

N. 465/2019 r.g.

**Tribunale di Taranto – Sezione del lavoro**

***Il giudice del lavoro***

a scioglimento della riserva formulata nella udienza del 19.3.2019 in ordine al ricorso ex art. 28 l. 20.5.1970 n. 300 proposto in data 22.1.2019 dal Coordinamento provinciale di Taranto della Unione sindacale di base – lavoro privato (di seguito, per brevità, Usb) nei confronti della Am InvestColtaly spa (di seguito Am), della ArcelorMittal Italia spa (Ami) e dell’Ilva spa in amministrazione straordinaria (Ilva), osserva quanto segue.

Preliminarmente, deve disattendersi, in quanto tale, l’eccezione di difetto di legittimazione passiva sollevata dall’Ilva e dall’Am, in quanto la detta eccezione non attiene, in realtà, alla *legitimatio ad causam* propriamente intesa, la quale consiste nella titolarità del dovere di subire il giudizio secondo la prospettazione attorea (cfr. Cass. 8.10.2008 n. 24791, Cass. 30.5.2008 n. 14468 e Cass. 10.1.2008 n. 355), ovvero nella coincidenza tra il soggetto contro cui è proposta la domanda e quello che in essa si indica soggetto violatore del diritto (cfr. Cass. 6.3.2008 n. 6132), atteso che nella specie non si contesta tale coincidenza, quanto invece la titolarità dal lato passivo del rapporto controverso, la quale costituisce una questione di merito (in tal senso, cfr. Cass. Sez. Un. 16.2.2016 n. 2951) ed in tale ambito sarà pertanto più avanti trattata.

Deve premettersi che, con contratto stipulato in data 28.6.2017, le società del gruppo Ilva cedevano in affitto alla Am, o a società da questa designande, i rami di azienda ivi individuati, tra cui quello relativo allo



stabilimento siderurgico di Taranto, con obbligo di acquisto da parte della cessionaria – che in data 19.9.2018 è stata designata, con riferimento al detto ramo di azienda, nella Ami – e subordinatamente al previo espletamento della procedura di cui all’art. 47 l. 29.12.1990 n. 428, conclusasi con accordo sindacale stipulato in data 6.9.2018 ove, per quanto qui interessa, si prevede l’assunzione, da parte della cessionaria, di 10.700 dipendenti, di cui 8.200 in Taranto, secondo le seguenti modalità, specificate al paragrafo III, lettera A), punto 3: *“AM InvestCo e/o le affiliate individueranno i lavoratori cui formulare la proposta di assunzione secondo le esigenze tecniche, organizzative e produttive coerentemente con il piano industriale, come segue. I lavoratori cui proporre l’assunzione, nei termini di cui al presente accordo ed in esecuzione dello stesso, saranno individuati da AM InvestCo e/o le affiliate sulla base delle attività ritenute necessarie da AM InvestCo al funzionamento del ciclo di produzione e di lavorazione dell’acciaio in coerenza con il piano industriale. All’interno di tale perimetro – tenuto in ogni caso conto, prioritariamente, delle esigenze del piano industriale, dei nuovi assetti organizzativi delineati da AM InvestCo e delle competenze professionali ritenute necessarie – l’individuazione dei lavoratori avverrà come segue: A. saranno individuati lavoratori che, alla data del presente accordo, siano collocati nei reparti e nelle funzioni aziendali rientranti nel perimetro di attività ritenute necessarie da AM InvestCo al funzionamento del ciclo di produzione e lavorazione dell’acciaio in coerenza con il piano industriale. B. qualora, in applicazione di quanto precede sub A, il numero di personale fungibile individuato in relazione a specifiche funzioni risulti superare le esigenze*



*tecnico-organizzative-produttive di AM InvestCo e/o delle affiliate, fermo il prioritario criterio delle competenze professionali, verranno individuati quei lavoratori che avranno conseguito il punteggio maggiore in base alla media ponderata della somma dei punti derivanti dall'applicazione, in concorso tra loro, dei criteri dell'anzianità complessivamente maturata in uno o più società del gruppo Ilva e dei carichi di famiglia, quest'ultimi determinati secondo le detrazioni fiscali in essere alla data del presente accordo"; inoltre, come previsto al paragrafo VI, "le parti, nel confermare i rispettivi impegni contenuti nel presente accordo, si danno reciprocamente atto che, considerata la rilevanza della presente intesa, si impegnano ad avviare un'azione di monitoraggio e confronto che prevede appositi incontri, su base trimestrale, presso i siti di Taranto, Genova e Novi Ligure e, su base semestrale, a livello di gruppo. Il primo incontro avrà luogo entro il prossimo mese di ottobre".*

Le condotte denunciate come antisindacali possono suddividersi sinteticamente in due gruppi, ovvero in omissioni informative afferenti, rispettivamente, la fase attuativa dell'accordo sindacale del 6.9.2018 (cfr. *sub* lettere *a-n* nelle pagine 32-34 del ricorso) e la fase genetica di detto accordo (cfr. *sub* lettere *o-ee* nelle pagine 34-36 del ricorso).

In relazione a questo secondo gruppo di omissioni informative, la domanda è infondata, in quanto nella premessa dell'accordo sindacale stipulato in data 6.9.2018 si dà espressamente atto che, previa comunicazione in data 6.10.2017 di avvio della procedura di consultazione sindacale ex art. 47 l. 29.12.1990 n. 428, ed a seguito di avvio dell'esame



congiunto in data 9.10.2017, *“le parti si sono incontrate numerose volte e, da ultimo, hanno ripreso e concluso il confronto nel corso dell’incontro che ha avuto inizio il 5 settembre 2018 e conclusosi in data odierna. Nel corso degli incontri, AM InvestCo ha illustrato alle rr.ss.uu. e alle oo.ss. le linee guida relative al piano industriale e piano ambientale, nonché ulteriori chiarimenti ed informazioni ad istanza di parte, rispetto a quanto già indicato nella comunicazione, utili alla disamina dei diversi profili dell’operazione. Inoltre, nel corso degli incontri predetti, ed ancora nell’odierno incontro, con le rr.ss.uu. e le oo.ss. sono stati ampiamente discussi i diversi profili afferenti il piano occupazionale esposto da AM InvestCo nella comunicazione, con il comune intento di ricercare – nel rispetto del principio di discontinuità che governa l’operazione – idonee soluzioni per l’intero personale delle società Ilva che siano, al contempo, sostenibili e compatibili con il piano industriale di Am InvestCo (...). Le rr.ss.uu.e le oo.ss. confermano di aver ricevuto esaustiva informativa ai sensi e per gli effetti dell’art. 47 legge 428/1990”*; la ricorrente pertanto, quale organizzazione sindacale firmataria dell’accordo in esame, con la propria sottoscrizione ha riconosciuto la correttezza della pregressa condotta aziendale, anche in ordine all’esatto adempimento degli obblighi informativi prescritti dalla procedura di consultazione sindacale ex art. 47 l. 29.12.1990 n. 428 – durata un anno e conclusa proprio con detto accordo – e segnatamente gli obblighi di comunicazione iniziale di cui al co. 1 e di esame congiunto di cui al co. 2, restando così esclusa la configurabilità della condotta antisindacale tipizzata prevista dal co. 3 in caso di inosservanza dei suddetti obblighi.



Quanto, invece, alle denunziate omissioni informative “a valle” dell’accordo sindacale in data 6.9.2018, esse riguardano, secondo la prospettazione attorea (cfr. *sub* lettera *d* nella pagina 33 del ricorso), “*le attività ritenute necessarie al funzionamento del ciclo di produzione e di lavorazione dell’acciaio*”, “*i nuovi assetti organizzativi*”, “*le competenze professionali necessarie atte ad individuare i lavoratori da assumere*” nonché “*le graduatorie pur anche anonime formate per effetto del calcolo in base alla media ponderata negoziato nell’accordo sindacale*” o “*quantomeno i criteri oggettivi adottati per le scelte effettuate*”.

Ebbene, dalla stessa elencazione delle condotte sopra riportata emerge univocamente l’infondatezza della domanda nei confronti dell’Ilva, in quanto società cedente del tutto estranea agli obblighi informativi assunti, nel detto accordo, esclusivamente dalla parte cessionaria, come è reso evidente non solo dai riferimenti testuali alla “*AM InvestCo e/o affiliate*” contenuti nel paragrafo III, ma anche dalla logica, competendo in via esclusiva alla cessionaria la scelta del proprio ciclo produttivo, dei propri assetti organizzativi e, in funzione delle connesse esigenze, l’assunzione di una parte del personale già in forza alla cedente, e gravando pertanto solo sulla cessionaria ogni relativo obbligo di informazione.

Ne consegue il rigetto di ogni domanda formulata nei confronti dell’Ilva.

Ma la domanda si rivela infondata anche nei confronti dell’Am, e ciò in quanto, pur se nell’accordo del 6.9.2018 la individuazione dei lavoratori da assumere è, come detto, rimessa alternativamente in via congiunta o disgiunta all’AM “*e/o*” alle affiliate, di fatto l’intera fase delle consultazioni



sindacali “a valle” dell’accordo, come è univocamente emerso dalla espletata istruttoria, è stata gestita in via esclusiva dall’Ami, “affiliata” dell’Am, da questa designata in data 19.9.2018 quale affittuaria del ramo di azienda dell’Ilva in cui è compreso lo stabilimento siderurgico di Taranto, e a sua volta firmataria in data 31.10.2018, per adesione, dell’accordo del 6.9.2018, il quale peraltro prevede, al paragrafo III, lettera A), punto 1, terzo capoverso, che *“l’assunzione dei dipendenti (...) verrà effettuata direttamente dall’affiliata”*, come poi è, in concreto, pacificamente avvenuto, così che l’invocato ordine di cessazione della condotta antisindacale e di rimozione dei suoi effetti non può che avere l’Ami quale unica potenziale destinataria.

Ne consegue il rigetto di ogni domanda formulata nei confronti dell’Am.

Nei confronti dell’Ami, la domanda, nella parte ora in esame, è infondata in relazione al denunciato inadempimento di obblighi inerenti *“le attività ritenute necessarie al funzionamento del ciclo di produzione e di lavorazione dell’acciaio”* e *“i nuovi assetti organizzativi”*, e ciò in quanto tali aspetti, come è emerso dalle informazioni assunte, hanno costituito oggetto di informativa e confronto nel corso di numerosi incontri sindacali, svoltisi, con la costante partecipazione dell’Usb, nei giorni 9-10.10.2018 in Taranto, il giorno 8.11.2018 in Roma presso il Ministero dello sviluppo economico, e ancora nei giorni 19-20-21-23-26.11.2018 in Taranto; in tali incontri l’Ami non solo ha illustrato i nuovi assetti produttivi e organizzativi aziendali (compresi anche quelli relativi alle pulizie civili e ad altri servizi affidati in appalto a terzi), prima per macro-



aree, poi per singole aree e singoli reparti, ma ha aperto, al riguardo, un effettivo confronto con i sindacati, recependone talune proposte e rimodulando conseguentemente l'organizzazione di vari reparti, e in particolare – su specifica richiesta avanzata proprio dall'Usb e condivisa poi dagli altri sindacati – il magazzino ricambi e la laminazione a freddo.

La domanda è invece fondata, nei confronti dell'Ami, in relazione al denunciato inadempimento degli obblighi informativi inerenti *“le competenze professionali necessarie atte ad individuare i lavoratori da assumere”* e *“le graduatorie pur anche anonime formate per effetto del calcolo in base alla media ponderata negoziato nell'accordo sindacale”* o *“quantomeno i criteri oggettivi adottati per le scelte effettuate”*.

L'accordo sindacale del 6.9.2018, come già detto, stabilisce infatti nel paragrafo III che, nei casi di eccedenza di personale fungibile rispetto alle specifiche funzioni richieste dalle esigenze aziendali, i lavoratori da assumere siano individuati secondo il prioritario criterio delle competenze professionali e, a parità di queste, sulla base del punteggio ottenuto dalla media ponderata della somma dei punti derivanti dalla applicazione, in concorso tra loro, dei criteri dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia.

Ebbene, l'Ami è rimasta sostanzialmente inadempiente ai relativi obblighi informativi.

In particolare, il prioritario criterio delle competenze professionali è rimasto sfornito, nella fase di attuazione dell'accordo, di idonea specificazione, tale non potendosi considerare la sola distinzione – riferita



da alcuni degli informatori – secondo cui per l'attività di manutenzione le competenze professionali sono state valutate sulla base del livello di inquadramento e per l'attività di esercizio, invece, sulla base della polifunzionalità oppure della esperienza acquisita, trattandosi di indicazioni a loro volte non verificabili in difetto della corrispondente documentazione, relativa, nel primo caso, appunto all'inquadramento contrattuale e, nel secondo caso, a certificazioni, abilitazioni, partecipazione a corsi di formazione, schede valutative o *curricula* attestanti le specifiche mansioni di fatto svolte e i corrispondenti periodi di espletamento.

Ancora più radicale si rivela poi l'inadempimento in relazione al criterio sussidiario, costituito dal punteggio derivante dalla media ponderata dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia, ove si consideri che, pur se risulta riconosciuto un uguale peso ai due concorrenti criteri c.d. sociali, non è stato però comunicato il peso da attribuirsi agli indicatori interni ai detti criteri (anni di servizio, figli, coniuge), così che non è possibile ricostruire il meccanismo di interazione in concreto degli stessi; in ogni caso – come è stato univocamente riferito dagli informatori – né i punteggi individuali acquisiti dai singoli lavoratori in forza della interazione dei due criteri c.d. sociali, né tantomeno le graduatorie derivanti dalla comparazione tra i punteggi individuali, sono stati mai comunicati ai sindacati.

Eppure siffatti obblighi informativi discendono direttamente dal paragrafo III, lettera A, punto 3, lettera B dell'accordo sindacale stipulato in data



6.9.2018 – il quale prevede l'assunzione di quei lavoratori che avranno conseguito "*il punteggio maggiore*" – ancor più ove coordinato con il paragrafo VI, in cui le parti "*si impegnano ad avviare un'azione di monitoraggio e confronto*", dovendosi interpretare il combinato disposto delle due clausole in esame nel senso che, in materia di criteri di scelta, il monitoraggio e il confronto presuppongono necessariamente, quale condizione di effettività e serietà degli stessi, la comunicazione dei punteggi attribuiti ai lavoratori fungibili in eccedenza.

Deve a questo punto rilevarsi che, per costante orientamento della giurisprudenza di legittimità formatosi in materia di licenziamenti collettivi, il datore di lavoro deve dare puntuale indicazione dei criteri di scelta e delle modalità applicative, onde consentire la verifica della conformità del comportamento datoriale ai generali principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., non essendo ammessi elementi di discrezionalità (cfr. Cass. 19.9.2016 n. 18306 e Cass. 11.12.2015 n. 25048) e dovendo operarsi la valutazione comparativa delle posizioni dei dipendenti interessati anche quando il criterio di scelta sia unico (cfr. Cass. 13.12.2016 n. 25554); analogo principio è stato affermato anche in materia di cassa integrazione (cfr. Cass. 14.5.2012 n. 7459 e Cass. 9.6.2009 n. 13240) e in materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (cfr. Cass. 6.12.2018 n. 31652), sicché, attesa la sua portata generale, esso deve trovare ingresso anche nella materia che ci occupa, stante l'evidente identità della *ratio* sottesa alle varie fattispecie in raffronto.



Né può dubitarsi che l'inadempimento degli obblighi informativi in questione costituisca condotta lesiva dell'attività sindacale.

Per insegnamento della giurisprudenza di legittimità, infatti, la omessa puntuale indicazione delle modalità con cui sono stati concretamente fatti interagire i criteri di scelta ex art. 4 co. 9 e art. 5 l. 23.7.1991 n. 223 in tema di licenziamenti collettivi costituisce un grave vizio (mancanza di trasparenza delle scelte datoriali) ostativo al pieno esercizio della funzione sindacale di controllo e valutazione: cfr. Cass. 13.12.2016 n. 25554.

Allo stesso modo, in tema di cassa integrazione guadagni, la S.C. ha affermato che la previsione dell'obbligo di comunicazione, tanto dei i criteri di scelta eventualmente alternativi alla rotazione, quanto delle modalità di questa, è posta anche a tutela delle prerogative sindacali (cfr. Cass. 26.9.2011 n. 19618) e che la inosservanza degli obblighi di comunicazione e concertazione previsti in favore del sindacato costituisce condotta antisindacale suscettibile di essere contrastata con il provvedimento di repressione previsto dall'art. 28 dello statuto dei lavoratori: cfr. Cass. 9.6.2009 n. 13240.

Nel caso in esame, è palese che la omessa comunicazione delle concrete modalità applicative del criterio prioritario delle competenze professionali, in uno con la omessa comunicazione dei punteggi e delle graduatorie relativi all'attuazione dei criteri sussidiari della anzianità di servizio e dei carichi di famiglia, determina una grave mancanza di trasparenza delle scelte datoriali che preclude di fatto ai sindacati (oltre che ai singoli lavoratori) di esercitare un effettivo controllo sulla correttezza di tali scelte



e, conseguentemente, di svolgere adeguatamente la propria attività in termini di monitoraggio e confronto, a tutela degli interessi dei propri iscritti e simpatizzanti, nonché – più in generale – dei lavoratori coinvolti nell'operazione, tanto più ove si consideri la relevantissima portata, in termini numerici e sociali, della stessa.

E' appena il caso, a questo punto, di osservare che, per costante insegnamento della giurisprudenza di legittimità, ai fini della configurabilità della condotta antisindacale non è necessario (né sufficiente) l'intento lesivo, sia nella ipotesi di condotte tipizzate, sia nella ipotesi di condotte non tipizzate e astrattamente lecite, ma oggettivamente idonee in concreto a ledere gli interessi protetti dalla norma (cfr. Cass. 18.4.2007 n. 9250 e Cass. Sez. Un. 12.6.1997 n. 5295); nel caso in esame, comunque, l'intenzionalità della condotta omissiva risulta evidente, sol che si consideri che la Usb ha reiteratamente e vanamente richiesto informazioni circa le concrete modalità attuative dei criteri di scelta dei lavoratori da assumere, sia durante gli incontri sindacali tenutisi nei mesi di ottobre e novembre 2018 – come riferito dagli informatori – sia con la diffida scritta del 7.12.2018 in atti che, pur non indicando nella sua intestazione l'Ami tra i destinatari, risulta comunque trasmessa a tale società, che infatti l'ha riscontrata (unitamente all'Am), sia pure in senso negativo, con nota del 19.1.2019 pure in atti.

Infondata è altresì l'eccezione, sollevata dall'Ami (oltre che dalle altre resistenti), di inammissibilità della domanda per carenza del requisito dell'attualità della condotta antisindacale.



Per consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, infatti, l'attualità della condotta è configurabile anche ove questa si sia esaurita nella sua materialità, ma ne permangano gli effetti lesivi: cfr. Cass. 19.12.2017 n. 30422, Cass. 12.11.2010 n. 23038, Cass. 6.6.2005 n. 11741, Cass. 5.2.2003 n. 1684 e Cass. 2.6.1998 n. 5422.

Ebbene, nel caso in esame, alla data di presentazione del ricorso, depositato in cancelleria il 22.1.2019, la condotta lesiva era ancora in corso, in quanto l'Ami non aveva ancora assolto i propri obblighi informativi, pur a seguito delle richieste avanzate dalla Usb nei vari incontri sindacali e da ultimo con la citata diffida del 7.12.2018; inoltre, a quella data neppure era stato completato il processo di selezione ed assunzione del personale, in quanto tale processo, per ammissione delle resistenti, si è completato soltanto in occasione del successivo incontro tenutosi in data 30.1.2019; e ciò, senza considerare che gli effetti della selezione dei lavoratori da assumere si riverberano altresì sull'attuazione della "clausola di salvaguardia occupazionale" contenuta nel paragrafo V dell'accordo del 6.9.2018, ove si prevedono ulteriori proposte di assunzione alla cessazione dell'amministrazione straordinaria dell'Ilva, e comunque tra il 23.8.2023 e il 30.9.2025, in favore dei lavoratori rimasti alle dipendenze della stessa Ilva.

Conclusivamente, in parziale accoglimento della domanda formulata nei confronti dell'Ami, deve dichiararsi antisindacale la omessa comunicazione da parte di detta società – limitatamente ai casi di eccedenza di personale fungibile rispetto alle specifiche funzioni richieste dalle esigenze aziendali



– delle concrete modalità applicative del criterio delle competenze professionali e, a parità di queste, dei punteggi e delle graduatorie relativi all'attuazione dei criteri sussidiari della anzianità di servizio e dei carichi di famiglia, nonché ordinarsi la cessazione della suddetta condotta e la rimozione dei suoi effetti mediante la effettuazione di tali comunicazioni alle oo.ss. firmatarie dell'accordo stipulato in data 6.9.2018, ivi compresa ovviamente la ricorrente, entro un termine che, in ragione della complessità degli adempimenti prescritti, si reputa congruo determinare in misura di sessanta giorni a far data dalla comunicazione del presente decreto.

Attesa la già evidenziata rilevanza sociale della vicenda, è altresì opportuno ordinare all'Ami l'affissione della parte dispositiva del presente decreto nelle apposite bacheche dello stabilimento siderurgico di Taranto per un periodo di quindici giorni consecutivi a far data dal giorno successivo alla comunicazione dello stesso decreto.

Non appare ultroneo osservare, a questo punto, che il presente decreto non può incidere sui diritti acquisiti dai singoli lavoratori (cfr. Cass. 9.10.2000 n. 13456) sicché restano ferme le assunzioni già effettuate in attuazione dell'accordo sindacale del 6.9.2018.

Le spese di causa seguono la soccombenza *ex art. 91 c.p.c.* nei distinti rapporti processuali e si liquidano come da dispositivo, con distrazione *ex art. 93 c.p.c.*, quanto alla ricorrente, in favore del suo procuratore, dichiaratosi anticipante.

**P.q.m.**



dichiara antisindacale la omessa comunicazione da parte della ArcelorMittal Italia spa – limitatamente ai casi di eccedenza di personale fungibile rispetto alle specifiche funzioni richieste dalle esigenze aziendali – delle concrete modalità applicative del criterio delle competenze professionali e, a parità di queste, dei punteggi e delle graduatorie relativi all’attuazione dei criteri sussidiari dell’anzianità di servizio e dei carichi di famiglia; ordina la cessazione della suddetta condotta e la rimozione dei suoi effetti, mediante la effettuazione di dette comunicazioni da parte della ArcelorMittal Italia spa alle organizzazioni sindacali firmatarie dell’accordo stipulato in data 6.9.2018, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla comunicazione del presente decreto; ordina altresì alla ArcelorMittal Italia spa l’affissione della parte dispositiva del presente decreto nelle apposite bacheche dello stabilimento siderurgico di Taranto per un periodo di quindici giorni consecutivi a decorrere dal giorno successivo alla comunicazione dello stesso decreto; rigetta per il resto la domanda nei confronti della ArcelorMittal Italia spa; rigetta integralmente la domanda nei confronti della AM InvestColtaly spa e della Ilva spa in a.s.; condanna la ArcelorMittal Italia spa a rifondere alla ricorrente le spese di causa, liquidate in euro 1.500,00 per compensi professionali oltre r.s.f. 15%, iva e cap, con distrazione in favore del procuratore anticipante avv. M [REDACTED] S [REDACTED] condanna la ricorrente a rifondere alle altre due resistenti le spese di causa, liquidate, per ciascuna, in euro 1.500,00 per compensi professionali oltre r.s.f. 15%, iva e cap; si comunichi.

Taranto, 22.3.2019.



*Il giudice*

dott. Lorenzo De Napoli

