



TRIBUNALE DI ANCONA

R.G. Lav. n. 22/2022

IL GIUDICE

Sentite le parti comparse all'udienza del 18.2.2022;

Letti gli atti di causa, valutate le informazioni assunte, nonché l'ampia discussione orale;

Visto l'art. 28 St. Lav.;

Sciogliendo la riserva di cui alla scorsa udienza;

così decide in ordine al ricorso incidentale d'urgenza n. 22/2022 R.G.L., depositato in data 11.1.2022 da

FIOM CGIL

IN PERSONA DEL SEGRETARIO GENERALE PRO TEMPORE

rappresentato e difeso dall'a [REDACTED]

CONTRO

[REDACTED] s.r.l.

IN PERSONA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE PRO TEMPORE

rappresentato e difeso dall'a [REDACTED]

OSSERVA

Il ricorso è solo parzialmente fondato e va accolto nei limiti di seguito esposti all'esito di una valutazione sommaria e d'urgenza propria di questa prima fase della procedura di impugnazione della condotta antisindacale ex art. 28 St. Lav.

Giova innanzitutto ricostruire i fatti di causa da cui è scaturito l'odierno giudizio.

Il sindacato ricorrente allega che la [REDACTED] s.r.l., appartenente al gruppo [REDACTED] inc. (società multinazionale statunitense che si occupa principalmente della produzione e commercializzazione di macchinari per movimento terra e costruzioni), con stabilimento produttivo a [REDACTED] sede in cui sono occupati 189 lavoratori dipendenti e circa altri 70 lavoratori somministrati, ha comunicato in data 10.12.2021 la cessazione dell'attività produttiva con licenziamento collettivo di tutti i dipendenti senza che nessuna informazione preventiva fosse stata data durante gli incontri mensili e semestrali svoltisi nel corso dell'anno 2021, dove, al contrario, erano

state prospettate possibilità di crescita con assunzione anche di una quota dei lavoratori interinali.

La FIOM Cgil lamenta, in particolare, la violazione degli artt. 9 e 10 CCNL industria metalmeccanica, degli artt. 4, 6, 9, e 11 direttiva 2009/38/CE, attuata con d.lgs. 113 del 22.6.2012, degli artt. 1, 3, e 4 del d.lgs. 25/2007, attuativo della direttiva 2002/14/CE, dell'accordo integrativo aziendale del 5.7.2018, dei principi di correttezza e buona fede nelle relazioni sindacali. Chiede per tali motivi il risarcimento del danno all'immagine, nonché del danno non patrimoniale ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 d.lgs. 150/2011, e la rimozione degli effetti di tale condotta individuati nell'avvio della procedura di licenziamento collettivo.

Costituendosi in giudizio, la società convenuta sostiene la piena legittimità del proprio operato, precisando che aveva fornito l'informazione relativa alla chiusura dello stabilimento allorquando ne aveva avuto contezza, che gli obblighi informativi sanciti dal contratto integrativo aziendale erano stati assolti, che quelli previsti dal contratto collettivo nazionale erano in ogni caso assorbiti dalla procedura di consultazione sindacale prevista dalla legge 223/1991 per espressa disposizione dell'art. 9 CCNL, che non ricorrevano i presupposti per applicare l'obbligo informativo in capo al CAE sussistente unicamente nell'ipotesi in cui la questione riguardasse almeno due siti o imprese del gruppo situati in due Stati comunitari diversi, che non vi era alcun danno all'immagine del sindacato scaturente dalla lamentata condotta, che la violazione degli obblighi informativi in ogni caso non poteva inficiare la validità dell'avviata procedura di licenziamento collettivo. Insta per tali ragioni nel rigetto del ricorso e nella condanna di controparte ai sensi dell'art. 96 c.p.c. per lite temeraria.

La causa è stata istruita con l'escussione di quattro informatori al fine di ricostruire le dinamiche delle relazioni sindacali aziendali nel periodo di interesse e discussa ampiamente ed approfonditamente dai procuratori delle parti all'esito dell'assunzione di informazioni.

La decisione della vicenda richiede uno sviluppo logico che, partendo dall'esesesi delle norme indicate in ricorso come violate, affronti, poi, l'esistenza in concreto della lamentata violazione per portare, infine, ad individuare le conseguenze che da tale violazione, ove la stessa sia sussistente, scaturiscono.

Deve innanzitutto escludersi che possa parlarsi di violazione del disposto degli artt. 4, 6, 9 e 11 direttiva 2009/38/CE attuata con d.lgs. 113/2012 relativo agli obblighi informativi nei confronti del CAE, comitato aziendale europeo. Va rilevato che è stato allegato da parte resistente e provato in atti che il gruppo Caterpillar ha costituito con accordo del 20.12.1996 il CAE (doc. 3, 4, 5, 6 fascicolo resistente), al cui interno è presente la stessa FIOM con il proprio rappresentante [REDACTED] che ha infatti riferito in

udienza di fare parte del CAE [redacted] dal 2013-2014 (allorquando si è tenuta la prima riunione) e di essere presente anche alla data dell'audizione nel comitato ristretto del CAE dal 2017-18. A tale proposito, va rilevato che l'art. 1 del d.lgs. 113/2012 nello stabilire la portata e la competenza del CAE (e conseguentemente degli obblighi di informazione e consultazione che a questo fanno capo) le limita alle questioni transnazionali (comma 6), intese come quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi (comma 7). Nel caso di specie il gruppo [redacted], avente dimensione transnazionale e presente con varie società a livello comunitario, non è interessato nel suo complesso o nella sua dimensione comunitaria dall'operazione di chiusura per cui è causa attenendo quest'ultima alla sola azienda italiana, né tale operazione coinvolge due imprese o stabilimenti del gruppo situati in due Stati membri diversi, dovendo, pertanto, escludersi che la questione in esame abbia carattere transnazionale. Si nota che tale delimitazione delle competenze del CAE è stata, poi, ripresa anche negli accordi attuativi a livello aziendale che contengono la medesima dizione della norma di legge (si veda art. 2.1 dell'accordo del 24.10.2008, doc. 5 fascicolo resistente).

Quanto al d.lgs. 25/2007, attuativo della direttiva europea 2002/14/Ce, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, va rilevato che l'art. 1 del testo normativo rinvia ai contratti collettivi (non si precisa se nazionali o integrativi, sicché deve ritenersi che il rinvio sia ad entrambi i livelli di contrattazione) al fine di stabilire le modalità di informazione e consultazione che garantiscano in ogni caso l'efficacia dell'iniziativa; l'art. 3 fa salve eventuali procedure di informazione e consultazione già esistenti; l'art. 4, salva l'esistenza di prassi più favorevoli per i lavoratori, demanda al contratto collettivo l'individuazione di contenuto e modalità di informazione e consultazione dei lavoratori, indicando tra le tematiche oggetto di informazione l'andamento prevedibile dell'occupazione e in caso di rischio per l'occupazione le relative misure di contrasto, nonché le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di determinare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro. Tale ultimo articolo precisa, altresì, che le informazioni devono essere date secondo le modalità di tempo appropriate allo scopo e in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare la parte datoriale, formulare un parere ed ottenere una risposta motivata, al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.

Dalla lettura del suddetto articolato di legge appare evidente che la fase di informazione e consultazione si colloca a monte della realizzazione del cambiamento di organizzazione del lavoro determinato dalla decisione

dell'imprenditore e deve essere svolta in tempi congrui da permettere un'effettiva azione sindacale per interloquire con il datore di lavoro e tentare di raggiungere per quanto possibile un accordo sulle decisioni da questi assunte. Da rimarcare, altresì, che vengono fatte salve disposizioni contrattuali preesistenti, nonché prassi di miglior favore per i lavoratori.

Orbene, in attuazione di tale obbligo di legge il CCNL dell'industria metalmeccanica, applicato nel caso di specie (doc. 1 fascicolo resistente), disciplina all'art. 9 i contenuti e le modalità di informazione e consultazione delle organizzazioni sindacali.

La struttura della norma prevede tutele via via crescenti in rapporto alle dimensioni della realtà produttiva di riferimento. Si distinguono, infatti, due parti: l'una che definisce gli obblighi gravanti su aziende con oltre 50 dipendenti, l'altra che per le imprese con oltre 150 dipendenti aggiunge ulteriori doveri di informazione e consultazione, ampliando il novero delle materie oggetto di confronto sindacale.

Più nello specifico, gli obblighi informativi, che interessano tutte le aziende con oltre 50 dipendenti (tra cui logicamente rientrano anche quelle con oltre 150 dipendenti), sono distinti nei primi due capoversi tra obblighi informativi che sorgono su richiesta delle organizzazioni sindacali (comma 1, con riferimento alle materie inerenti: andamento recente e prevedibile dell'attività di impresa – che comprende indicatori di bilancio, scelte e previsioni dell'attività produttiva, normali operazioni di ampliamento o riduzione di cantiere – e andamento prevedibile dell'occupazione con informazione, in caso di previsione di rischio per i livelli occupazionali, sulle eventuali misure di contrasto ad esso) e obblighi informativi che devono essere assolti dall'azienda che occupa oltre 50 dipendenti a prescindere dalla richiesta delle organizzazioni sindacali (comma 2, con riferimento a decisioni che possano comportare modifiche rilevanti nell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro, come operazioni di scorporo o decentramento, e a sostanziali modifiche dell'organizzazione o del tipo di produzione). Viene, poi, previsto (comma 3) che le procedure informative, di cui alla legge 223/1991, alla legge 428/1990 e al DPR 218/2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia. Si prevede, altresì, che le organizzazioni sindacali possano chiedere entro 5 giorni dall'informazione un esame congiunto, formalizzando nel corso di esso un parere al quale il datore di lavoro deve fornire risposta motivata e che la consultazione si intende esaurita decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro (commi 4, 5, 6). Viene, inoltre, disciplinata la riservatezza delle informazioni ricevute, prevedendo una Commissione di conciliazione cui si demanda il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle informazioni fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro, di definire le ipotesi in cui il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di procedere ad

informazioni o consultazioni, che possano arrecare danno all'impresa ai sensi del d.lgs. 25/2007, e di individuare le modalità di autorizzazione alla trasmissione di informazioni riservate a lavoratori o terzi vincolati da un obbligo di riservatezza (commi 7-13). Si dà, inoltre, atto che tali previsioni costituiscono attuazione del d.lgs. 25/2007, rinviando alle parti sociali il compito di verificare ed armonizzare con esse eventuali accordi collettivi esistenti (commi 14-15). Vengono, infine, introdotti ulteriori obblighi informativi in capo alle aziende che occupano più di 150 dipendenti (comma 16) in ordine a livelli occupazionali e previsioni sulle dinamiche occupazionali, impatto ambientale e ecologico di nuovi insediamenti industriali, interventi per superare barriere architettoniche, iniziative per la tutela dell'ambiente interno ed esterno, politiche di formazione anche con riferimento a numero di corsi attivati e di dipendenti coinvolti, spostamenti di percentuali significative di personale, caratteristiche di decentramenti produttivi di carattere permanente o ricorrente, rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali. In tali ambiti, il contratto collettivo impone un obbligo di riservatezza (comma 17) e fa salvi gli eventuali accordi aziendali in materia (comma 18).

Dalla lettura della disposizione che si è sopra riassunta, emerge in modo evidente che per le aziende con oltre 150 dipendenti gli obblighi informativi vanno individuati sia in quelli previsti nella prima parte della disposizione (obblighi di informazione a richiesta delle parti sindacali, obblighi di informazione a prescindere dalle richieste delle parti sindacali), sia in quelli disciplinati dagli ultimi commi. Va notato, peraltro, come rimarcato dal difensore del ricorrente in sede di discussione, che le varie tipologie di informazione sono soggette ad una propria disciplina, notandosi una netta distinzione tra la normativa riguardante gli obblighi gravanti sulle imprese con oltre 50 dipendenti rispetto a quella riguardante unicamente le imprese con più di 150 dipendenti. Ed infatti, emergono differenze significative con riferimento alle modalità di individuazione delle materie oggetto di obbligo di riservatezza (rimesse al datore di lavoro con possibilità di intervento di un Comitato di conciliazione con riferimento agli obblighi gravanti su imprese con oltre 50 dipendenti e prevista in modo inderogabile con riferimento agli obblighi gravanti su imprese con oltre 150 dipendenti), assorbimento delle consultazioni previste dalle procedure della legge 223/1991, dalla legge 428/1990 e dal DPR 218/2000 (previste per il primo gruppo di obblighi informativi e non invece con riferimento a quelli gravanti sulle aziende con oltre 150 dipendenti), rapporti con la contrattazione aziendale (che va armonizzata con riferimento alle previsioni degli obblighi informativi rivolti alle imprese con oltre 50 dipendenti e che al contrario rimane vigente, ove esistente, con riferimento agli obblighi relativi alle imprese con oltre 150 dipendenti), possibilità di chiedere l'apertura di una consultazione con il

datore di lavoro (prevista nelle materie oggetto di informazione per le imprese con oltre 50 dipendenti e non per quelle individuate unicamente con riferimento alle aziende con oltre 150 dipendenti).

Con accordo integrativo aziendale del 5.7.2018 (doc. 2 fascicolo ricorrente), che prevale sulle disposizioni del CCNL con riferimento agli obblighi imposti unicamente nei confronti delle aziende con oltre 150 dipendenti per espresso disposto del comma 18 dell'art. 9 CCNL, l'odierna convenuta si è, inoltre, impegnata a fornire una maggiore garanzia sotto il profilo informativo, individuando in modo autonomo le materie oggetto di informativa e calendarizzando gli incontri con cadenza più frequente rispetto a quella annuale prevista nel contratto collettivo nazionale. In particolare, sono stati previsti incontri semestrali da svolgersi di massima entro il primo trimestre (dunque entro marzo) ed entro il terzo trimestre (dunque entro settembre) in cui fornire informazioni sull'andamento complessivo aziendale con riferimento alla situazione produttiva e all'andamento del mercato, sull'andamento occupazionale, sugli investimenti nel semestre precedente, sul decentramento produttivo con carattere permanente realizzato nel semestre precedente, nonché "informazioni preventive su eventuali operazioni di decentramento permanente su importanti fasi dell'attività produttiva in essere che abbiano riflessi sull'occupazione". Si prevedono, poi, incontri mensili per illustrare l'andamento dei risultati per il calcolo del premio di risultato variabile, gli eventuali aggiornamenti rispetto ad investimenti e rilevanti cambiamenti di layout, nonché ulteriori questioni legate alle normali relazioni sindacali.

Ne deriva che, anche ai sensi dell'accordo integrativo aziendale, che prevale sugli obblighi imposti dal contratto collettivo nazionale per espressa previsione delle parti sociali, qualsiasi operazione di decentramento permanente che abbia ricadute occupazionali deve essere oggetto di informazione preventiva. Si nota, altresì, che l'uso di termini quali "preventiva" ed "eventuali" fa ritenere che tali informazioni debbano precedere l'attuazione del decentramento come necessariamente devono precedere anche gli eventuali provvedimenti inerenti la modifica del livello occupazionale che ne consegue.

Il quadro viene, poi, completato dalla prassi aziendale come emersa dalle informazioni assunte nel corso del giudizio. A tale riguardo si nota che l'art. 4 del d.lgs. 25/2007 fa salve eventuali prassi più favorevoli ai lavoratori in tema di informazioni sull'andamento dell'occupazione.

Orbene, tutti i testi escussi (ad eccezione dell'informatore ██████████, che ha affermato che non si trattava dei livelli occupazionali né nelle riunioni mensili né in quelle annuali, in ciò contraddetto dagli altri informatori) hanno riferito che anche nella riunione mensile si affrontavano i temi dell'andamento occupazionale, considerato che era sempre previsto all'ordine del giorno

l'argomento "varie ed eventuali" e che venivano trattati ad ampio spettro tutti gli argomenti riguardanti le relazioni sindacali (come peraltro previsto anche dall'accordo integrativo), sicché la differenza tra le riunioni mensili e quelle semestrali non atteneva tanto alle materie trattate, quanto all'orizzonte temporale di riferimento.

In particolare, gli informatori hanno riferito che nella parte relativa al dibattito delle riunioni mensili le parti sindacali chiedevano sempre se fossero confermati i livelli di produzione e se ciò incidesse sui livelli occupazionali (teste **[redacted]**), con particolare attenzione alla presenza mensile di lavoratori interinali al fine di individuare in base alle percentuali mensili la quota di essi che poteva essere stabilizzata a fine anno (teste **[redacted]**). Molto chiaro, al riguardo, è stato il teste **[redacted]**, che ha partecipato alle riunioni sindacali in rappresentanza dell'azienda, il quale ha precisato che gli argomenti trattati nelle riunioni mensili e semestrali erano i medesimi, cambiando unicamente il periodo di tempo preso in considerazione e che in entrambi si parlava dei livelli occupazionali e, dunque, delle previsioni dei volumi di produzione e della loro incidenza sull'andamento dell'occupazione.

Da una lettura complessiva degli accordi collettivi nazionali ed integrativi e delle prassi che si erano instaurate nell'azienda appare evidente che vi fosse un chiaro obbligo aziendale di informare preventivamente i rappresentanti sindacali di qualsiasi decisione che potesse influire sui livelli occupazionali sia nelle riunioni mensili sia nelle riunioni semestrali.

Pertanto, è del tutto irrilevante che non vi fossero state riunioni semestrali tra marzo 2021 e dicembre 2021, tenuto conto che fino ad agosto 2021 le riunioni mensili si erano tenute regolarmente, mentre a partire da agosto 2021 l'azienda aveva assunto un atteggiamento sul punto poco collaborativo, cancellando l'incontro di agosto 2021 in vista dell'incontro semestrale di settembre 2021, differendo l'incontro semestrale di settembre 2021 per indisponibilità del rappresentante di Confindustria, luogo in cui si svolgevano gli incontri semestrali, e non svolgendo l'incontro mensile di ottobre 2021, nonostante quello semestrale calendarizzato a seguito di differimento per ottobre 2021 fosse stato poi rinviato a dicembre 2021. Lo stesso informatore **[redacted]** ha ricordato che in passato "l'azienda inviava a gennaio il calendario di incontri da gennaio a dicembre mentre dopo le ferie 2021 c'è stato un rincorrere l'azienda per avere le date degli incontri. Un incontro mensile è stato fatto a fine settembre inizio ottobre su richiesta della RSU, poi si è fatto quello di novembre cui ho accennato."

Nonostante questa scarsa collaborazione aziendale nell'individuazione delle date degli incontri con necessità delle rappresentanze sindacali, diversamente da quanto avveniva in passato, di chiedere di fissare le riunioni previste, si erano comunque tenuti in data 28.9.2021 e in data 10.11.2021 due incontri mensili nei quali, tuttavia, nulla era stato prospettato con riferimento

alla possibilità di cessazione dell'attività, essendo pacifico tra le parti che i volumi prodotti facevano prevedere un'evoluzione positiva dei livelli occupazionali con stabilizzazione di una quota dei lavoratori somministrati che sarebbe stata individuata nell'incontro semestrale fissato per dicembre 2021 (informatore ██████████).

Giova, altresì, precisare che le operazioni di decentramento ed esternalizzazione che erano oggetto di informazione preventiva non erano unicamente quelle decise in modo autonomo dalla società italiana, ma necessariamente anche quelle assunte all'interno del gruppo qualora avessero ricadute sui livelli occupazionali della odierna convenuta.

A tale riguardo va rilevato che, come emerge in modo palese e pacifico dagli atti, la ██████████ s.r.l. è società che appartiene al Gruppo ██████████ e che, nonostante la personalità giuridica distinta dalla capogruppo e dalle altre società del gruppo che garantisce sicuramente autonomia patrimoniale e gestionale, è d'altro canto nettamente influenzata dalle decisioni assunte dalla capogruppo, tenuto conto che è interamente partecipata da altra società del gruppo e che la sua attività si incentra sulla produzione di cilindri idraulici e valvole interamente destinati a società del Gruppo ██████████ che costituisce l'unico cliente della azienda italiana, che, dunque, non opera sul mercato e non si rivolge a clienti esterni.

Deve, pertanto, ritenersi che, a fronte di tale forte dipendenza dell'odierna convenuta rispetto alle scelte strategiche poste in essere dalla società capogruppo, le decisioni assunte dalla capogruppo relativamente ad eventuali decentramenti o esternalizzazioni che incidano sui livelli occupazionali delle singole società del gruppo rientrino a pieno titolo nelle materie oggetto di informazione preventiva (la forte dipendenza dalle decisioni della società capogruppo è emersa in modo evidente anche durante la discussione, laddove gli stessi legali della convenuta, riferendosi alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 2.12.2021 relativa alla cessazione dell'attività e all'avvio della procedura di licenziamento collettivo, hanno parlato di decisione ineluttabile).

Argomento a sostegno di tale ricostruzione è contenuto nello stesso testo normativo della legge 223/1991, che disciplina la procedura di avvio dei licenziamenti collettivi, laddove si afferma espressamente che "Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure." (art. 4 comma 15 bis legge 223/1991). Benché la norma si collochi nell'ambito della disciplina di informazione e

consultazione prevista dalla legge, indubbiamente costituisce canone ermeneutico per l'individuazione del contenuto e dell'ampiezza degli obblighi informativi anche di origine contrattuale.

Si ritiene, pertanto, che l'operazione posta in essere dal gruppo [redacted] con la decisione di non approvvigionarsi più dallo stabilimento di [redacted] rientra da un lato nelle operazioni di decentramento permanente che influiscono sui livelli occupazionali, oggetto di informazione anche senza richiesta delle parti sindacali per le aziende con oltre 50 dipendenti, con assorbimento della procedura in quella di consultazione prevista dalla legge 223/1991, allorquando, come nel caso di specie, l'operazione comporti un licenziamento collettivo. D'altro canto, è indubbio che la vicenda in esame integri anche l'ipotesi di rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali, oggetto di informazione per le aziende con oltre 150 dipendenti, non sostituibile dalle procedure di consultazione di cui alla legge 223/1991, nonché nelle operazioni di decentramento permanente che hanno riflessi sull'occupazione, oggetto di informazione preventiva secondo l'accordo integrativo aziendale sopra esaminato.

Obietta parte resistente che, invero, fino al 19 novembre 2021 non vi era stata alcuna decisione formale della capogruppo che potesse incidere sui livelli occupazionali dell'odierna convenuta, in quanto erano stati approntati unicamente sul punto alcuni studi complessi resi necessari dalle pressioni di alcune consociate del gruppo allarmate dall'incrementata competitività, dal crescente numero di concorrenti, dal progressivo aumento del costo dei materiali. Secondo la tesi della convenuta, pertanto, nessun obbligo informativo poteva sorgere prima del 19 novembre 2021.

Invero, la disciplina che è stata sopra tratteggiata richiede che le informazioni su operazioni di decentramento che possano avere incidenza su importanti fasi della produzione con riflessi sull'occupazione (e non vi è dubbio che in tale tipologia di operazioni rientri quella posta in essere dalla capogruppo e subita dalla società italiana) siano fornite preventivamente rispetto alla decisione di attuare l'operazione, sicché tali procedure avrebbero dovuto essere avviate prima dell'assunzione della decisione definitiva del 19.11.2021.

Né può sostenersi che la società italiana nulla sapesse degli studi commissionati dalla capogruppo e del conseguente rischio di incidenza sui livelli occupazionali dello stabilimento di [redacted].

A tale proposito, è pacifico tra le parti che già prima della decisione assunta il 19 novembre 2021 era noto nel gruppo [redacted] che erano stati commissionati studi di settore che riguardavano la divisione [redacted] e che avendo ad oggetto la convenienza della produzione in quattro siti ([redacted] [redacted] [redacted] [redacted]) avrebbero potuto determinare la chiusura della produzione in Italia. Trattasi di studi complessi e di una decisione che

coinvolge una pluralità di funzioni del gruppo societario, sicché sicuramente prima di addivenire alla sua formalizzazione vi sono stati passaggi precedenti che fanno presumere un tempo di gestione più ampio nel quale può ragionevolmente presumersi che sia stata coinvolta anche la società italiana.

D'altro canto, la società convenuta non ha fornito neppure la prova che la decisione finale venne presa soltanto nella riunione del 19 novembre 2021.

Va rilevato al riguardo che il verbale della riunione del 19 novembre 2021 in cui venne assunta dalla capogruppo la decisione di cessare ogni approvvigionamento presso lo stabilimento di [REDACTED] non è stato versato in atti dalla resistente, la quale ha prodotto unicamente il verbale redatto nel medesimo giorno dal Consiglio di Amministrazione della società italiana nel quale si prende atto delle dimissioni dell'amministratore delegato [REDACTED] e si nomina altro amministratore delegato. Sul punto, si precisa che era onere della società convenuta dare prova di avere adeguatamente assolto in modo tempestivo agli oneri di informazione su di lei gravanti ai sensi dell'art. 1218 c.c. e la mancata produzione in esame non può che riverberare negativamente sulla sua posizione. Peraltro, già nella memoria di costituzione e risposta si legge che il [REDACTED] era, sia pure sommariamente, a conoscenza dell'evolversi dello studio che aveva portato alla cessazione dell'attività produttiva del sito di [REDACTED] sicché sicuramente avrebbe dovuto allertare le parti sindacali avviando le procedure di partecipazione prima dell'assunzione della decisione cui il risultato degli studi commissionati conduceva. Si aggiunga che era tanto più necessario che tale informazione avvenisse in modo tempestivo quanto più vi era stato nell'ultimo periodo un andamento del tutto positivo della società italiana riscontrato negli incontri sindacali periodici, tanto da portare l'azienda a prospettare la possibilità di stabilizzazione di una quota del personale interinale a fine anno (la stessa convenuta durante la discussione orale ha evidenziato più volte che l'azienda andava benissimo).

Né può obiettarsi che tale tendenza positiva avesse portato la società a non allarmarsi e a non ritenere necessaria una tempestiva convocazione delle parti sociali, nonostante lo slittamento della riunione semestrale dal mese di settembre 2021 al mese di dicembre 2021. A tale proposito, va rilevato da un lato che, come si è detto, il [REDACTED] sapeva, sia pure sommariamente, dello studio in corso, sicché non poteva ignorare il rischio di incidenza sui livelli occupazionali della società italiana; dall'altro che vi erano stati momenti di incontro con le parti sociali ben prima di dicembre 2021 nei quali, tenuto conto della prassi di ampliare la discussione a tutte le tematiche rilevanti nel confronto sindacale, ben si sarebbe potuto investire le parti sociali dei risultati dello studio effettuato, considerato che la convenuta era ben consapevole che, venendo meno l'unico committente, la decisione di chiusura dello stabilimento sarebbe stata obbligata.

Si aggiunga che costituisce indizio rilevante del fatto che l'azienda era a conoscenza dell'imminente cessazione dell'attività produttiva anche il comportamento tenuto dopo l'agosto 2021, allorquando diversamente da quanto avvenuto nei periodi precedenti vi era stata una scarsa collaborazione aziendale nella fissazione delle riunioni periodiche con le parti sociali costrette a sollecitare gli incontri che in precedenza venivano calendarizzati sin dall'inizio dell'anno.

Si ritiene, pertanto, che vi siano elementi sufficienti per affermare, sia pure in base ad una sommaria valutazione propria di tale fase di giudizio, che la società italiana fosse a conoscenza del rischio per i livelli occupazionali ben prima del novembre 2021, sicché avrebbe dovuto attivare con tempestività le procedure di coinvolgimento delle parti sociali.

D'altro canto, anche a voler sostenere che la società italiana nulla sapesse prima del 19 novembre 2021 delle decisioni assunte dalla capogruppo, in ogni caso, una volta ricevuta la decisione formale della capogruppo di non approvvigionarsi più dalla sede italiana, avrebbe dovuto prontamente avviare le procedure di informazione sindacale prima di assumere la decisione di cessare l'attività produttiva non più profittevole e di avviare la procedura di licenziamento collettivo, mentre nel caso di specie prima è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione la decisione di chiusura dello stabilimento e di apertura della procedura di licenziamento collettivo con verbale del 2.12.2021 e solo successivamente in data 10.12.2021 si sono informate della questione le organizzazioni sindacali.

Pertanto, se anche si volesse ritenere, come sostenuto dalla difesa della resistente, che, a fronte della decisione della capogruppo assunta il 19 novembre 2021 e di cui la consociata non aveva alcuna contezza nel periodo precedente, per i tempi tecnici necessari per assumere il consenso del socio unico e per sottoporre la questione al Consiglio di Amministrazione, non sarebbe stato possibile condividere prima del 10 dicembre 2021 l'informazione con le organizzazioni sindacali, si ritiene che la [REDACTED] l. avrebbe dovuto posticipare a momento successivo al 10 dicembre 2021 la decisione del Consiglio di Amministrazione di cessazione dell'attività e di avvio della procedura di licenziamento collettivo al fine di effettuare la preventiva informazione alle organizzazioni sindacali coinvolte in modo efficace ed idoneo a garantire le modalità partecipative.

Come più volte ribadito dalla stessa ricorrente, non si mette in discussione la decisione di cessazione dell'attività che rientra nella libertà di esercizio dell'impresa sancita anche a livello costituzionale dall'art. 41 Cost., ma si lamenta la violazione delle procedure previste in tali casi a livello non solo legislativo, ma anche contrattuale per il confronto con le parti sociali.

Da tutto quanto esposto emerge in modo palese la sussistenza della violazione del diritto di preventiva informazione delle parti sociali, che risulta

di notevole gravità, attesi i decisivi riflessi che la decisione assunta dalla capogruppo ha avuto sulle sorti della società italiana e dei rapporti di lavoro con questa stipulati.

Né ha rilievo alcuno che la FIOM odierna ricorrente abbia abbandonato il tavolo di consultazione del 10 dicembre 2021, quando è stata informata della cessazione della produzione del sito di [redacted] considerato che la comunicazione fornita non in via preventiva ma in via successiva impediva inevitabilmente l'attività sindacale che gli accordi in atti miravano a garantire, atteso che il Consiglio di Amministrazione aveva già assunto la decisione di cessazione e contestualmente la decisione di avviare il licenziamento collettivo, escludendo, dunque, qualsiasi attività di tutela dei posti di lavoro che potesse essere attuata in via preventiva dai rappresentanti sindacali con il coinvolgimento delle istituzioni.

Si aggiunga che, anche a voler ritenere, come sembra emergere dalle difese di parte resistente, che l'informazione dovesse essere preventiva rispetto all'avvio del licenziamento collettivo e non rispetto alla decisione di cessazione dell'attività produttiva, in ogni caso vi è una chiara violazione da parte della resistente dei principi di correttezza e buona fede nel fornire l'informazione nel medesimo giorno in cui si è, poi, formalizzato l'avvio dei licenziamenti collettivi. A tale riguardo, nel corso della discussione orale i legali di parte convenuta hanno sottolineato che nessuna delle organizzazioni sindacali aveva attivato la procedura di consultazione prevista dall'art. 9 CCNL. Orbene, a prescindere dalla circostanza che tale procedura di consultazione afferisce unicamente alla prima parte dell'art. 9 relativa agli obblighi gravanti sulle imprese con oltre 50 dipendenti per i quali, come si è detto, le procedure di informazioni si ritengono in ogni caso adeguatamente assolte con il rispetto della procedura di cui alla legge 223/1991 (che, si rileva, non vi è contestazione sia stata pienamente rispettata nel caso di specie), in ogni caso anche a volere ammettere che fosse applicabile il disposto dell'art. 9 comma 4 alle ipotesi di informazione imposte alle imprese con oltre 150 dipendenti dall'art. 9 comma 16, va rilevato che la richiesta scritta di confronto può essere presentata per disposizione del contratto collettivo entro 5 giorni dalla ricezione dell'informazione, sicché l'azienda per permettere un proficuo esercizio della prerogativa sindacale avrebbe dovuto per lo meno attendere tale lasso di tempo prima di avviare la procedura di licenziamento collettivo. A tale proposito si ritiene che il fatto che la FIOM avesse lasciato l'incontro del 10 dicembre 2021 non era comportamento univoco di rinuncia all'esercizio di tale facoltà e che comunque vi erano altre organizzazioni sindacali che sedevano al medesimo tavolo e che avrebbero potuto esercitare il diritto di attivazione del confronto.

Si aggiunga che, sebbene né il contratto collettivo nazionale con riferimento agli obblighi informativi previsti in capo alle imprese con oltre 150

dipendenti preveda una procedura di consultazione strutturata al pari di quanto previsto per gli obblighi individuati dalla prima parte della disposizione dell'art. 9 CCNL con riferimento alle imprese con oltre 50 dipendenti, né analoga procedura di consultazione sia prevista nel contratto integrativo aziendale, deve comunque ritenersi che le informazioni preventive debbano essere date con modalità di tempo idonee a garantire l'efficacia dell'iniziativa. A tale proposito, si ricorda che l'art. 4 d.lgs. 25/2007 attuativo della direttiva europea 2002/14/Ce, in relazione proprio all'andamento prevedibile dell'occupazione e in caso di rischio per l'occupazione alle relative misure di contrasto, nonché alle decisioni dell'impresa che siano suscettibili di determinare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, precisa che le informazioni devono essere date in modo da permettere ai rappresentanti sindacali di incontrare il datore di lavoro, formulare un parere ed ottenere risposta motivata in modo da ricercare un accordo sulle decisioni assunte. È palese che l'informazione data poche ore prima di procedere all'avvio dei licenziamenti collettivi sia del tutto inadatta a permettere al sindacato di adempiere alla sua funzione istituzionale.

Riscontrata, dunque, la violazione dell'obbligo informativo in esame, occorre verificare quali siano le relative conseguenze e in particolare se, come richiesto nelle conclusioni poste in calce al ricorso, ciò incida sulla validità dell'atto di apertura della procedura di licenziamento collettivo e faccia sorgere diritti risarcitori in capo al sindacato.

Quanto al primo aspetto, sono stati prodotti in atti precedenti giurisprudenziali di segno diverso. In particolare, in fattispecie analoga, benché non sovrapponibile, il Tribunale di Firenze con ordinanza del 20.9.2021 (doc. 20 fascicolo resistente) ha ritenuto che le disposizioni che prevedono un obbligo di informazione preventiva su eventi che possano incidere sui livelli occupazionali introducono una “vera e propria procedimentalizzazione delle decisioni in materia di occupazione ed esuberanti” con conseguente invalidità dei licenziamenti collettivi disposti in loro assenza, mentre il Tribunale di Monza con ordinanza del 8.10.2021 (doc. 21 fascicolo resistente) ha ritenuto che dall'inciso contenuto nell'art. 9 CCNL, per il quale le procedure informative previste dalla legge 223/1991 assorbono quelle previste in materia dal contratto collettivo, debba desumersi che “posto il corretto avvio della procedura, si esclude che ad una violazione dell'art. 9 del CCNL possa conseguire l'annullamento”, conclusione ribadita poi anche nella sentenza che ha deciso il giudizio di opposizione, nella quale si legge che, pur in presenza di violazione di obblighi informativi, era carente il nesso causale tra tale violazione e l'avvio della procedura di licenziamento (doc. 22 fascicolo resistente).

Orbene, dall'analisi dei testi contrattuali portati all'attenzione del giudice, anche nel confronto con altri contratti collettivi pure prodotti in atti, si ritiene

che il rapporto che si instaura tra procedura di licenziamento collettivo e obblighi informativi ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge possa articolarsi in tre modalità diverse: assorbimento degli obblighi informativi contrattuali nelle procedure di partecipazione previste dalla legge 223/1991; subordinazione dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo al previo adempimento dell'obbligo informativo di fonte contrattuale; sussistenza di obblighi informativi preventivi ulteriori e distinti rispetto a quelli previsti dalla legge 223/1991 che, però, non condizionano né l'avvio né la legittimità della procedura di licenziamento collettivo disposta nel rispetto delle disposizioni di legge.

L'individuazione delle modalità di interazione dell'obbligo informativo contrattuale con la procedura di licenziamento collettivo dipende dall'interpretazione del contratto collettivo nazionale o integrativo, condotta ai sensi dei criteri generali di interpretazione del contratto individuati dagli artt. 1362 ss. c.c.

Ciò premesso per le aziende con un livello occupazionale oltre le 50 unità (ma inferiore alle 150 unità) in base alla lettera dell'art. 9 CCNL con riferimento in particolare all'inciso "Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223, ...omissis... assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia", si ritiene che, una volta rispettate le procedure previste dalla legge in materia di licenziamento collettivo, l'azienda non sia tenuta a fornire le informazioni previste dalla prima parte della clausola contrattuale in esame. Si osserva, infatti, che, poiché la procedura di consultazione prevista dalla legge 223/1991 ha una durata di 75 giorni, è ben plausibile che le parti sociali l'abbiano ritenuta per tale tipologia di aziende sufficiente ed adeguata a fronte di una procedura di consultazione sindacale prevista dal CCNL di durata massima di 15 giorni.

Viene ovviamente fatta salva l'ipotesi in cui prassi aziendali o contrattazioni integrative prevedano una diversa disciplina che, secondo la volontà delle parti stipulanti, sia destinata a prevalere sulle pattuizioni raggiunte a livello nazionale. A tale proposito, giova ricordarsi che la contrattazione collettiva nazionale e la contrattazione aziendale integrativa hanno pari dignità e forza sicché i contratti aziendali ben possono derogare *in melius* o *in peius* a quelli nazionali con l'unico limite dei diritti quesiti, non essendo improntati i rapporti tra i due livelli di contrattazione alla regola desumibile dall'art. 2077 c.c. che disciplina al contrario i rapporti tra contrattazione collettiva e contratto individuale (Cass. 19396/2014, 26608/2019).

Sul punto, il Tribunale di Firenze, nell'ordinanza versata in atti e sopra richiamata, ha ritenuto che la convenuta con l'accordo aziendale del 9 luglio 2020 si fosse vincolata al rispetto di una precisa procedimentalizzazione in

senso più garantistico rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale, in quanto dopo avere espressamente escluso che allo stato attuale vi fosse esigenza di avviare licenziamenti collettivi si era impegnata espressamente per il futuro “al confronto con la RSU in caso di mutamento del corrente contesto e condizioni di mercato”. In tale caso, la pronuncia ha ritenuto sussistesse una chiara procedimentalizzazione con introduzione di una garanzia ulteriore rispetto a quelle contenute nell’art. 9 CCNL, vincolandosi la stessa azienda al confronto con le RSU come condizione preliminare per l’avvio delle procedure di licenziamento collettivo.

Sicuramente una precisa procedimentalizzazione degli obblighi di informazione e consultazione delle parti sociali a fronte di rilevanti ristrutturazioni o riorganizzazione che possano incidere sui livelli occupazionali si rinviene anche in contratti collettivi di altri comparti come nel settore del credito (doc. 23 fascicolo resistente), laddove si evidenzia che l’informazione e la consultazione sono sì successivi alla fase decisionale inerente ristrutturazioni o riorganizzazioni, ma devono in ogni caso essere precedenti all’attuazione operativa delle ricadute sulle condizioni di lavoro del personale e dunque all’avvio dei licenziamenti collettivi. In particolare, l’art. 17 CCNL 31.3.2015 del settore bancario prevede una specifica procedura di informazione con precisi tempi di gestione per il raggiungimento dell’accordo (15 giorni di trattative in sede aziendale e ulteriori 30 giorni di incontri cui possono partecipare esponenti della struttura nazionale o territoriale competente e dell’ABI) precisando che solo a conclusione di tale procedura “l’impresa può attuare i provvedimenti deliberati per la parte concernente il personale”.

In tal caso vi è, dunque, un’esplicita procedimentalizzazione che, per volontà delle parti, subordina il potere del datore di lavoro di attuare qualsiasi provvedimenti che interessi il personale (ivi compreso dunque un eventuale licenziamento collettivo) al previo esperimento delle procedure di informazione e consultazione sindacali, di tal che il mancato esperimento di tali procedure non può che determinare l’illegittimità dell’apertura della procedura di licenziamento collettivo avviata senza il rispetto degli obblighi informativi di origine contrattuale.

Vi sono, poi, le ipotesi in cui, fermo restando la necessità di una informazione preventiva (come prevista dall’art. 9 CCNL metalmeccanica per le imprese con oltre 150 dipendenti e dal contratto aziendale sottoscritto dall’odierna convenuta), le parti sociali nulla dicono circa l’incidenza del mancato rispetto di tale obbligo informativo sulla procedura di licenziamento collettivo.

Sostiene il sindacato ricorrente che la revoca della procedura di licenziamento collettivo avviata dall’azienda deriverebbe dalla necessità di rimuovere gli effetti della mancata consultazione sindacale, potere

espressamente previsto in capo al giudice dall'art. 28 Statuto lavoratori. A tale proposito, si osserva che, invero, non vi è nessun 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, considerato che secondo i principi generali che presiedono alla valutazione della sussistenza di nesso causale in caso di comportamenti omissivi, alla stregua di un giudizio controfattuale fondato sulla regola del "più probabile che non" mutuata dal disposto dell'art. 41 c.p., non vi è modo di affermare la probabilità che il corretto svolgimento delle procedure di informazione avrebbe permesso di evitare l'avvio dei licenziamenti collettivi.

Né, d'altro canto, in assenza di un'espressa pattuizione contrattuale può ritenersi che gli obblighi informativi costituissero sempre e comunque condizione per l'esercizio del potere datoriale di procedere al licenziamento collettivo nel rispetto della procedura normativa, tenuto conto che invero il legislatore italiano ha previsto una disciplina specifica per l'avvio di tale procedura di cessazione dei rapporti di lavoro, codificando al suo interno obblighi informativi e di consultazione con il sindacato che sono stati ritenuti sufficienti a garantire la validità del licenziamento avviato, salva, come si è visto, diversa valutazione delle parti sociali a livello di contrattazione collettiva nazionale o aziendale, che deve però emergere chiaramente dal disposto contrattuale. D'altro canto, le conseguenze di violazioni della procedura prevista dalla legge 223/1991 sono state tipizzate dal legislatore da ultimo con la legge 23/2015, laddove ha sancito all'art. 10 che la mancanza di forma scritta determina l'applicazione della tutela reale, mentre la violazione delle procedure o dei criteri di scelta determina l'applicazione della tutela risarcitoria prevista dall'art. 3 comma 1 legge 23/2015, ferma restando l'estinzione del rapporto di lavoro, nulla dicendo in ordine alla violazione di ulteriori obblighi informativi sanciti dalla contrattazione collettiva, i cui effetti devono, dunque, essere ricostruiti partendo dall'interpretazione della volontà delle parti sociali.

Se, pertanto, dalla disciplina contrattuale applicabile al caso di specie non emerge in modo evidente che le parti sociali abbiano voluto subordinare l'avvio dei licenziamenti collettivi alla conclusione delle procedure informative previste dalla contrattazione non può ritenersi 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.

Si aggiunga che non per questo la condotta tenuta dal datore di lavoro non è attuale al fine di giustificare l'accesso alla procedura d'urgenza disciplinata dall'art. 28 St. Lav., come pure eccepito da parte convenuta.

A tale proposito in una controversia per alcuni aspetti sovrapponibile alla presente la giurisprudenza ha sancito che in tema di repressione

della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st.lav., 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. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto che la lesione dell'immagine del sindacato - prodotta dal mancato avvio della procedura preventiva di consultazione prevista, in relazione al problema delle eccedenze di personale, da una disposizione collettiva - non fosse destinata ad esaurirsi in modo istantaneo o in correlazione con i licenziamenti, avendo idoneità a produrre effetti duraturi e a rendere quindi attuale la condotta antisindacale) (Cass. 13860/2019).

Da ultimo si ritiene che il mancato rispetto di obblighi informativi nei confronti del sindacato ricorrente in una fase cruciale di gestione dei rapporti di lavoro sia idonea a ledere in maniera rilevante l'immagine e il ruolo dell'associazione sindacale, quale soggetto rappresentativo degli interessi dei lavoratori e in grado di tutelare gli stessi. Ne consegue la fondatezza da un lato delle pretese risarcitorie vantate che in via equitativa si ritiene di liquidare nella somma richiesta di Euro 50.000,00, considerato il numero di lavoratori coinvolti e la diffusione che la vicenda ha avuto a livello nazionale anche attraverso i mezzi di comunicazione di massa, dall'altro della richiesta di pubblicazione del presente decreto per estratto (contenente intestazione della pronuncia e dispositivo posto in calce) sui sette quotidiani indicati nelle conclusioni con spese a carico della convenuta ai sensi dell'art. 120 c.p.c., dovendo ritenersi che tale pubblicazione sia idonea, unitamente al risarcimento sopra indicato, a riparare il danno subito.

Del tutto inconferente è al contrario la richiesta di risarcimento del danno ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 150/2011 che afferisce alle ipotesi di comportamento discriminatorio che nel caso di specie non viene né adeguatamente allegato né provato a differenza dei casi concreti decisi dalle pronunce di legittimità richiamate nelle conclusioni a sostegno di tale pretesa.

Il parziale accoglimento del ricorso porta ad escludere la sussistenza dei presupposti per la lite temeraria ex art. 96 c.p.c. nel proporre la presente azione.

Con riferimento al riparto delle spese di lite, l'accoglimento parziale delle richieste del ricorrente fa ritenere sussistenti i presupposti per la compensazione per 1/3 le spese di lite, ponendo i residui 2/3 a carico della convenuta per il principio di soccombenza prevalente.

P.Q.M.

- In parziale accoglimento del ricorso, accerta la condotta antisindacale della [REDACTED] s.r.l. consistita nel non avere tempestivamente adempiuto agli obblighi di informazione preventiva previsti dal contratto collettivo nazionale di settore e dall'accordo integrativo aziendale del 5.7.2018 con riferimento alla decisione di cessazione dell'attività produttiva del sito di [REDACTED] e di avvio della procedura di licenziamento collettivo del personale dipendente;
- Per l'effetto, condanna la [REDACTED] s.r.l. a corrispondere alla FIOM Cgil a titolo di risarcimento del danno la somma di Euro 50.000,00;
- Condanna, altresì, la [REDACTED] s.r.l. a pubblicare a sue spese il presente provvedimento per estratto (intestazione e conclusioni con esclusione, dunque, della parte motivazionale) sui quotidiani nazionali Il Fatto Quotidiano, La Repubblica, Il Corriere della Sera, Il Manifesto, Il Resto del Carlino, Il Messaggero, Il Sole24Ore;
- Compensa per 1/3 tra le parti le spese di lite e condanna la [REDACTED] s.r.l. a rifondere alla FIOM Cgil i residui 2/3 liquidandoli in Euro 5.300,00, oltre rimborso forfetario, IVA e CPA come per legge.

Ancona, 22.02.2022

Il Giudice
Dott.ssa Tania De Antoniis
(Atto sottoscritto digitalmente)