisione di cessare l'attività produttiva e di avviare la procedura di licenziamento collettivo (v., in tal senso, per una fattispecie del tutto analoga e sovrapponibile a quella in esame, Tribunale di Ancona, decreto del 22.2.2022, reso nel procedimento *ex art. 28 L. n. 300/1970* promosso dalla FIOM CGIL nei confronti della Caterpillar Hydraulics Italia s.r.l.).

Non pare, infatti, seriamente contestabile che la decisione di cessazione dell'attività produttiva, con conseguente avvio della procedura di licenziamento collettivo, rientri a pieno titolo nelle materie oggetto di preventiva informazione e consultazione, trattandosi, a tacer d'altro, di determinazione suscettibile di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro.

Il mancato adempimento dell'obbligo di preventiva informazione e consultazione delle OO.SS. in una fase cruciale per la sopravvivenza della società integra, in ogni caso, un comportamento contrario ai principi generali di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.), al cui rispetto è improntato il sistema delle relazioni sindacali.

2.6. Nè giova alla parte resistente il dettato dell'art. 9 del C.C.N.L. di settore, nella parte in cui sancisce che *“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”*, posto che – come osservato da un condivisibile orientamento di merito – *“dalla lettura della suddetta disposizione è chiaro che essa fa riferimento agli obblighi informativi “in materia” ovvero a quelli propri, con riferimento alla legge n. 223/1991, del licenziamento collettivo”* (Tribunale di Monza, 29.1.2022, n. 56).



D'altro canto, l'art. 8, comma 1, del D.lgs. n. 25/2007 – nel far salve le procedure di informazione e consultazione previste, tra le altre, dalla legge n. 223/1991 (che, quindi, “*restano ferme*”) – lascia intendere che i diversi obblighi informativi (quelli sanciti in via generale dal D.lgs. n. 25 *cit.* e quelli dettati in materia di licenziamento collettivo) siano tutti parimenti coesistenti nella loro portata vincolante.

Ne deriva che, anche per tal via, non s'appalesa sostenibile la tesi dell'assorbimento propugnata dalla parte resistente.

Ad ogni buon conto, l'antisindacalità della condotta discende, come anticipato, anche dalla violazione del generale principio di buona fede contrattuale, che “*deve permeare le relazioni tra 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*” (così, testualmente, il Tribunale di Trieste nel decreto del 23.9.2022, pronunciato all'esito del procedimento *ex art. 28 L. n. 300/1970* promosso nei confronti della Wartsila Italia s.p.a.): ciò che, nella fattispecie in esame, non si è verificato, dal momento che, come avvenuto nella vicenda scrutinata dal precedente appena citato, il Sindacato è stato posto davanti al fatto compiuto (ovvero la decisione di cessazione dell'attività produttiva e di contestuale avvio della procedura di licenziamento collettivo), con conseguente impossibilità di adempiere alla sua funzione istituzionale.

2.7. Così riscontrati gli estremi di una condotta antisindacale, siccome idonea a ledere oggettivamente gli interessi collettivi di cui è portatrice la parte ricorrente, e rimarcato come non sia necessario accertare la sussistenza di uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro (Cass. n. 13726/2014), occorre interrogarsi sui rimedi idonei a reprimere la condotta in questione, dovendo ricordarsi, in proposito, che, a mente dell'art. 28 L. n. 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*”.

La FIOM CGIL ha invocato l'annullamento dei licenziamenti nelle more intimati ai dipendenti della G&W, alla luce della “*Comunicazione PEC di G&W Electric del 18/05/2023 di conferma di licenziamento di tutto il personale*”, depositata in data 19.5.2023.

Il tema investe la questione – affrontata dalla giurisprudenza di merito con soluzioni contrastanti – del rapporto tra la violazione dei diritti di informazione e consultazione sindacale e la validità della procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991.



Secondo un orientamento, la tutela più congeniale allo scopo di rendere effettiva la repressione della condotta antisindacale risiederebbe nel ripristino dello *status quo ante*, mediante la rimozione degli effetti pregiudizievoli prodotti dall'omessa informazione preventiva del Sindacato, con conseguente revoca della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento (cfr., in tal senso, il Tribunale di Trieste nel decreto innanzi citato, nonché il decreto del 20.9.2021, pronunciato dal Tribunale di Firenze nel procedimento *ex art. 28 L. n. 300/1970* promosso nei confronti della GKN, secondo cui *“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”*).

Secondo una diversa impostazione, invece, qualora la disciplina contrattuale applicabile al caso di specie non stabilisca in modo evidente che le parti sociali abbiano voluto condizionare l'avvio della procedura di licenziamento al preventivo esperimento delle procedure di informazione e consultazione sindacale, deve escludersi che *“vi sia stata una procedimentalizzazione delle operazioni di licenziamento collettivo ulteriore e diversa rispetto a quanto previsto dalla legge, sicché, pur sussistendo la violazione dell'obbligo informativo, questo non potrà avere alcun effetto sulla validità della procedura avviata ai sensi della legge 223/1991”*, salva la prova – gravante sul Sindacato – dell'esistenza di un valido nesso causale tra l'apertura della procedura di licenziamento collettivo e la mancata consultazione sindacale, *“di tal che la prima possa considerarsi effetto della seconda”* (Tribunale di Ancona, decreto *cit.*).

A fronte di queste diverse soluzioni, ritiene questo Giudice che – mancando, nella fattispecie in esame, qualsivoglia procedimentalizzazione delle decisioni in materia di occupazione ed esuberi (non essendo stata neppure dedotta dalle parti l'esistenza di una pattuizione diretta a vincolare la società resistente al preventivo confronto sindacale come condizione per l'avvio della procedura di licenziamento collettivo) – sia condivisibile l'opzione interpretativa da ultimo enunciata.

Difatti, essa s'appalesa conforme all'orientamento di legittimità in tema di inosservanza degli obblighi di informazione dovuti dal datore di lavoro alle organizzazioni sindacali (v. es. riguardo agli obblighi di informazione *ex art. 47 L. n. 428 del 1990*, Cass. n. 23/2000).

Più in dettaglio, come ripetutamente affermato dalla Suprema Corte, *“Tale inosservanza non produce nullità del negozio cui afferisce perchè si tratta di comportamento che viola l'interesse dei destinatari delle informazioni, ossia delle organizzazioni sindacali, al punto da costituire eventuale condotta antisindacale, ma non incide sulla validità del negozio, non potendosi*



configurare l'osservanza di procedure di informazione alla stregua di un requisito intrinseco (come volontà e sua manifestazione, causa e forma ove prescritta) di validità del negozio medesimo. L'osservanza di un obbligo di comunicazione può invece astrattamente rientrare nel novero dei requisiti estrinseci di validità o di efficacia, ammissibili nella teoria generale del negozio purchè espressamente previsti dalla legge o dalla volontà convenzionale (...)" (Cass. n. 15890/2018; v. anche Cass. n. 9130/2003).

Nel caso di specie, non si rinviene, come detto, alcuna disposizione (legale e/o contrattuale) che subordini l'avvio della procedura di licenziamento collettivo al preventivo assolvimento degli obblighi informativi enunciati dall'art. 9 del C.C.N.L. di settore.

In disparte, quindi, la prova del nesso eziologico tra omissione informativa ed avvio della procedura, che, in ogni caso, non è stata fornita, non essendovi specifiche risultanze in tal senso, l'irrogazione dei licenziamenti non resta travolta dall'inosservanza dei predetti obblighi (per tale soluzione, cfr., di recente, Corte d'Appello di Milano-Sez. Lav., 6.2.2023, n. 897).

2.8. La società resistente va, tuttavia, condannata al risarcimento del danno non patrimoniale provocato dalla lesione del ruolo e dell'immagine del Sindacato, non ostando ad una siffatta statuizione l'esaurimento dell'azione lesiva di parte datoriale, stante l'idoneità di tale azione a produrre effetti duraturi ed a rendere, quindi, attuale la condotta antisindacale.

In proposito, si richiama l'orientamento di legittimità, alla stregua del quale *"in tema di repressione della condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, 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 e 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"* (Cass. n. 13860/2019).

Nella fattispecie, appare d'intuitiva evidenza il discredito sofferto dalla FIOM CIGL nei confronti dei propri iscritti, attesa la totale estromissione del Sindacato dal processo decisionale sfociato nella determinazione di cessazione dell'attività produttiva.

Tenuto conto dell'elevato grado di rappresentatività della parte ricorrente, del numero di lavoratori coinvolti, della gravità dell'offesa, nonché della risonanza mediatica della vicenda, si stima equo liquidare il danno non patrimoniale patito dalla FIOM nella complessiva somma di euro 50.000,00, in linea con la quantificazione operata dalla giurisprudenza di merito in vicende sovrapponibili a quella di specie (v., in tal senso, Trib. Trieste e Trib. Ancona, nei decreti sopra citati).



La riparazione del danno subito andrà effettuata anche mediante pubblicazione di un estratto del presente decreto (limitatamente all'intestazione della pronuncia ed al dispositivo posto in calce) sui quotidiani di seguito indicati.

Nei limiti innanzi esposti, il ricorso va accolto, restando assorbita ogni ulteriore questione dibattuta fra le parti.

3. Le spese di lite vengono compensate in misura di 1/3, tenuto conto del parziale accoglimento del ricorso.

Nel resto, tali spese seguono la soccombenza della parte resistente e si liquidano secondo dispositivo, ai sensi del D.M. n. 147/2022, con distrazione in favore dei procuratori di parte ricorrente, Avv.ti Massimiliano Del Vecchio e Fedele Cannerozzi, dichiaratisi antistatari.

P.Q.M

Il Tribunale di Foggia-Sezione Lavoro, in persona del Giudice designato, dott. Ivano Caputo, pronunciando nel procedimento *ex art.* 28 L. n. 300/1970, iscritto al n. 3562/2023 R.G.L. e vertente tra le parti in epigrafe indicate, in parziale accoglimento del ricorso, così provvede:

- a) accerta e dichiara la natura antisindacale della condotta tenuta dalla G&W s.r.l. a Socio Unico in liquidazione, consistita nel mancato adempimento degli obblighi di informazione preventiva previsti dall'art. 9, Sezione Prima, del C.C.N.L. Industria Metalmeccanica, con particolare riferimento alla situazione, alla struttura e all'andamento prevedibile dell'occupazione ed alle misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali, oltre che in relazione alla decisione di cessare l'attività produttiva e di avviare la procedura di licenziamento collettivo del personale dipendente addetto presso lo Stabilimento di Foggia, ordinando alla società resistente di astenersi per il futuro dal reiterarla;
- b) condanna la G&W s.r.l. a Socio Unico in liquidazione a corrispondere alla FIOM CIGL, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, la somma di euro 50.000,00;
- c) condanna, altresì, la predetta società a pubblicare a sue spese un estratto del presente decreto (intestazione e dispositivo, con esclusione della parte motivazionale) sui quotidiani La Repubblica, Il Corriere della Sera, Il Sole 24 Ore e la Gazzetta del Mezzogiorno;
- d) compensa in misura di 1/3 le spese processuali;
- e) condanna la G&W s.r.l. a Socio Unico in liquidazione alla refusione della residua quota di spese, liquidata in euro 3.500,00, oltre i.v.a., c.p.a. e rimborso forfettario per spese generali, come per legge, con distrazione in favore degli Avv.ti Massimiliano Del Vecchio e Fedele Cannerozzi, dichiaratisi antistatari;



f) manda alla Cancelleria per gli adempimenti di competenza.

Foggia, 30/05/2023

Il Giudice
dott. Ivano Caputo

