

N. R.G. 114/2024



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Tommaso Maria Gualano, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **114/2024** promossa da:

FIDUCIA NEL FUTURO DELLA FABBRICA A FIRENZE S.P.A (C.F. 06721390018), con il patrocinio dell'avv. MANNUCCI LUIGI e dell'avv. ABATI MANLIO, elettivamente domiciliata in VIA GERMANICO 203 ROMA presso il difensore avv. MANNUCCI LUIGI

Parte ricorrente

contro

FIOM CGIL DELLE PROVINCE DI FIRENZE PRATO PISTOIA (C.F. 94051030487), con il patrocinio dell'avv. STRAMACCIA ANDREA e dell'avv. FOCARETA FRANCO, elettivamente domiciliato in VIALE SPARTACO LAVAGNINI 13 FIRENZE presso il difensore avv. STRAMACCIA ANDREA

Parte resistente

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso depositato il 10.1.2024 Fiducia nel Futuro della Fabbrica a Firenze S.p.A. in liquidazione (denominata anche Quattro F S.p.A. in liquidazione) ha proposto opposizione *ex art. 28*, comma 3, L. 300/70 avverso il decreto del 26.12.2023 con cui il Tribunale di Firenze – parzialmente accogliendo il ricorso *ex art. 28*, comma 1, L. 300 cit. promosso contro la medesima società da parte di FIOM CGIL delle Province di Firenze, Prato e Pistoia – ha ordinato alla stessa l'immediata cessazione delle ravvisate condotte antisindacali e l'ha condannata: *“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”*.

Affidandosi a plurimi motivi di opposizione, la società ha domandato l'integrale revoca del decreto opposto per infondatezza di tutte le pretese fatte valere dal sindacato ricorrente.



Costituitasi nella presente fase di opposizione, FIOM CGIL delle Province di Firenze, Prato e Pistoia ha contestato la fondatezza delle ragioni a base del ricorso in opposizione, concludendo per la relativa reiezione.

Il giudizio, istruito documentalmente, è stato deciso all'esito del deposito delle note di trattazione scritta ex art. 127-ter c.p.c.

E' utile richiamare anzitutto le vicende che pacificamente hanno interessato la società opponente, come già sintetizzate nel decreto opposto:

“• 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 talché 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".

Nella precedente fase sommaria FIOM CGIL ha denunciato l'antisindacalità dei seguenti comportamenti datoriali:

- a) aver avviato la predetta 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 224-227, L. 234/2021;
- b) aver omesso le procedure di consultazione e confronto previste dagli artt. 1, 3 e 4 D.lgs 25/07 e dall'art. 9 CCNL Industria Metalmeccanica;
- c) aver violato gli impegni assunti nell'accordo quadro del 19.1.2022.

A seguito di costituzione di giudizio di Quattro F S.p.A. (che ha contestato l'applicabilità nei propri confronti della procedura *ex lege* 234/2021, ha negato la violazione degli obblighi informativi ed ha ravvisato la mancanza del requisito dell'attualità della condotta antisindacale), il Tribunale ha accolto il ricorso nei termini sopra riportati, ritenuti sufficienti ad elidere gli effetti delle condotte accertate.

a) Avvio della procedura di licenziamento collettivo senza aver in precedenza effettuato le comunicazioni alle rappresentanze sindacali previste dall'art. 1, commi 224-227, L. 234/2021

Richiamata la normativa in materia (che in sintesi prevede - in capo ai datori di lavoro che abbiano occupato, nell'anno precedente, mediamente almeno 250 dipendenti - l'obbligo di dare per iscritto comunicazione alle rappresentanze sindacali dell'intenzione di procedere alla chiusura di una sede/stabilimento/filiale/ufficio, a meno che l'azienda si trovi in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendano probabile la crisi o l'insolvenza e possa accedere alle procedure di composizione negoziata per la soluzione delle crisi di impresa)¹, è pacifico che l'avvio della

¹ Articolo 1 L. 234/2021, commi 224-227:

“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.



procedura di cui all'art. 4 L. 223/1991 non sia stato preceduto da alcuna comunicazione alle rappresentanze sindacali effettuata da Quattro F S.p.A.

Quest'ultima ha ribadito in questa sede che difettava nei propri confronti, alla data del 18.10.2023, il predetto obbligo di legge (per insussistenza del requisito dimensionale e, comunque, per essere integrata la clausola di esonero circa le condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario) e che, altresì, il decreto sarebbe viziato da eccesso di potere per averne comunque imposto l'applicazione in un momento (26.12.2023, data di emissione del provvedimento), in cui la media dei dipendenti era pacificamente inferiore a 250.

Tali rilievi sono infondati per le ragioni che seguono.

- È anzitutto da condividere il metodo di calcolo adoperato dal Tribunale per la determinazione del requisito dimensionale dell'art. 1, comma 225, L. 234/2001, ossia la media dei dipendenti nel periodo dal 19.10.22 al 18.10.2023 così determinata: individuazione, all'interno del suddetto periodo, dei giorni lavorati esattamente da ciascun dipendente fino alla cessazione del relativo rapporto di lavoro, sommatoria di tali giorni (n. 91.912 totali) e divisione del risultato per 365, così da raggiungere una media di occupati pari ad n. 251,81.

Tale criterio di calcolo, lungi dall'essere errato "concettualmente", permette di fotografare con precisione lo stato occupazionale nell'anno anteriore rispetto all'avvio della procedura di licenziamento collettivo del 18.1.2023 ed è stato redatto tenendo conto di dati inconfutabili (lo stato di occupazione – 329 dipendenti – alla data del 19.10.2022, le cessazioni del rapporto per n. 44 unità nell'arco del periodo e la presenza di n. 185 dipendenti alla data del 18.10.2023, i giorni di lavoro di ciascun dipendente, il tutto sulla base dei dati forniti dal Centro per l'Impiego: doc. 18

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".



allegato al ricorso del sindacato); le risultanze del citato doc. 18 non sono state contestate – nemmeno in questa fase – da Quattro F. S.p.A., la quale ha da ultimo solo rilevato che erroneamente sarebbero stati considerati anche i rispettivi giorni di cessazione del rapporto di lavoro: senonchè, corretta è l'inclusione anche di tali giornate, in quanto è da considerare lavorato il giorno di cessazione del rapporto di lavoro di ciascun dipendente.

Piuttosto, non è attendibile il contro-conteggio (media 248,90) riportato da Quattro F. S.p.A. nel ricorso in opposizione (pagg. 39-40) ed asseritamente elaborato sulla base dei medesimi criteri adottati dal Tribunale, in quanto frutto di chiari errori aritmetici (uno su tutti, il totale di n. 3.619 giorni riferito a 329 lavoratori impiegati dal 19.10.2022 al 3.11.2022, come se i giorni di tale intervallo temporale fossero 11 e non già 16)³.

- Non influisce sui criteri di calcolo la circostanza che, alla data del 18.10.2023 e sin dal 9.1.2022, tutti i lavoratori si trovassero collocati in CIGS, in quanto – anche se sospesi a zero ore – i medesimi erano dipendenti a tutti gli effetti di Quattro F. S.p.A., come tali da considerare ai fini del comma 225 cit.; né, in senso contrario, può rilevare la previsione dell'art. 2, lett. c), DM 18.4.2005⁴ (doc. 2 fasc. opponente), che esclude dagli occupati i lavoratori in CIGS al solo scopo del predetto

² “[...]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” (vd. decreto opposto).

³ Dividendo 3.619 per 329, il risultato è 11, quando invece sono 16 i giorni dal 19.10.2022 al 3.11.2023.

⁴ “per occupati si intendono i dipendenti dell'impresa a tempo determinato o indeterminato, iscritti nel libro matricola dell'impresa e legati all'impresa da forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, fatta eccezione di quelli posti in cassa integrazione straordinaria”.



decreto, emanato ai fini della disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese.

- È irrilevante che la media accertata sia appena sopra al dato legale, in quanto il requisito dimensionale è comunque integrato e non potrebbe giovare al datore di lavoro un eventuale errore di calcolo effettuato al momento dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo, in quanto per integrare la condotta antisindacale è sufficiente che il comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro.
- E' inconferente osservare che, alla data di emissione del decreto, Quattro F. S.p.A. non fosse in possesso del requisito dimensionale; invero, l'antisindacalità della condotta deve essere valutata al momento in cui vi è stata l'omissione censurata (omessa comunicazione alle rappresentanze sindacali *ex lege* 234/2001) e, quindi, la verifica di tale requisito è correttamente operata prendendo in considerazione l'orizzonte temporale a tal fine fissato dalla legge (l'anno precedente all'avvio della procedura di licenziamento collettivo); né il rilievo offerto dall'opponente può impedire al giudice di adottare l'ordine di cessazione di un comportamento illegittimo e dotato del requisito dell'attualità (per la sua perdurante idoneità a produrre effetti durevoli nel tempo in termini di restrizione o ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale).
- Quattro F. S.p.A. non rientra tra i soggetti per i quali l'art. 1, comma 226, L. 234/2001 esclude l'applicazione della procedura (*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*).

Al riguardo, è sufficiente rilevare che la società è in liquidazione e che, come osservato dalla giurisprudenza di merito, “L'art. 2 del D.L. n. 118/2021 è chiaro nel riservare il procedimento di composizione negoziata alle ipotesi in cui risulta ragionevolmente perseguibile il risanamento dell'impresa, per cui si palesa un ossimoro l'accesso al procedimento da parte da una società in liquidazione, peraltro da ormai dieci anni, senza che neppure sia dedotta (oltre che documentata) la sussistenza dei presupposti per la revoca della causa di scioglimento e dello stato di liquidazione. Rimane oscuro come, dopo un lasso decennale, un'impresa in fase di chiusura liquidatoria dei rapporti possa veder ripristinato un equilibrio economicofinanziario atto a resuscitarne la continuità, mettendola in condizione di produrre valore.” (Trib. Bergamo, sent. 232/2022 in atti).



Per di più, la società opponente non ha allegato alcun piano finanziario né alcun progetto di risanamento e si è limitata a rappresentare la propria situazione di crisi economica, l'assenza di ricavi e la presenza di uscite finanziarie.

Concludendo sul punto, deve confermarsi l'accertamento dell'attuale violazione dell'obbligo di comunicazione di cui alla procedura "antidelocalizzazione" *ex lege* 234/2001 (avviata dopo l'emissione del decreto ma poi interrotta dall'azienda) e, quindi, la natura antisindacale della (pacifica) condotta omissiva.

A ciò non osta il richiamo fatto dall'opponente alla richiesta di esame congiunto formulata dal sindacato dopo l'avvio della procedura di licenziamento collettivo e concretizzatasi nell'incontro avvenuto tra le parti il 2.11.2023, in quanto a tale comportamento non può attribuirsi valenza di rinuncia per fatti concludenti a voler contestare tutti i pregressi comportamenti antisindacali poi fatti valere in sede giudiziale: tale effetto non si ricava dalla disciplina normativa in materia e, nel caso specifico, è da ritenersi inequivocabilmente esclusa per il comportamento assunto dal Sindacato, che nel verbale di incontro del 2.11.2023 ha contestato l'illegittimità della procedura ed ha espressamente precisato che la sua presenza in quella sede "*non è finalizzata a sanare i vizi della procedura e le precedenti irregolarità e carenze comunicative e sostanziali*" (doc. 53 fasc. FIOM CGIL).

b) Violazione degli obblighi di consultazione e confronto previsti dagli artt. 1, 3 e 4 D.lgs 25/07 e dall'art. 9 CCNL Industria Metalmeccanica

Il D.Lgs 25/2007 (recante le norme di attuazione della direttiva 2002/14/CE istitutiva del quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori) trova applicazione per i datori di lavoro che occupino più di 50 dipendenti e, pur rimettendo ai contratti collettivi l'individuazione delle sedi, dei tempi, dei soggetti, delle modalità ed dei contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori (art. 4), stabilisce che l'informazione e la consultazione debbano riguardare:

"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" (art. 4).

In attuazione di tale previsione, l'art. 9 CCNL Industria Metalmeccanica 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 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 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”* (vd. estratto CCNL sub doc. 54 fasc. FIOM CGIL). Oltre a ciò, nell'accordo del 19.1.2022 Quattro F S.p.A. aveva assunto nei confronti dei sindacati (compreso quello oggi opposto) specifici obblighi di informazione relativi all'attuazione del 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”*), oltre all'impegno 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", (rispettivamente, punti I e X dell'accordo in atti).

Quattro F S.p.A. non ha dimostrato di aver assolto ai sopra richiamati impegni ed obblighi di informazione, consultazione e confronto, dal momento che essa:

- ✓ non ha (pacificamente) dato riscontro alle richieste di informazioni avanzate da FIOM CGIL con pec del novembre 2022 (doc. 11 fasc. FIOM CGIL) e del gennaio e marzo 2023 (doc. 17 fasc. cit.), in violazione delle previsioni dell'art. 9 CCNL cit. e del D.Lgs. 25/2007 e senza che possano rilevare – quali “esimenti” – le doglianze espresse dall'azienda nella email *sub* doc. 33 fasc. opposizione (Quattro F S.p.A. si era impegnata al confronto a mera richiesta) oppure la circostanza che l'azienda non fosse operativa già da luglio 2021 (come già rilevato nel decreto, la sospensione dell'attività produttiva ha mantenuto inalterata l'esigenza di informazione in merito ad alcuni temi, quali la “*situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione*” e le “*previsioni di rischio per i livelli occupazionali*”, con le connesse “*eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze*”);
- ✓ non ha assicurato un'informazione mensile sull'andamento del programma e non ha partecipato alla commissione territoriale di proposta e verifica (secondo quanto impegnatasi a fare nell'accordo del 19.1.2022); invero, non vi è prova degli avvenuti incontri mensili, solo allegati dalla società e non corroborati da relativa documentazione (vi sono in atti solo tre comunicazioni, di identico contenuto, relative solo al periodo agosto-settembre 2023: docc. 21, 23 e 35 fasc. opponente); né può rilevare l'ulteriore documentazione a tal fine richiamata nel ricorso in opposizione (vd. pag. 75), in quanto inconferente ai fini che qui rilevano (i docc. 3, 8, 26, 28 e 36 attengono ad interlocuzioni col sindacato relativamente all'attivazione di procedure CIGO e CIGS; i docc. 17 e 27 sono lettere indirizzate ai lavoratori; il doc. 29 non è sottoscritto da alcuno; i docc. 6, 18, e 34 attengono ad incontri e tavoli di confronto presso sedi istituzionali; il doc. 42, risalente a settembre 2023 e già prodotto come doc. 22 fasc. FIOM CGIL, è relativo alla comunicazione di cessare l'attività per le difficoltà nell'attuazione del piano di reindustrializzazione ed è profilo sul quale il Tribunale ha già escluso in fase sommaria la violazione dell'art. 9 CCNL denunciata dal Sindacato); né la società può giustificare il proprio operato sul presupposto che il sindacato avrebbe avuto sempre “*piena e totale contezza di tutte le vicende attinenti alla situazione di totale sospensione delle attività produttive e alle domande di Cassa Integrazione riguardanti l'intero personale*” (pag. 78 ricorso in opposizione), in quanto si tratta di affermazione generica ed



indimostrata, che comunque non farebbe venir meno la violazione degli obblighi assunti, anche considerata l'ampiezza dell'oggetto delle informazioni e i temi relativi al confronto con le organizzazioni sindacali.

Non ha infine pregio rilevare la peculiarità della vicenda in fatto e l'esistenza di una forte conflittualità con la RSU, sfociata in una asserita ed illegittima occupazione del sito industriale e nel compimento di condotte violente ed intimidatorie (vd. pagg. 52-75 del ricorso in opposizione e relativi allegati ivi richiamati): come già correttamente rilevato nel decreto opposto, tali fatti – anche a ritenerli sussistenti – *“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, né i comportamenti denunciati presentano le caratteristiche della forza maggiore rispetto al soddisfacimento del suddetto diritto”*.

La violazione degli obblighi informativi e di confronto assume carattere di condotta antisindacale, in quanto lesiva delle prerogative e dei diritti del sindacato opposto; sussiste anche in tal caso il requisito dell'attualità, permanendone gli effetti impeditivi che hanno precluso al sindacato di avere conoscenza delle informazioni dovute; vale altresì in questa sede quanto già sopra espresso con riferimento all'esame congiunto avvenuto il 2.11.2023.

Statuizioni finali

In ragione delle considerazioni che precedono, l'opposizione deve essere integralmente respinta.

Le spese di lite seguono il principio della soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale, Sezione Lavoro, definitivamente decidendo, ogni altra eccezione e richiesta disattesa,

- 1) rigetta il ricorso in opposizione;
- 2) condanna Fiducia nel Futuro della Fabbrica a Firenze S.p.A. in liquidazione (denominata anche Quattro F S.p.A. in liquidazione) al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 5.388,00 per compensi, oltre rimborso forfetario spese generali, oltre Iva e Cpa come per legge se dovuti.

Sentenza pronunciata all'esito dello scambio delle note di trattazione scritta di cui all'art. 127-ter c.p.c..

Firenze, 28 giugno 2024

Il Giudice
dott. Tommaso Maria Gualano

Ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. 196/2003, in caso di diffusione, omettere le generalità e gli altri dati identificativi delle persone.

