



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Il caso della ex GKN di Campi Bisenzio (ora c) e la condotta antisindacale per la violazione degli obblighi di informazione alle OO.SS.

di Michelangelo Salvagni*

SOMMARIO:

1. Il precedente caso della GKN Driveline.
2. La nuova compagine sociale: Fiducia nel Futuro Fabbrica di Firenze.
3. Il nuovo caso affrontato dal Tribunale di Firenze: le omesse informazioni alle OO.SS. in base alle norme sulla delocalizzazione *ex* L. n. 234/2021.
4. Le omesse comunicazioni *ex* art. 9 CCNL Metalmeccanici Industria e D.Lgs. n. 25/2007.
5. La rimozione degli effetti: l'invalidità del procedimento *ex* L. n. 223/91.

1. Il precedente caso della GKN Driveline.

Ancora una volta, al centro della tempesta, lo stabilimento di Campi Bisenzio (ex proprietà della GKN Driveline) per un caso di condotta antisindacale in una procedura di licenziamento collettivo per la chiusura definitiva della sede produttiva. Qualche anno fa, chi scrive si era già occupato della prima vicenda della condotta antisindacale che aveva interessato tale società, sempre in ragione dell'apertura della procedura *ex* L. n. 223/91. A colpire l'opinione pubblica, le istituzioni, i sindacati e i dipendenti coinvolti erano state le modalità con cui era stata manifestata la decisione di procedere ai licenziamenti collettivi e alla chiusura definitiva dello stabilimento: una comunicazione effettuata direttamente ai 422 dipendenti tramite *email*, senza alcun preavviso, senza alcuna interlocuzione con il sindacato, senza l'apertura di un tavolo istituzionale di trattative, senza il ricorso ad ammortizzatori sociali e con lo stabilimento strumentalmente chiuso per evitare ritorsioni dei lavoratori.

Il caso era stato trattato e risolto dal Tribunale di Firenze, con [decreto 20.9.2021](#) – Est. Brigida Davia, presso cui era stato proposto ricorso *ex* art. 28 St. lav. dalla CGIL FIOM (sul punto, sia consentito rimandare a M. Salvagni, “*I licenziamenti collettivi della Gkn: un caso di condotta antisindacale per violazione dell’obbligo di informazione*”, in *RGL*, n. 4/2021, Parte II, *RGL Giurisprudenza on line - Newsletter* n. 11/2021).

In merito, il Tribunale aveva affermato che “*è antisindacale la condotta del datore di lavoro che impedisce alle organizzazioni sindacali di interloquire nella fase di formazione della decisione di procedere alla cessazione totale dell’attività di impresa, non fornendo loro alcuna informazione preventiva pur essendone espressamente obbligato in base al contratto collettivo e da specifici accordi sindacali*”.

2. La nuova compagine sociale: Fiducia nel Futuro Fabbrica di Firenze.

Per completezza d’informazione, si evidenzia che dal 2021 il 100% delle quote azionarie della ex GKN di Campi Bisenzio sono state acquisite da altra società che, dopo aver revocato lo stato di

* Avvocato del Foro di Roma.

liquidazione, ha cambiato il nome della società chiamandola Fiducia nel Futuro Fabbrica di Firenze S.p.a. (denominata in forma abbreviata “QuattroF”), con l’intento di reindustrializzare il sito. Purtroppo, il nome non ha portato “Fortuna” alla società che, nonostante la “Fiducia nel Futuro”, sta chiudendo lo stabilimento! Infatti, nonostante fosse stata annunciata la volontà di reindustrializzare il sito; nonostante fosse stato siglato, il 19 gennaio 2022, un Accordo con i Sindacati che prevedeva la cassa integrazione e la riqualificazione della manodopera; nonostante due periodi di CIGS, alla fine, in data 9 febbraio 2023, l’azienda è stata posta in liquidazione volontaria. Conseguentemente la società, con comunicazioni del 23 e 28 settembre 2023, ha riferito di aver maturato “*l’intenzione di cessare definitivamente lo svolgimento di qualsiasi attività produttiva*”, valutando pertanto di procedere alla procedura di licenziamenti collettivi ex artt. 24 e 4 L. n. 223/91. Procedura che veniva avviata il 18 ottobre 2023.

3. Il nuovo caso affrontato dal Tribunale di Firenze: le omesse informazioni alle OO.SS. in base alle norme sulla delocalizzazione ex L. n. 234/2021.

Il Tribunale di Firenze, come anticipato, si è occupato nuovamente di una vicenda analoga a quella del 2021, riguardante appunto la fattispecie delle mancate comunicazioni dovute ai Sindacati in caso di licenziamento collettivo. Il giudice fiorentino, infatti, [con decreto del 26 dicembre 2023](#), ha accolto il ricorso ex art. 28 St. lav., presentato anche questa volta dalla FIOM-CGIL, dichiarando la condotta antisindacale del datore per aver omesso le informazioni alle rappresentanze sindacali, obbligatorie in base alla L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (commi 224 e ss.: disciplina delle c.d. delocalizzazioni e della chiusura degli stabilimenti produttivi).

Nella vicenda attuale, appare di interesse l’interpretazione fornita dal Tribunale fiorentino sulle norme in materia di “delocalizzazione e chiusura degli stabilimenti” che, in un certo senso, erano state favorite anche dallo scalpore mediatico che aveva suscitato il precedente caso GKN sopra citato (si ricorda che il primo decreto ex art. 28 St. lav. del Trib. Firenze risale al 20 settembre 2021, mentre la legge sulle delocalizzazioni è del 30 dicembre dello stesso anno).

Il tema di maggiore interesse del provvedimento giudiziale in annotazione, riguarda sicuramente l’interpretazione fornita in merito al fatto se la società dovesse rispettare o meno agli obblighi di informazione alle OO.SS., di cui sono esentati le aziende in crisi dotate di una “*concreta prospettiva di risanamento*”. A parere del giudice, tale esenzione non ricorre nel caso di specie in quanto la società si troverebbe in una situazione diversa rispetto a quella prevista dal comma 226 dell’art. 1 della L. n. 234/2021. Afferma il Tribunale che, secondo la disposizione in parola, per accedere all’esenzione delle comunicazioni ai Sindacati, oltre al requisito dello squilibrio finanziario che rende probabile la crisi o l’insolvenza, la società avrebbe dovuto possedere “*le caratteristiche per accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi di impresa*”. Tuttavia, tale composizione negoziata, secondo la *ratio* della norma sopra citata, presuppone “*una concreta prospettiva di risanamento*”, intesa come “*ragionevole*” e basata su “*dati attendibili e ipotesi realistiche*”, implicanti quindi un possibile superamento della crisi e degli squilibri finanziari. Requisiti questi che, a parere del giudice fiorentino, non ricorrono nel caso di specie in quanto il datore di lavoro non ha allegato e dimostrato “*concrete possibilità di risanamento*”; anche perché è stata la stessa società a dedurre, nelle proprie difese, la “*soggettiva convinzione, in capo all’azienda, della natura irreversibile della crisi*”. Condivisibile, pertanto, appare la statuizione del magistrato in quanto, in effetti, un risanamento appare inconciliabile con una “*crisi irreversibile*”.

Il Tribunale, alla luce della condotta omissiva in merito alle dovute comunicazioni alle OO.SS., ha quindi accertato la natura antisindacale del comportamento della società.

4. Le omesse comunicazioni ex art. 9 CCNL Metalmeccanici Industria e D.Lgs. n. 25/2007.

Il giudice ha altresì ritenuto violati anche gli obblighi di informazione previsti sia dall’art. 9 CCNL Metalmeccanici Industria, sia dal D.Lgs. n. 25/2007, nonché dall’Accordo del 19 gennaio 2022 sul rilancio dell’impresa. La società, sul punto, deduceva che l’azienda, poiché non era operativa dal luglio del 2021, non doveva rispettare gli obblighi di informazione di cui all’articolo 9 del CCNL Metalmeccanici Industria; ciò in ragione proprio della sospensione dell’attività societaria.

Il Sindacato, di contro, affermava invece che tali obblighi di informazione dovevano essere rispettati a fronte, sia della volontà societaria di riconvertire il sito, sia dell'Accordo raggiunto il 19 gennaio 2022 con le OO.SS. A parere del giudice, l'articolo 9 del citato CCNL di settore va interpretato alla luce dei principi espressi dal D.Lgs. n. 25/2007 di cui tale disposizione contrattuale costituisce attuazione. La *ratio* della norma, in particolare l'articolo 4 del citato decreto, è quella di consentire all'organizzazione sindacale di acquisire informazioni necessarie e indispensabili per svolgere il suo compito istituzionale di tutela degli interessi collettivi dei lavoratori. Pertanto, proprio in virtù di questa interpretazione, il giudice fiorentino ha respinto la tesi della società datrice, secondo cui la pacifica sospensione dell'attività produttiva non rendeva necessaria l'attività di informazione su alcuni temi. Ciò in quanto, invece, il combinato disposto delle norme dell'articolo 9 del CCNL di settore e dell'art. 4 del D.Lgs. n. 25/2007, propendono per un'interpretazione ove le informazioni siano necessarie e dovute nel caso di problematiche inerenti *“alla situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione”*, e alle *“previsioni di rischio per i livelli occupazionali”* con le connesse *“eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze (cfr. art 9, lett. b CCNL), sulle quali il sindacato mantiene il diritto di essere informato”*. Pertanto, l'omessa risposta alle specifiche richieste delle OO.SS. costituisce violazione degli obblighi contrattualmente assunti, anche in ragione dell'Accordo del 19 gennaio 2022 relativamente alla attuazione del cronoprogramma per il completamento della reindustrializzazione. In merito la società, pur deducendo di aver incontrato le organizzazioni sindacali, non aveva fornito la prova di tali incontri.

5. La rimozione degli effetti: l'invalidità del procedimento ex L. n. 223/91.

Il Tribunale di Firenze, in ragione della accertata violazione dell'art. 1, comma 224, L. n. 234/21, ha revocato il procedimento ex L. n. 223/91, in quanto invalido per aver la società ommesso di effettuare le dovute comunicazioni nei termini sopra indicati. Conseguentemente il giudice, accertata la natura antisindacale della condotta datoriale, ha condannato la società “QuattroF” ad effettuare le comunicazioni previste dell'art. 1, comma 224, L. n. 234/21 e a revocare la lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo.

Anche questo secondo decreto ex art. 28 St. lav., al pari del primo del 20.9.21, riconosce un ruolo centrale al sindacato nella gestione delle crisi occupazionali, tanto più dove in gioco c'è la realizzazione di un piano di reindustrializzazione di un sito produttivo. A questo punto, dovremo aspettare la prossima “puntata” della “serie GKN” per vedere cosa riserverà il “futuro” al sito di Campi Bisenzio, ma all'orizzonte le nubi minacciano una nuova tempesta.