

N. R.G. 1680/2021



TRIBUNALE ORDINARIO DI MONZA
SEZIONE LAVORO

VERBALE D'UDIENZA

Nel procedimento promosso da
FIOM-CGIL, UILM – UIL, FIM – CISL

nei confronti di
GIANETTI FAD WHEELS S.R.L.

- RICORRENTE -

- RESISTENTE -

Oggi, 28/01/2022, a seguito di collegamento da remoto mediante il programma Microsoft Teams, il Giudice dott.ssa Antenore dà atto che, previa ammissione nell'aula di udienza virtuale assegnata al Giudice, i soggetti collegati sono:

- per FIOM- CGIL l'Avv. ROBERTO SCISCA con il segretario provinciale PIETRO OCCHIUTO

per UILM – UIL l'Avv. DAVIDE TADDEI con il segretario provinciale VITTORIO SARTI.

per la FIM – CISL gli Avv.ti BIAGIONI e INTRONA;

-per parte resistente è presente l'Avv. BERTAZZOLI PAOLO e l'avv. SABRINA SCALA, anche quale procuratore speciale della società resistente in forza di procura ex art. 185 c.p.c. depositata in via telematica.

Dichiarano di aderire alla trattazione dell'udienza da remoto e che non sono in atto collegamenti con soggetti non legittimati né registrazioni dell'udienza.

Il Giudice sonda se vi sono possibilità conciliative e le parti riferiscono che non ve ne sono.

Gli avv.ti Scisca, Taddei e Introna insistono per l'accoglimento dell'istanza di acquisizione dei documenti indicati nel ricorso e dell'istanza di prova per interpellò e per testi come in ricorso, nonché per l'accoglimento della prova per testi contraria sulle circostanze dedotte dalla controparte. In particolare, chiedono di ammettere prova orale diretta a dimostrare che negli incontri precedenti alla comunicazione dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo le OOSS ricorrente noi vennero informate della decisione della chiusura della sede di Ceriano Laghetto.

L'avv. Bertazzoli si oppone all'ammissione delle prove orali richieste dalla controparte e ritiene la causa documentale.

Il Giudice ritiene la causa di natura documentale e invita le parti alla discussione.



I procuratori delle parti discutono la causa e chiedono l'accoglimento delle conclusioni come indicate nei rispettivi atti.

Il Giudice

stante la necessità di adottare provvedimenti decisori in udienza all'esito della camera di consiglio, invita i difensori ad optare per un secondo collegamento alle ore 18,00 per lettura del dispositivo o per la relativa esenzione dalla stessa, con conseguente deposito in Consolle del provvedimento.

I procuratori dichiarano di optare per un secondo collegamento per la lettura del dispositivo.

Il Giudice

si ritira in camera di consiglio previa interruzione del collegamento; fissa per le ore 18.00 nuovo collegamento per lettura del dispositivo.

IL GIUDICE

All'esito della camera di consiglio, il Giudice ripristina il collegamento da remoto alle 18.00 con gli Avvocati e visto l'art. 429 c.p.c., pronuncia l'allegato dispositivo di sentenza unitamente alla motivazione.

IL GIUDICE

dott.ssa E. Antenore



N.1680/2021 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI MONZA
Sezione Lavoro

Il Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa E. Antenore, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n. 1680/2021 R.G. promossa da

FIOM-CGIL BRIANZA (C.F./P.I. 94511560156), in persona del Segretario generale p.t., rappresentato e difeso dall'Avv. Scisca Roberto, UILM-UIL di Milano-Monza Brianza (p.iva 80149650154), in persona del Segretario generale p.t., rappresentato e difeso dall'Avv. Taddei Davide, FIM-CISL Monza Brianza Lecco (c.f. 92006560137), in persona del Segretario generale p.t., rappresentato e difeso dagli Avv.ti DANESI ANNA, INTRONA FRANCESCA e BIAGIONI TATIANA, ed elettivamente domiciliato come indicato in ricorso,

PARTE RICORRENTE

contro

GIANETTI FAD WHEELS S.R.L. (C.F./P.I. 04450780012), in persona del l.r.p.t., rappresentato e difeso dall'Avv. BERTAZZOLI GRABINSKI BROGLIO PAOLO MARCO ed elettivamente domiciliato presso lo studio del difensore,

PARTE RESISTENTE

Oggetto: Art. 28 l. N.- 300/1970 - fase di opposizione

CONCLUSIONI: all'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con decreto emesso il 12.10.2021, il Tribunale di Monza, quale Giudice del Lavoro, ha rigettato le domande proposte ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970 dalla FIOM- CGIL Brianza, UILM-UIL di Milano-Monza Brianza e dalla FIM-CISL Monza Brianza Lecco aventi ad oggetto l'accertamento di ipotizzate condotte antisindacali tenute da GIANETTI FAD WHHELS SRL e la condanna di quest'ultima alla cessazione delle predette illegittime condotte e, per l'effetto, la dichiarazione di illegittimità e di annullamento della procedura di licenziamento collettivo avviata con comunicazione del 3.07.2021.

Con ricorso in opposizione, depositato in cancelleria il 22.10.2021, FIOM- CGIL Brianza, UILM-UIL di Milano-Monza Brianza e FIM-CISL Monza Brianza Lecco hanno riproposto la questione dell'antisindacalità dei comportamenti adottati da



GIANETTI FAD WHEELS SRL deducendo che: a) in violazione delle previsioni di cui all'art. 4 della legge n. 223/1991 relative all'invio della comunicazione preventiva all'avvio della procedura di licenziamento collettivo la società aveva comunicato la propria intenzione di procedere al licenziamento collettivo di n. 152 unità prima ai lavoratori a mezzo telegramma e solo in seguito alle organizzazioni sindacali, senza svolgere alcun esame congiunto; b) in violazione dell'art. 9 del CCNL Industria metalmeccanica, non aveva fornito alle RSU e alle organizzazioni sindacali alcuna informativa preventiva sulla volontà di chiudere lo stabilimento di Ceriano Laghetto e sulla tenuta occupazionale; 3) in violazione dei principi di buona fede e correttezza contrattuale aveva iniziato formalmente la procedura su entrambi i siti produttivi (Ceriano Laghetto e Carpenedolo), ma ponendo in ferie solo i lavoratori addetti allo stabilimento di Ceriano Laghetto; 4) in violazione del decreto della Regione Lombardia che prevedeva a carico dell'odierna resistente l'obbligo di mantenere inalterati i livelli occupazionali per un quinquennio dalla conclusione di un progetto di ricerca e sviluppo finanziato dalla Regione medesima aveva avviato la procedura di licenziamento collettivo di 152 lavoratori senza rispettare il suddetto obbligo.

Così, la parte opponente ha proposto, nelle conclusioni, la domanda di accertamento delle condotte antisindacali di GIANETTI FAD WHEELS SRL e, conseguentemente, quella di ordinare alla società di cessare le allegare illegittime condotte e, per l'effetto, di dichiarare illegittima e di annullare la procedura di licenziamento collettivo. Con vittoria di spese.

Costituendosi ritualmente in giudizio, con articolata memoria difensiva, la GIANETTI FAD WHEELS SRL ha contestato la fondatezza delle domande, chiedendone il rigetto. Con vittoria di spese.

Al riguardo, la difesa della opposta ha sostenuto che non sussisteva la violazione dedotta dell'art. 4 della legge n. 223/1991, che l'aver iniziato la procedura sugli stabilimenti di Ceriano Laghetto e di Carpenedolo e l'aver messo in ferie solo i lavoratori addetti al primo stabilimento, come indicato nel decreto opposto, atteneva al merito della procedura di licenziamento collettivo, che non vi era violazione dell'art. 9 del CCNL di settore in relazione alla volontà di chiudere lo stabilimento di Ceriano Laghetto e di dare avvio alla procedura di licenziamento in quanto tale decisione era stata presa all'esito di un lungo iter decisionale che si era concluso solo nel mese di giugno 2021 e ha contestato che avesse violato il Decreto della Regione Lombardia che prevedeva l'obbligo di mantenere l'attività economica per un quinquennio dalla conclusione del progetto finanziato di ricerca e sviluppo, rilevando che, comunque, l'eventuale violazione riguardava i rapporti tra la società e la Regione Lombardia e che l'intervenuto finanziamento non costituiva alcun contratto a favore di terzo. In subordine, ha eccepito che, anche nel caso di accertamento della violazione degli obblighi di informazione e consultazione sindacale nel periodo precedente all'assunzione della decisione di dare avvio alla procedura di licenziamento collettivo, ciò non poteva ripercuotersi sulla legittimità di detta procedura. Con vittoria di spese.

All'udienza di discussione, tentata inutilmente la conciliazione, non essendo necessaria alcuna istruttoria, la causa è stata oralmente discussa e decisa come da dispositivo pubblicamente letto.



MOTIVI DELLA DECISIONE

Per motivare, si devono esaminare, quali condotte antisindacali sono state allegate dalla difesa della FIOM- CGIL Brianza, UILM-UIL di Milano-Monza Brianza e dalla FIM-CISL Monza Brianza Lecco.

A) VIOLAZIONE DELLE PREVISIONI DI CUI ALL'ART. 4 DELLA LEGGE N. 223/1991 RELATIVE ALL'INVIO DELLA COMUNICAZIONE PREVENTIVA ALL'AVVIO DELLA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Dalla produzione documentale effettuata nella fase sommaria, come integrata nella presente fase di merito, sono emerse le seguenti circostanze di fatto:

- la mattina del 3.07.2021 la società convenuta ha inviato ai dipendenti della sede di Ceriano Laghetto un telegramma con il seguente contenuto: *“con la presente le comunichiamo che a seguito della procedura di chiusura del sito di Ceriano Laghetto a far data dal 5 luglio 2021 lei sarà posto in ferie sino a nostra differente comunicazione”* (doc. 10, fasc. ric.);
- lo stesso giorno sulla piattaforma aziendale Evo alla quale hanno accesso tutti i dipendenti muniti di credenziali veniva pubblicata una lettera con il seguente contenuto: *“Ai dipendenti addetti allo stab. Di Ceriano Laghetto Ceriano Laghetto. 03/07/2021 Oggetto: chiusura stabilimento di Ceriano Laghetto Con la presente si informano tutti i Dipendenti addetti allo stabilimento di Ceriano Laghetto che con effetto dalla data odierna lo stabilimento di Ceriano Laghetto rimarrà chiuso. Con lettera di pari data della presente è stato dato avvio alla procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 r 24 della Legge 223/1991, art. 1 D.Lgs. 26.5.1997 n. 151 e D.Lgs. n. 23/2015. I lavoratori addetti allo stabilimento di Ceriano Laghetto, sino al termine della procedura, saranno posti in ferie (sino al loro integrale esaurimento) e successivamente saranno in permesso retribuito con espresso esonero dal rendere la prestazione lavorativa. Distinti saluti GIANETTI FAD WHEELS”.* (doc. 17, fasc. ric.);
- il pomeriggio del 3.07.2021 (alle ore 15:52) la società convenuta inviava la comunicazione di avvio della procedura ex artt. 4 e 24 della L. 223/91 a mezzo fax e pec alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti e alle loro segreterie regionali (doc. 11, fasc. ric.).

Le OOSS ricorrenti lamentano che la società resistente avrebbe violato l'art. 4 della legge n. 223/1991 in quanto avrebbe comunicato prima ai dipendenti e poi a loro l'avvio della procedura di licenziamento collettivo, disattendendo la norma che prevede l'invio alle rappresentanze sindacali di una “comunicazione preventiva”.

Sul punto questo giudice ritiene che correttamente il Giudice della fase sommaria ha ritenuto l'insussistenza della dedotta violazione in quanto la comunicazione prevista dalla norma come “preventiva” è da intendersi “preventiva” rispetto alla riduzione del personale e non già a qualunque altra comunicazione ai lavoratori.

Ed infatti ai sensi dell'art. 12 delle preleggi alla parola “preventiva” non può attribuirsi altro significato che quello di precedere la procedura di licenziamento collettivo, non ravvisandosi nessun altro elemento testuale o connessione di parole a favore della tesi delle ricorrenti.

Né è condivisibile la prospettazione delle OOSS ricorrenti secondo cui non aver previsto da parte della società che il sindacato conoscesse l'avvio della procedura del



licenziamento collettivo prima dei dipendenti costituisce una violazione dei principi di buona fede e correttezza che devono caratterizzare le relazioni sindacali posto che il lasso di tempo trascorso tra la comunicazione ai lavoratori e quella inviata alle OOSS è stato solamente di circa mezza giornata.

Aggiungasi che le OOSS non hanno sollevato alcuna lamentela sull'indicazione dei contenuti della comunicazione e sulla precisione e dettaglio delle informazioni in essa contenute, in osservanza dell'art. 4 co. 3 legge cit.. E quanto al proseguo della procedura, come correttamente osservato dal Giudice della fase sommaria, la società resistente non si è rifiutata di svolgere l'esame congiunto previsto dal citato art. 4 con le organizzazioni sindacali, essendo rimasta incontestata la partecipazione a numerosi incontri deputati allo scopo dopo la comunicazione di avvio del 3.07.2021, come elencati a pag. 16 e 17 della memoria della resistente, ed essendo rimasta incontestata le circostanze che la società e le OOSS hanno discusso le ipotesi alternative al licenziamento di 152 lavoratori; che la società a seguito delle richieste dei sindacati ha incontrato i rappresentanti di una società terza interessata all'acquisto dello stabilimento di Ceriano Laghetto, il cui interesse è poi venuto meno; che all'incontro del 17.09.2021 la società ha accettato le richieste dei sindacati di concludere un accordo sindacale che prevedesse il ricorso a 13 settimane di cassa integrazione (con il conseguente blocco dei licenziamenti) alle quali si sarebbe aggiunta la Cassa Integrazione per cessazione d'attività per 12 mesi per tutti i lavoratori coinvolti nella procedura di licenziamento e che a fronte della posizione dell'INPS che ha escluso la possibilità di utilizzare le 13 settimane di cassa integrazione (diversamente dal parere reso alle parti sociali dal Ministero dello Sviluppo Economico) la società ha tenuto ferma la disponibilità a ricorrere alla Cassa Integrazione per cessazione d'attività per la durata di 12 mesi, ma che poi la fase sindacale si è esaurita senza che le parti siano riuscite a raggiungere una intesa (cfr. doc. 33, fasc. res.).

Per completezza si rileva che, come riferito da entrambe le parti, dopo la conclusione anche della fase amministrativa senza alcun accordo, la società ha inviato le lettere di licenziamento e ha trasferito presso lo stabilimento di Carpenedolo 11 lavoratori già occupati presso quello di Ceriano Laghetto.

Per quanto detto va esclusa, sotto il profilo in esame, la sussistenza dell'asserita condotta antisindacale.

B) L' AVER INIZIATO FORMALMENTE LA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO SU ENTRAMBI I SITI PRODUTTIVI (CERIANO LAGHETTO E CARPENEDOLO) E AVER POSTO IN FERIE SOLO I LAVORATORI ADDETTI ALLO STABILIMENTO DI CERIANO LAGHETTO

Le OOSS ricorrenti censurano la scelta aziendale di porre in ferie i dipendenti di Ceriano Laghetto durante le settimane di espletamento della procedura di licenziamento collettivo al fine di sottrarre al sindacato gli strumenti di pressione che avrebbe potuto mettere in atto, primo fra tutti lo sciopero e lamentano che il Giudice della fase sommaria abbia erroneamente ritenuto che la suddetta censura esulasse dall'oggetto del procedimento speciale di cui all'art. 28 della legge 300/1970 siccome "attinente al merito della procedura di licenziamento collettivo".

Ora, questo Giudice osserva che non vi è in atti la prova che la chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto e l'aver posto in ferie i dipendenti di detto stabilimento siano condotte poste in essere allo scopo di impedire il diritto di sciopero o



il diritto di indire assemblee sindacali nella unità produttiva, sicché se è pur vero che il profilo della censura delle OOSS non riguarda nella sua prospettazione il merito della procedura ex art. 4 e 24 della legge n. 223/1991, risulta in concreto insussistente l'antisindacalità denunciata.

Aggiungasi che è pacifico tra le parti che dopo l'invio della comunicazione ex art. 4 e 24 legge n. 223/1991 del 3.07.2021 le OOSS ricorrenti hanno posto in essere protrate manifestazioni di dissenso rispetto alle decisioni del datore di lavoro, così dando espressione e attuazione alle prerogative sindacali.

Né, come risulta dedotto dalle OOSS ricorrenti nella solo fase di merito (e non in quella sommaria), è condivisibile l'assunto secondo cui la chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto con la messa in ferie forzate dei lavoratori, senza informazione preventiva ai lavoratori e alle loro rappresentanze sindacali, è da leggersi come una serrata preventiva a qualsiasi iniziativa di lotta dei lavoratori.

A tale riguardo basta solo osservare che la serrata consiste, in genere, in un comportamento dell'imprenditore che, per scopi di solito attinenti alle relazioni di lavoro con i suoi dipendenti, chiude in vari modi, totalmente o in parte, la sua impresa, rifiutando di accettare la prestazione lavorativa che pure gli viene offerta e, di conseguenza, di pagare la retribuzione contrattualmente prevista, mentre nel caso di specie non vi è stata alcuna sospensione delle retribuzioni dovute ai dipendenti.

In conclusione, i profili di antisindacalità delle condotte della società resistente sopra esaminate non sussistono.

C) VIOLAZIONE DEL DECRETO DELLA REGIONE LOMBARDIA CHE PREVEDEVA A CARICO DELL'ODIERNA RESISTENTE L'OBBLIGO DI MANTENERE INALTERATI I LIVELLI OCCUPAZIONALI PER UN QUINQUENNIO DALLA CONCLUSIONE DI UN PROGETTO DI RICERCA E SVILUPPO FINANZIATO DALLA REGIONE MEDESIMA

Dai documenti prodotti risultano le seguenti circostanze di fatto:

- con il decreto n.7128/2011 la Regione Lombardia approvava un bando di invito a presentare progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nei settori strategici di Regione Lombardia e del Ministero dell'Istruzione, dell'Industria e della Ricerca che prevedeva un finanziamento con denaro pubblico, in parte a fondo perduto ed in parte a tasso agevolato e a detto bando partecipò la società resistente;
- con decreto n. 5485 del 21.06.2012 la Regione Lombardia provvedeva all'approvazione delle graduatorie relative ai progetti ammessi all' intervento finanziario (doc. 14 fasc. ric.) e prevedeva anche che alla domanda di erogazione fosse allegata una dichiarazione con la quale la società partecipante dichiarava, tra le altre cose, che "il Partener dell'impresa mantenga l'attività economica per un periodo di 5 anni dalla conclusione del Progetto di R&S (art. 57 del Regolamento CE 1083/2006)";
- che la società resistente è risultata destinataria del suddetto bando e con provvedimento del 21.06.2012 le veniva riconosciuto un finanziamento in parte a fondo perduto e in parte a tasso agevolato per progetto denominato Super Light Truck Wheel (doc. 3, fasc. res.);



- che il progetto vedeva la società resistente come capofila e come partner il Politecnico di Milano, Bluethink s.p.a e 2 Effe Engineering s.r.l.;

- che con il contratto di intervento finanziato Finlombarda/GIANETTI RUOTE spa in qualità di Partner Capofila venivano stabilite, tra le altre pattuizioni, le condizioni per l'erogazione dell'intervento finanziario e tra gli obblighi che si assumeva il soggetto beneficiario vi era anche quello di "mantenere l'attività economica per un periodo di 5 (cinque) anni dalla conclusione del Progetto di R&S, nel rispetto delle disposizioni del Regolamento CE 1083/2006 art. 57" (doc. 4, fasc. res);

- che in data 18/05/2016 la Regione Lombardia approvava il progetto e disponeva il pagamento del saldo del finanziamento (doc. 3, fasc. res.).

Ciò premesso, le OOSS ricorrenti hanno allegato che il contratto di finanziamento concluso dalla società resistente a seguito della partecipazione al Bando regionale è configurabile come contratto a favore di terzo in quanto con l'impegno a mantenere l'attività economica - che all'epoca coincideva con l'attività che si svolgeva nello stabilimento di Ceriano Laghetto (poiché la società non aveva ancora acquisito la sede di Carpenedolo) - si sarebbe obbligata a mantenere inalterati i livelli occupazionali e ciò per il periodo di 5 anni che dovevano decorrere non dalla approvazione del progetto, ma, previa lettura del bando unitamente all'art. 57 del Regolamento CE 1083/2006, dall'erogazione dell'ultima rata del programma del finanziamento avvenuta il 30.06.2020.

La società resistente ha offerto una diversa interpretazione della norma contrattuale in punto al momento di decorrenza dei cinque anni previsti nella dichiarazione di impegno sopra evidenziata (ovvero dall'approvazione del progetto e non dal pagamento dell'ultima rata di finanziamento), nonché una diversa interpretazione delle parole "attività economica" e, soprattutto ha contestato la configurabilità del contratto a favore di terzo, evidenziando che l'eventuale inadempimento avrebbe come conseguenza solo l'obbligo della restituzione del finanziamento concesso all'Ente concedente.

Ebbene, questo giudice osserva che non sarebbe corretto configurare il contratto in questione come contratto a favore dei terzi lavoratori occupati nello stabilimento di Ceriano Laghetto, in quanto ai sensi dell'art. 1411 c.c., secondo autorevole dottrina, affinché ricorra la fattispecie in esame è necessario che il diritto del terzo trovi il suo esclusivo fondamento nel contratto e non si ha, pertanto, contratto a favore di terzo quando il terzo ricavi solo vantaggio dal contratto, ma non acquisti la titolarità del diritto.

In ogni caso, anche a voler dare per ammessa l'interpretazione del contratto di finanziamento proposta dalle OOSS ricorrenti in punto alla decorrenza del momento di inizio degli effetti dell'impegno che sarebbe stato violato dalla società e a voler dare per ammessa la configurabilità del contratto a favore di terzo, da ciò scaturirebbero solo delle prerogative di carattere individuale e non sindacale, sicché la condotta della società resistente esulerebbe dal perimetro della tutela prevista dall'art. 28 legge n. 300/1970, come già evidenziato dal Giudice della fase sommaria.

Alla luce di quanto esposto risulta così come è irrilevante al fine del decidere l'acquisizione al fascicolo dei documenti richiesti dalle OOSS ricorrenti (ovvero del progetto denominato Super Light Truck Wheel con tutti gli allegati in particolare dell'allegato A) contenente la dichiarazione di Gianetti Ruote di cui alle pagine 94-99 del bando di gara). Irrilevante, nonché inammissibile (poiché trattasi di documenti di



cui non è certa l'esistenza) è poi la richiesta di ordinare alla società convenuta ed a Sace S.p.A di produrre in giudizio eventuali documenti attestanti finanziamenti ricevuti e garantiti con denaro pubblico ed a quali condizioni di salvaguardia dell'occupazione.

Per quanto detto va esclusa, sotto il profilo in esame, la sussistenza dell'asserita condotta antisindacale.

D)VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI PREVISTI DELL'ART. 9 DEL CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA E DAL D. LVO 25.02.2007 N.25

Le OOSS ricorrenti lamentano la violazione dell'art. 9 del CCNL di settore per non avere mai la società comunicato nel 2021 (ma neanche in precedenza) che avrebbe assunto la decisione di chiudere lo stabilimento di Ceriano Laghetto e, più in generale, per non aver adempiuto ai doveri di informativa sull'andamento prevedibile dell'occupazione.

Censurano poi il decreto emesso all'esito della fase sommaria: a) nella parte in cui il Giudice aveva ritenuto che la norma collettiva non pareva essere stata violata in relazione all'informativa alle R.S.U. su base annuale sui livelli di occupazione richiamando il decreto conclusivo di altro procedimento ex art. 28 della legge 300/1970 svoltosi tra le medesime parti, relativo ex aliis allo "svilimento dell'attività sindacale per reiterato rifiuto di un confronto sul piano industriale ed occupazionale" dove il Tribunale, in diversa composizione, non aveva ritenuto provata la violazione degli obblighi informativi a fronte dello svolgimento di un calendario di incontri quasi mensili tenutisi tra la direzione e i rappresentanti sindacali nel 2020; b) nella parte in cui il provvedimento opposto aveva considerato che alla luce di un comma della norma contrattuale che prevede 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", doveva ritenersi assorbito l'obbligo informativo dedotto dalle ricorrenti nelle procedure di informazione previste dalla legge n. 223/1991; c) ed infine nella parte in cui non aveva ritenuto applicabili gli obblighi informativi di cui all'art. 4 del D.Lvo n. 25/2007 al caso di specie ritenendo che il loro ambito fosse circoscritto solo alle realtà produttive a carattere transazionale, carattere che non era riscontrabile nel caso di specie.

La società resistente ha contestato le allegazioni attoree ripercorrendo in modo dettagliato gli incontri tenutisi nell'anno 2019 che portarono alla conclusione dell'accordo aziendale del 12.07.2019 per ottenere da un lato una maggiore efficienza dell'organizzazione del lavoro e dall'altra il contenimento dei costi, nonché enumerando gli incontri tenuti nel 2020 (15 incontri) e nel 2021 (6 incontri) e richiamando il decreto del Tribunale di Monza depositato il 20/08/2020 che, tra l'altro, aveva escluso l'antisindacalità della condotta della società per non essersi sottratta al confronto sindacale sul tema dell'applicazione dell'accordo del luglio 2019 e sui problemi insorti su di esso e il decreto del Tribunale di Monza depositato il 28.04.2021 che aveva escluso la sussistenza di un comportamento della società di reiterato rifiuto di un confronto sul piano industriale e occupazionale a fronte degli incontri tenutisi nell'anno 2020 (doc. 25 e 26, fasc. res.).

La società resistente ha poi fatto riferimento alle email dei funzionari delle OOSS prodotte sub doc. 27, 28 e 29 per dimostrare che vi erano stati incontri con la società nel 2021 (l'ultimo dei quali il 29.06.2021) per discutere sull'andamento aziendale e al



documento prodotto sub doc. 34, quale presentazione dei dati dello stabilimento di Ceriano Laghetto effettuata nella riunione del 17.03.2021 con indicazione delle criticità sulla continuità aziendale ed occupazionale.

Da ultimo la società ha asserito che la decisione di procedere alla chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto si era conclusa solo nel mese di giugno 2021 e che, pertanto, la comunicazione di essa, fatta nella contestuale comunicazione ex art. 4 legge n. 223/1991 del 3.07.2021, fosse tempestiva.

Ciò premesso, occorre richiamare i riferimenti normativi che vengono in rilievo. L'art. 9 del CCNL di settore prevede 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 previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

(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").

Come si legge nel testo dello stesso articolo 9 le previsioni in esso dettagliate danno attuazione alla disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Il D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, attuativo della direttiva 2002/14/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11.03.2002 ha introdotto a carico di talune categorie "dimensionali" di datori di lavoro (tra i quali è compresa la società resistente, diversamente da quanto affermato nel provvedimento opposto) determinati obblighi di informazione e consultazione previsti dall'art. 4 che, come previsto al comma 1 dello stesso articolo, sono demandati ai contratti collettivi per definire "le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciute ai lavoratori".

Ciò premesso, e limitata l'indagine all'adempimento degli obblighi informativi all'anno 2021, ovvero al periodo di tempo più vicino alla chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto, questo Giudice osserva che dalla presentazione dei dati dello stabilimento di Ceriano Laghetto rappresentata all'incontro tenutosi con le OOSS il 17.03.2021 prodotta sub doc. 34 emerge che vennero evidenziati per l'anno 2020 la marcata riduzione del fatturato, le flessioni del mercato e della produzione, la perdita conseguita, le criticità della situazione verso i clienti e per l'anno 2021 l'ulteriore flessione del mercato, nonché le misure strategiche di produzione e commerciali poste in opera a partire dal 2018 per recuperare la crisi e, da ultimo, l'informazione che se tutte le misure in atto non avessero portato risultati positivi lo stabilimento sarebbe stato chiuso. Al termine del documento la società avvisava che non avrebbe più chiesto altri incontri per discutere, ma è pacifico che altri incontri successivi si tennero sino al 29/06/2021.

Al riguardo si osserva che dalla email datata 29.03.2021 inviata dal Segretario Fiom - CGIL Bucchioni ai rappresentanti della società risulta che veniva chiesto in riferimento a quanto detto il 17 marzo 2021 un incontro specifico proprio per discutere il piano industriale che l'azienda intendeva mettere in atto per garantire la continuità aziendale e occupazionale.

Ora questo Giudice osserva, quindi, che le informazioni date all'incontro del 17.03.2021 sulla situazione di crisi economica dello stabilimento di Ceriano Laghetto e l'annunciato rischio di chiusura riguardavano all'evidenza, per effetto, anche la modifica dei livelli occupazionali, sicché in relazione a tali informazioni la società ha assolto parzialmente agli obblighi informativi previsti dall'art. 9 del CCNL di settore. Non vi ha assolto, invece, in punto alle informazioni su eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali.

Non ha assolto a tale obbligo neppure circa la decisione finale di chiudere lo stabilimento di Ceriano Laghetto. Ed infatti, l'allegazione della società resistente sulla tempestività della comunicazione della decisione stante il completamento dell'iter decisionale solo nel mese di giugno 2021 è generica; inoltre, la società non ha offerto di provare tale circostanza. Aggiungasi che, in considerazione delle dimensioni della società resistente e della necessaria programmazione delle attività aziendali a breve e medio tempo, non è plausibile che la decisione sia stata assunta solo nei giorni immediatamente antecedenti al 3.07.2021.



Sul punto, pertanto, questo Giudice ritiene che la società non abbia dimostrato di aver assolto all'obbligo informativo avente come contenuto le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e la tempestiva informazione della decisione di chiudere lo stabilimento di Ceriano Laghetto.

Né si può ritenere che laddove nell'art. 9 si legge 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" i contraenti abbiano voluto ritenere assorbite nella procedura dell'art. 4 della legge n. 223/1991 anche informazioni relative alla chiusura degli stabilimenti.

Ed infatti, 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.

In conclusione, in relazione al mancato adempimento dell'obbligo informativo riferito alle eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e alla decisione finale della chiusura dello stabilimento, sussiste il carattere antisindacale della condotta. Al riguardo si osserva che anche se il comportamento datoriale è materialmente esaurito esso risulta persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo sia per la portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, sicché va emessa una condanna in futuro volta a prevenire la reiterazione da parte della società di una condotta che può essere replicabile in relazione ad altro stabilimento.

A fronte della dedotta violazione degli obblighi informativi sindacali sulle eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e sulla chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto le OOSS hanno chiesto anche, come conseguenza, la dichiarazione di illegittimità e l'annullamento della procedura di licenziamento collettivo avviata con la comunicazione del 3.07.2021.

Tale domanda non può trovare accoglimento in quanto difetta, anche a livello descrittivo nell'esposizione dei fatti in ricorso, il nesso causale tra la violazione del suddetto obbligo informativo e l'attuazione del procedimento di licenziamento collettivo ovvero non è allegato e neppure provato che in caso di adempimento del suddetto obbligo informativo il procedimento di licenziamento collettivo non sarebbe stato avviato.

Da ultimo, si rileva che solo nel ricorso in opposizione le OOSS ricorrenti hanno lamentato che nella lettera di avvio della procedura di licenziamento collettivo la società ha indicato per i lavoratori punteggi sbilanciati a seconda dello stabilimento in cui erano occupati determinando uno sbilanciamento a sfavore degli addetti di Ceriano Laghetto.

Solo per completezza questo Giudice osserva, al riguardo, che è una censura che attiene ai criteri di scelta individuati in base all'art. 5 della legge n. 223/1991 e che essa è priva di carattere antisindacale in quanto non vengono in rilievo le prerogative sindacali o il diritto di sciopero, ma profili che attengono ai licenziamenti individuali.

Alla luce di tutto quanto esposto sono inammissibili le istanze di prova orale avanzate dalle OOSS ricorrenti in quanto vertono su circostanze irrilevanti per la decisione o documentate o valutative e in quanto tali non deferibili a testi.



In conclusione, in parziale riforma del decreto emesso all'esito della fase sommaria, va dichiarata l'antisindacalità del comportamento della società GIANETTI FAD WHEELS S.R.L. consistito nell'aver inadempito l'obbligo informativo su eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e sulla decisione finale di chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto e va ordinata alla società di dare adempimento per il futuro a tutti gli obblighi informativi previsti dall'art. 9 del CCNL Industria metalmeccanica; va rigettato il ricorso per il resto.

In punto spese, stante la complessità della materia trattata e la parziale soccombenza della società resistente, vi sono giustificati motivi per compensare le spese di lite nella misura della metà, sia per la fase sommaria che per la presente fase di merito; la restante metà va posta a carico della società resistente ed è determinata come indicato in dispositivo tenuto conto dei valori medi dello scaglione tra 26.000 e 52.000 delle maggiorazioni previste dall'art. 4 co. 2 D.M. 55/2014 per ciascun soggetto oltre il primo.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, così dispone:

1)in parziale riforma del decreto emesso all'esito della fase sommaria, accerta e dichiara l'antisindacalità del comportamento della società GIANETTI FAD WHEELS S.R.L. consistito nell'aver inadempito all'obbligo informativo sulle eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e sulla decisione finale di chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto e ordina alla società di dare adempimento per il futuro a tutti gli obblighi informativi previsti dall'art. 9 del CCNL Industria metalmeccanica;

2)rigetta il ricorso per il resto;

3)condanna la GIANETTI FAD WHHELS SRL alla refusione della metà delle spese di lite in favore delle parti ricorrenti che liquida in €4917,00, oltre spese generali 15%, Iva e Cpa secondo le aliquote di legge per la fase di merito e in €2.551,50, oltre spese generali 15%, Iva e Cpa secondo le aliquote di legge per la fase sommaria; compensa tra le parti le restanti metà.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Monza, 28.01.2021.

Il Giudice
Dr.ssa E. Antenore



