



20072

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO

in persona del giudice del lavoro Giovanni Mimmo ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero **2968** del ruolo generale dell'anno **2010** promossa

DA

EUTELIA S.P.A. IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA, in persona dei Commissari Giudiziali Daniela Saitta, Francesca Pace e Gianluca Vidal, elettivamente domiciliata in Roma viale Mazzini n. 134, presso lo studio dell'Avv. Luigi Fiorillo, rappresentata e difesa dal procuratore Avv. Adalberto Perulli che la rappresenta e difende come da procura estesa a margine del ricorso in riassunzione depositato il 30 agosto 2010

OPPONENTE-OPPOSTO IN VIA INCIDENTALE

CONTRO

FIOM FEDERAZIONE IMPIEGATI ED OPERAI METALLURGICI CGIL DI ROMA SUD, con sede in Roma via del Velodromo n. 80, in persona del segretario Lucia Triches, **SLC SINDACATO LAVORATORI COMUNICAZIONE CGIL COMPENSORIO DI ROMA EST**, con sede in Roma via Padre Lino da Parma n. 3, in persona del segretario Filomena Marcon, **FIOM FEDERAZIONE IMPIEGATI ED OPERAI METALLURGICI CGIL NAZIONALE**, con sede in Roma corso Trieste n. 36, in persona del segretario generale Gianni Rinaldini, elettivamente domiciliati in Roma via Ennio Quirino Visconti n. 103, presso lo studio del procuratore Avv. Emilia Recchi che unitamente agli Avv.ti Elena Poli e Silvia Ingegneri li rappresenta e difende come da procura estesa a margine del ricorso proposto ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e depositato in data 22 dicembre 2009

UILM UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI UIL DI ROMA E PROVINCIA, con sede in Roma via del R. Borghi n. 38, in persona del segretario Massimo Cerri, **UILM UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI UIL NAZIONALE**, con sede in Roma corso Trieste n. 36, in persona del segretario generale pro-tempore, elettivamente domiciliati in Roma via Flaminia n. 167, presso lo studio dei procuratori Avv.ti Filippo Maria Giorgi e Federica Bezzi che li rappresentano e difendono come da procura estesa a margine del ricorso proposto ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e depositato in data 22 dicembre 2009

OPPOSTI-OPPONENTI IN VIA INCIDENTALE

NONCHE'

AGILE S.R.L. IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA, in persona dei Commissari giudiziali Di Mundo Francesco, Fasano Oreste e Chiaruttini Stefania
OMEGA S.P.A., con sede in Roma viale Liegi n. 44, in persona del legale rappresentante pro tempore

CONTUMACI

OGGETTO: opposizione ai sensi dell'art. 28 legge n. 300 del 1970

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 29 gennaio 2010 la società Eutelia S.p.A. proponeva opposizione avverso il decreto del Tribunale di Roma del 14 gennaio 2010 pronunciato ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300 con il quale era stata dichiarata «l'antisindacalità della condotta di Eutelia S.p.A. e Agile S.r.l. ai sensi dell'art. 47 della legge n. 428 del 1990 in relazione alla mancata informativa circa il soggetto con il quale pendevano trattative per l'acquisizione della totalità delle quote di Agile S.r.l., alla non corretta informativa in ordine al numero dei lavoratori coinvolti nella cessione ed in ordine alla mancata partecipazione di Agile S.r.l. all'incontro del 28 maggio 2009» ed era stata ordinata alla società Eutelia S.p.A. «la rimozione degli effetti della cessione di ramo di azienda IT da Eutelia S.p.A. ad Agile S.r.l. avvenuta in data 15 giugno 2009»; affermava la insussistenza di una condotta antisindacale da parte della società Eutelia S.p.A. estrinsecatasi nel non avere indicato il nome della società Omega quale cessionario delle quote di Agile S.r.l. affermando che tale evento si è materializzato successivamente al trasferimento di azienda, di avere indicato correttamente il numero delle unità interessate al trasferimento, che all'incontro con i sindacati tenutosi in data 28 maggio 2009 aveva partecipato altresì la società Agile S.r.l. mediante propri delegati; affermava, inoltre, l'insussistenza di un comportamento antisindacale in riferimento alle ulteriori condotte in relazione alle quali il Tribunale aveva rigettato la domanda proposta ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970. Proponeva opposizione al decreto chiedendone la revoca e chiedendo di rigettare tutte le domande proposte ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970 dalle organizzazioni sindacali FIOM CGIL di Roma Sud, UILM UIL di Roma e Provincia, SLC CGIL di Roma Est, FIOM CGIL Nazionale e UILM UIL Nazionale.

Si costituivano con un unico atto le organizzazioni sindacali FIOM CGIL di Roma Sud, UILM UIL di Roma e Provincia, SLC CGIL di Roma Est, FIOM CGIL Nazionale e UILM UIL Nazionale chiedendo il rigetto dell'opposizione rilevandone l'infondatezza e, in via incidentale, chiedendo accertarsi l'antisindacalità della condotta di Eutelia S.p.A. consistita nella mancata partecipazione di Omega alla procedura di consultazione sindacale, nella violazione degli obblighi assunti e nel rifiuto di individuare quale sede dell'incontro sindacale l'Unità di Gestione della Crisi presso il Ministero dello Sviluppo Economico. In ogni caso chiedeva, in riforma del decreto opposto e in conseguenza della antisindacalità della condotta, dichiarare nulla ed inefficace la cessione di ramo di azienda tra Eutelia S.p.A. ed Agile S.r.l. in data 15 giugno 2009, ovvero, in subordine, di sospenderne l'efficacia sin tanto che le parti non abbiano rinnovato la procedura di consultazione ai sensi dell'art. 47 della legge n. 428 del 1990.

All'udienza del 13 aprile 2010 la società Eutelia S.p.A. chiedeva di integrare il contraddittorio mediante notifica del ricorso alle società Agile S.r.l. e Omega S.r.l. Il giudice concedeva termine perentorio di giorni trenta per l'integrazione del contraddittorio. All'udienza del 15 giugno 2010 il procuratore della società Agile S.r.l. nel giudizio promosso ai sensi dell'art. 28 legge n. 300 del 1970 dichiarava di avere ricevuto la notifica del ricorso in opposizione, ma che la società medesima era stata dichiarata insolvente con sentenza del 20 aprile 2010 del Tribunale di Roma; il giudice preso atto della dichiarazione interrompeva il processo.

Con ricorso in riassunzione depositato in data 30 agosto 2010 si costituiva in giudizio la società Eutelia S.p.A. in amministrazione straordinaria rilevando che con

sentenza del Tribunale di Arezzo del 1 giugno 2010 era stato dichiarato lo stato di insolvenza della società Eutelia S.p.A. e chiedendo la prosecuzione del giudizio.

Le società Agile S.r.l. in amministrazione straordinaria ed Omega S.p.A. convenute in giudizio sia mediante la notifica del ricorso incidentale, sia mediante la notifica del ricorso in riassunzione non si costituivano e venivano dichiarate contumaci.

Sulle conclusioni indicate la causa veniva discussa e decisa come da separato dispositivo letto in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con comunicazione del 19 maggio 2009, effettuata ai sensi dell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, la società Eutelia S.p.A. ha comunicato alle organizzazioni sindacali l'intenzione di effettuare la cessione del ramo di azienda relativo al settore IT Information Technology alla società controllata al 100% Agile S.r.l., allo scopo di meglio definire e razionalizzare il ramo IT in vista e al fine della sua successiva dismissione e precisando che il numero di lavoratori coinvolti sarebbe stato di 1.735 unità, oltre a 47 co.co.pro. e 25 dirigenti. Analoga comunicazione veniva inoltrata dalla società Agile S.r.l.

Nelle more della cessione le organizzazioni sindacali chiedevano l'espletamento di un incontro con le due società indicate presso l'Unità di Crisi del Ministero dello Sviluppo Economico e a seguito della richiesta Eutelia convocava le stesse presso la propria sede per il giorno 28 maggio 2009.

In data 15 giugno 2009 Eutelia S.p.A. cedeva ad Agile S.r.l. il ramo di azienda I.T. Information Technology trasferendo dall'una all'altra società 1922 dipendenti. Nella stessa data Eutelia S.p.A. cedeva alla società Omega S.p.A. il 100% delle quote della società Agile S.r.l.

Con ricorso depositato in data 22 dicembre 2009 le organizzazioni sindacali Fiom CGIL di Roma Sud, UILM UIL di Roma e Provincia, SLC CGIL di Roma Est, FIOM CGIL Nazionale e UILM UIL Nazionale convenivano in giudizio le società Eutelia S.p.A., Agile S.r.l. e Omega S.p.A. contestando la condotta delle stesse sotto i seguenti profili: violazione dei principi di correttezza e buona fede, essendosi sottratte ad incontri preventivi richiesti dalle organizzazioni sindacali; violazione dell'art. 47 della legge n. 428 del 1990 per essere rimasta l'effettivo cessionario Omega S.p.A. estraneo alla procedura di consultazione, per la erroneità e omissività delle comunicazioni inviate da Eutelia e Agile, per il mancato rispetto del termine per le suddette comunicazioni, per il rifiuto di Eutelia di accettare quale sede per l'incontro sindacale l'Unità di Gestione della Crisi; affermavano l'antisindacalità delle suddette condotte e chiedevano dichiararsi l'inefficacia del contratto di trasferimento di azienda.

Con decreto del 14 gennaio 2010 il Tribunale di Roma dichiarava «l'antisindacalità della condotta di Eutelia S.p.A. e Agile S.r.l. ai sensi dell'art. 47 della legge n. 428 del 1990 in relazione alla mancata informativa circa il soggetto con il quale pendevano trattative per l'acquisizione della totalità delle quote di Agile S.r.l., alla non corretta informativa in ordine al numero dei lavoratori coinvolti nella cessione ed in ordine alla mancata partecipazione di Agile S.r.l. all'incontro del 28 maggio 2009» ed ordinava alla società Eutelia S.p.A. «la rimozione degli effetti della cessione di ramo di azienda IT da Eutelia S.p.A. ad Agile S.r.l. avvenuta in data 15 giugno 2009».

Avverso tale decreto proponeva la presente opposizione la società Eutelia S.p.A., notificando il ricorso alle sole cinque organizzazioni sindacali ricorrenti; il giudice ordinava l'integrazione del contraddittorio nei confronti delle società Agile S.r.l. e Omega S.p.A.; Eutelia integrava il contraddittorio solo nei confronti della società Agile S.r.l. mediante notifica del ricorso avvenuta in data 29 aprile 2010; nelle more, tuttavia, con sentenza del Tribunale di Roma del 20 aprile 2010 la suddetta società veniva dichiarata in stato di insolvenza, con conseguente interruzione del processo; con

sentenza del Tribunale di Arezzo del 1 giugno 2010 anche la società Eutelia S.p.A. veniva dichiarata in stato di insolvenza.

Il processo veniva riassunto, con ricorso depositato in data 30 agosto 2010, dall'amministrazione straordinaria di Eutelia S.p.A.

Preliminarmente, deve essere disattesa l'eccezione di estinzione del giudizio, limitatamente all'opposizione in via principale proposta da Eutelia, sollevata dalle organizzazioni sindacali opposte. Tale eccezione si fonda su due diversi presupposti: in primo luogo per non avere esteso l'opposizione alla società Omega S.p.A., essendo stata fatta la notifica nei confronti di quest'ultima oltre il termine perentorio indicato dal giudice con ordinanza del 13 aprile 2010; in secondo luogo per non avere tempestivamente riassunto il giudizio entro il termine di tre mesi dalla conoscenza della sussistenza di una causa interruttiva consistente nella dichiarazione dello stato di insolvenza della società Agile S.r.l.

Entrambi i profili devono essere disattesi.

La notifica alla società Omega S.p.A., seppure avvenuta oltre il termine perentorio fissato dal giudice all'udienza del 13 aprile 2010 non può avere effetto estintivo dell'intero giudizio, potendo tale effetto prodursi solo nei confronti della società indicata, non sussistendo una ipotesi di litisconsorzio necessario. Infatti, è vero che la società Omega S.p.A. è stata convenuta nel giudizio promosso ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, ma ciò ha costituito certamente un errore delle organizzazioni sindacali prima e del giudice poi che ha ommesso di dichiararne la carenza di legittimazione passiva, essendo Omega S.p.A. del tutto estranea sia alla condotta antisindacale imputabile solo al datore di lavoro Eutelia, sia agli effetti richiesti dalle organizzazioni sindacali quale conseguenza dell'antisindacalità di tale condotta i cui effetti si possono riverberare esclusivamente, oltre che nei confronti della stessa Eutelia, nei confronti del cessionario Agile S.r.l. Nessuna domanda è stata proposta nei confronti di Omega, nessuna condotta di Omega è stata contestata in questa sede e nessun effetto del presente giudizio può (direttamente) ripercuotersi su Omega, con la ovvia conseguenza che tale ultima società, quantomeno nel giudizio di repressione della condotta antisindacale, deve essere dichiarata priva di legittimazione passiva e con l'ulteriore conseguenza che dalla sua intempestiva citazione non può derivare alcuna conseguenza nel presente giudizio in relazione al quale la società Omega è del tutto estranea.

Anche il secondo profilo dal quale dovrebbe derivare l'estinzione dell'opposizione proposta da Eutelia non è condivisibile. Infatti, prima di verificare il momento da cui deve essere fatto decorrere il termine di tre mesi per riassumere il giudizio (se dal momento in cui Eutelia abbia avuto conoscenza dell'evento interruttivo consistente nella dichiarazione dello stato di insolvenza di Agile S.r.l. giusta sentenza del Tribunale di Roma del 20 aprile 2010, ovvero se dal momento in cui è avvenuta la dichiarazione in udienza con conseguente interruzione del giudizio) appare dirimente la considerazione che nelle more, in data 1 giugno 2010, dunque in ogni caso anteriormente al decorso del termine di tre mesi dalla data di dichiarazione dello stato di insolvenza di Agile S.r.l., sia stato dichiarato lo stato di insolvenza anche di Eutelia S.p.A.; pertanto, potendo ritenersi pacifico che il termine per riassumere il giudizio nei confronti del soggetto succeduto a quello estinto decorra dal momento in cui l'interessato abbia giuridica conoscenza dell'evento, nella fattispecie tale momento non può certamente essere individuato anteriormente al 1 giugno 2010, poiché solo da tale momento il soggetto Eutelia S.p.A. in amministrazione controllata, è succeduto ad Eutelia S.p.A. Infatti, alla data del 1 giugno 2010 il termine di tre mesi per riassumere il giudizio non era ancora decorso; poiché il successore si trova nella stessa posizione processuale del soggetto cui è succeduto, l'amministrazione straordinaria della società

Eutelia ha "ereditato" una situazione processuale in base alla quale il termine non era ancora decorso per cui la riassunzione era ancora possibile; orbene, poiché al fine della decorrenza del termine assume rilevanza la effettiva conoscenza dell'evento interruttivo, tale termine per Eutelia in amministrazione straordinaria, soggetto diverso dalla società Eutelia S.p.A., non può che decorrere dal 1 giugno 2010, con la conseguente tempestività della riassunzione depositata in data 30 agosto 2010. In senso opposto non possono essere condivise le argomentazioni delle organizzazioni sindacali, secondo le quali il termine per la riassunzione dovrebbe sommarsi a quello maturato in precedenza, in quanto tale soluzione contrasterebbe con lo stesso principio secondo il quale il termine in questione non possa decorrere che dalla effettiva conoscenza dell'evento interruttivo.

Passando al merito della vicenda con il procedimento promosso ai sensi dell'art. 28 dello statuto dei lavoratori le organizzazioni sindacali sopra indicate hanno contestato la procedura di consultazione sindacale attuata da Eutelia in merito alla cessione del ramo di azienda IT alla società Agile affermando la violazione delle disposizioni di cui all'art. 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428 sotto vari profili: a) mancato rispetto dei termini relativi alla convocazione delle organizzazioni sindacali; b) rifiuto da parte del datore di lavoro di stabilire quale sede dell'incontro l'Unità Gestione della Crisi; c) mancata partecipazione della società Omega S.p.A. alla procedura di consultazione; d) mancata partecipazione di rappresentanti della società Agile S.r.l. all'incontro fissato con le organizzazioni sindacali.

L'art. 47 citato dispone che: «1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) la data o la data proposta del trasferimento; b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi. 2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo. 3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300».

Le considerazioni del giudice della fase sommaria in merito alla sussistenza di una condotta posta in violazione delle disposizioni sopra indicate e come tale antisindacale possono essere integralmente condivise.

In particolare, dalla documentazione prodotta e dalle stesse difese del datore di lavoro Eutelia emerge in maniera evidente la violazione delle disposizioni contenute

nell'art. 47 citato in relazione a due profili: insufficiente, e in ogni caso non conforme alla realtà, informativa in merito *alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori* della cessione; assenza del cessionario all'esame congiunto con le organizzazioni sindacali.

Non è contestato, infatti, che tra l'adozione dell'informativa e il trasferimento del ramo di azienda, nonostante il brevissimo lasso di tempo intercorso (giusto corrispondente al minimo di 25 giorni fissato dalla legge) si sono verificati fatti che hanno determinato un mutamento della situazione descritta nell'informativa. In particolare, al momento dell'adozione dell'informativa la società Agile S.r.l., soggetto cessionario, era di proprietà al 100% della società Eutelia S.p.A., soggetto cedente: orbene, al momento della cessione medesima il 100% delle quote è stato ceduto ad altra società Omega S.p.A. Pur ammettendo, in assenza di elementi contrari, la giustificazione fornita dalla società Eutelia (invero, difficilmente credibile) secondo la quale al momento dell'adozione dell'informativa non vi era stata alcuna ipotesi di cessione ad Omega delle quote di Agile costituisce un dato di fatto non contestabile che la società cessionaria al momento della cessione aveva una composizione sociale del tutto diversa rispetto a quella sussistente al momento dell'informativa. Pertanto, sempre in riferimento alle *conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori*, la cessione effettivamente posta in essere ha riguardato una società che aveva un assetto societario del tutto diverso, con la conseguenza che del tutto diverse erano le prospettive per i lavoratori ceduti. Seppure in concreto la titolarità delle azioni di una società di capitali non incide sulla personalità giuridica della stessa, appare evidente che tale elemento non sia indifferente rispetto alle concrete conseguenze giuridiche, economiche e sociali dell'operato della società.

Pertanto, in concreto e in relazione alle effettive conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori derivanti dal trasferimento di ramo di azienda, la cessione dei lavoratori fatta nei confronti del cessionario Agile S.r.l. le cui quote risultano essere di proprietà al 100% della stessa società cedente (come indicato nella informativa), ha un contenuto del tutto differente rispetto alla cessione alla stessa Agile S.r.l. le cui quote, al 100%, nelle more siano state cedute ad altro soggetto.

Un elemento così importante, incidendo direttamente sugli effetti della cessione per i lavoratori interessati e sulle loro concrete prospettive professionali, non può essere certamente omesso in sede di corretta informativa. Ne consegue che, qualora dopo l'adozione dell'informativa di cui all'art. 47 della legge n. 428 del 1990 si verifichi un fatto che incida sull'assetto proprietario della società cessionaria, avendo questa circostanza notevoli conseguenze giuridiche economiche e sociali per i lavoratori, la stessa circostanza debba costituire oggetto di una nuova informativa, potendosi così di equiparare la cessione preceduta da una informativa insufficiente e non conforme alla reale situazione ad una cessione di azienda o di ramo di azienda non preceduta da informativa.

Analoghe considerazioni possono essere ripetute in relazione alla circostanza relativa numero dei lavoratori interessati alla cessione: la società Eutelia ammette che la cessione abbia riguardato un numero considerevolmente più elevato di lavoratori rispetto a quelli indicati nell'informativa, circostanza che risulta dalla stessa documentazione prodotta dalla quale emerge il coinvolgimento nella cessione di 115 lavoratori in più rispetto a quelli indicati nell'informativa; peraltro, secondo le organizzazioni sindacali, la differenza concreta, calcolata in relazione a dati numerici non contestati da Eutelia, sarebbe superiore alle 300 unità, essendo in concreto i lavoratori trasferiti più di duemila. Orbene, trattandosi di numeri quantitativamente rilevanti (sia che lo scostamento riguardi 115 unità, sia che riguardi più di 300) appare evidente che la cessione effettivamente attuata abbia avuto connotazioni del tutto

diverse da quella che ha costituito oggetto dell'informativa (la legge prevede l'informativa per trasferimenti che riguardino più di 15 dipendenti, per cui può ritenersi tollerabile e non incidente sull'obbligo di informativa solo uno scostamento che non superi tale numero). Pertanto, qualora in sede di cessione, sulla base di verifiche più complete, cedente e cessionario abbiano rilevato la sussistenza di un numero di lavoratori da trasferire superiore a quello che ha costituito oggetto di informativa, hanno l'obbligo di reiterare l'informativa con l'indicazione dell'esatto e corretto numero di lavoratori coinvolti: infatti, un trasferimento di azienda che riguardi 1800 lavoratori è strutturalmente diverso da un trasferimento di azienda che in concreto coinvolga 1900 lavoratori (ovvero a maggior ragione più di 2000).

Infine, come rilevato l'art. 47 citato prevede che, su richiesta delle organizzazioni sindacali, vi sia un *esame congiunto* delle questioni afferenti la cessione tra queste ultime, il cedente e il cessionario. Lamentano le organizzazioni sindacali che all'incontro fissato per l'esame congiunto della questione avvenuto in data 28 maggio 2009 abbiano partecipato esclusivamente rappresentanti della società Eutelia e non anche della società Agile. Eutelia contesta tale ricostruzione ed afferma che i due rappresentanti della società (il responsabile del personale di Eutelia Mauro Bani e la signora Paola De Nard) erano muniti di delega verbale per rappresentare la stessa Agile conferita dal legale rappresentante di quest'ultima ed ha chiesto lo svolgimento di attività istruttoria al fine di provare il conferimento della delega medesima.

Si evidenzia, tuttavia, che il cedente e il cessionario sono portatori di interessi differenti, per certi versi anche contrapposti (basti pensare agli accordi che frequentemente vengono fatti circa il pagamento da parte del cedente della quota di trattamento di fine rapporto accantonato al momento del trasferimento), per cui la stessa persona fisica non può rappresentare entrambi in occasione di un incontro con le organizzazioni sindacali potendovi essere una chiara situazione di incompatibilità se non un vero e proprio conflitto di interessi. Ne consegue che, anche qualora sussista effettivamente una delega verbale rilasciata dal legale rappresentante di Agile in favore dei dipendenti della Eutelia per rappresentare la prima all'incontro menzionato, a tale delega non potrebbe essere riconosciuto alcun valore giuridico con l'effetto che di fatto la società cessionaria deve ritenersi assente all'incontro; ciò, peraltro come richiesto dalle organizzazioni sindacali, avrebbe dovuto indurre Eutelia a differire l'incontro al fine di consentire la partecipazione allo stesso di rappresentanti di Agile.

In relazione agli altri episodi ritenuti estrinsecazione di condotta antisindacale possono essere condivise le osservazioni del giudice della fase sommaria posto che non emerge la violazione di specifici obblighi imposti dalla legge; in ogni caso le considerazioni sopra sviluppate in ordine alla sussistenza di una pluralità di violazioni alla procedura fissata dall'art. 47 consentono di ritenere assorbite ulteriori contestazioni.

Si deve precisare che secondo giurisprudenza costante per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che il comportamento controverso leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro né nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), né nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire (cfr. Cass 22 aprile 2004 n. 7706; 5



febbraio 2003, n. 1684; 17 ottobre 1998, n. 10324; 22 giugno 1998 n. 6193; SS.UU. 12 giugno 1997, n. 5295).

Deve escludersi la necessità di un accertamento in concreto dell'intento antisindacale, ai fini della repressione della condotta antisindacale a norma dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, con riferimento a quelle condotte del datore di lavoro che contrastino con norme imperative destinate a tutelare, in via diretta ed immediata, l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, come nel caso di comportamenti lesivi dei diritti sindacali di cui ai titoli secondo e terzo dello statuto dei lavoratori (cfr. Cass. 21 luglio 2008, n. 20078).

Nella fattispecie, peraltro, la valutazione della antisindacalità della condotta è fatta dallo stesso legislatore, in quanto l'art. 47 della legge n. 428 del 1990 espressamente qualifica come antisindacale la condotta del datore di lavoro che violi gli obblighi previsti dallo stesso articolo. Peraltro, una volta che si conferiscono alle organizzazioni sindacali talune prerogative, quali obblighi di informazione, che sostanzialmente sono strumentali a consentire l'esercizio delle loro iniziative di controllo e tutela dei lavoratori, ogni condotta, che non integri violazioni meramente formali o che non incida sull'esercizio delle prerogative medesime, deve ritenersi antisindacale.

Nella fattispecie le violazioni degli obblighi di informazione e di partecipazione, come ampiamente sopra descritte, violano certamente le prerogative delle organizzazioni sindacali, non avendo consentito alle stesse di conoscere la reale situazione di fatto e di diritto sottostante alla cessione, al fine di un corretto esercizio dei loro poteri: in particolare, l'omessa comunicazione delle trattative per la cessione delle quote di Agile, la comunicazione di un numero di lavoratori considerevolmente inferiore a quelli in concreto interessati e l'assenza di rappresentanti di Agile all'incontro sindacale non costituiscono violazioni di carattere formale, ma hanno in concreto impedito alle organizzazioni sindacali di conoscere gli effettivi termini del trasferimento al fine di valutarne l'impatto sui rapporti di lavoro.

Sotto questo profilo il decreto del Tribunale deve essere integralmente confermato.

Una volta dichiarata l'antisindacalità della condotta, occorre verificarne gli effetti.

La condotta antisindacale può essere monoffensiva, allorché si limiti esclusivamente ad intaccare prerogative dei sindacati (per esempio, impedire l'espletamento di una assemblea di lavoratori, ovvero l'accesso alla contrattazione collettiva), ovvero plurioffensiva allorché oltre ad arrecare pregiudizio all'organizzazione sindacale incide negativamente sul rapporto di lavoro (per esempio, trasferimento del lavoratore dirigente sindacale senza il prescritto nulla osta, licenziamento collettivo senza il rispetto della prevista procedura, ecc.).

Se per le condotte monoffensive la rimozione degli effetti della condotta antisindacale non può che passare attraverso l'ordine al datore di lavoro di rispettare la prerogativa del sindacato lesa (per esempio consentire l'espletamento dell'assemblea, ovvero ammettere il sindacato alla contrattazione), per le condotte plurioffensive, incidendo su rapporti diversi da quello tra datore di lavoro e sindacato, le conseguenze della declaratoria di antisindacalità vanno valutate caso per caso.

Infatti, ci sono delle situazioni in cui la partecipazione delle organizzazioni sindacali all'adozione da parte del datore di lavoro di taluni atti incidenti sul rapporto di lavoro integra un vero e proprio presupposto di validità dell'atto: è il caso previsto dall'art. 22 della legge n. 300 del 1970 che subordina la validità di un trasferimento di un dirigente sindacale al nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza,

ovvero delle procedure di consultazione previste prima dell'intimazione di un licenziamento collettivo dalla legge n. 223 del 1991.

In tali casi la violazione delle prerogative dei sindacati, per esempio il trasferimento del dirigente senza la richiesta di nulla osta, ovvero l'adozione di un licenziamento collettivo senza la procedura di consultazione, oltre ad integrare una condotta antisindacale, comporta l'illegittimità degli atti di trasferimento o di licenziamento, derivando tale effetto direttamente dalla legge: ed in tal caso l'illegittimità dell'atto di gestione del rapporto può essere fatta valere sia dall'organizzazione sindacale nel giudizio volto all'accertamento dell'antisindacalità della condotta, sia dallo stesso lavoratore con un ordinario giudizio volto a fare accertare la violazione di obblighi gravanti sul datore di lavoro e l'illegittimità dell'atto.

La giurisprudenza ha dichiarato che in tema di procedimento per la concessione dell'integrazione salariale, l'inosservanza degli obblighi di comunicazione e concertazione previsti in favore del sindacato costituisce condotta antisindacale suscettibile di essere contrastata con il procedimento di repressione previsto dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, e poiché l'illegittimità del provvedimento amministrativo di autorizzazione della c.i.g.s. incide, in sequenza logica, anche sulla sospensione in c.i.g.s. disposta dal datore di lavoro, va dichiarata l'illegittimità della collocazione in cassa integrazione dei lavoratori operata dalla società datoriale, previa disapplicazione (ex art. 5 legge 20 marzo 1865, n. 2248, All. E) del provvedimento amministrativo di autorizzazione della predetta integrazione salariale (cfr. Cass. 9 giugno 2009, n. 13240).

Ad identica conclusione si deve pervenire nelle ipotesi in cui l'illegittimità dell'atto posto in essere dal datore di lavoro coincida con la stessa antisindacalità della condotta: è il caso, a mero titolo di esempio, del licenziamento del lavoratore in ragione della sua appartenenza ad un'organizzazione sindacale. Il tal caso il licenziamento sarà certamente nullo in quanto discriminatorio, ma la condotta del datore di lavoro può essere ritenuta anche antisindacale, con la conseguenza che il vizio dell'atto di recesso potrebbe essere fatto valere sia dall'organizzazione sindacale nel giudizio volto all'accertamento dell'antisindacalità della condotta, sia dallo stesso lavoratore licenziato in un ordinario giudizio di cognizione.

Posto che il giudice che accerti il carattere antisindacale di una condotta debba condannare il datore di lavoro a rimuovere gli effetti della condotta medesima, nei casi sopra indicati la rimozione degli effetti non può che coincidere con la rimozione dell'atto stesso nel quale si sia estrinsecata la condotta e, dunque, negli esempi sopra indicati, nell'annullamento del licenziamento o dei licenziamenti, ovvero del trasferimento del lavoratore.

Vi sono, al contrario, taluni obblighi, in particolare di informazione, posti a carico del datore di lavoro la cui violazione non può certamente portare, in assenza di alcuna previsione in tal senso, all'annullamento dell'atto incidente sul rapporto di lavoro. Per esempio, l'art. 2 del d. lgs. 6 settembre 2001 n. 368 dopo avere previsto per talune aziende la possibilità di stipulare contratti a termine dispone che «In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo». La condotta del datore di lavoro che, dopo avere stipulato con i lavoratori contratti a termine avvalendosi della facoltà concessa dall'art. 2 citato, non abbia provveduto ad informare le organizzazioni sindacali potrebbe essere ritenuta antisindacale, violando una specifica prerogativa riservata ai sindacati, ma giammai potrebbe determinare la nullità dei contratti a termine stipulati, trattandosi di adempimento del tutto estraneo alla formazione della fattispecie, che non incide in alcun modo sulla validità del contratto, ed essendo una sanzione non prevista dalla norma. In tal caso l'effetto della antisindacalità della condotta potrebbe



essere unicamente quello di obbligare il datore di lavoro a fornire l'informativa omessa, senza ulteriori conseguenze sulla validità del rapporto di lavoro.

Inquadrate in generale le possibili conseguenze della dichiarazione di antisindacalità di una condotta datoriale occorre verificare in concreto le conseguenze derivanti dall'omessa informazione prescritta dall'art. 47 della legge n. 428 del 1990 in presenza di un trasferimento di azienda riguardante un numero di più di 15 dipendenti, ed in particolare se tale omissione possa invalidare o meno la cessione.

La formulazione della norma non consente di pervenire alla soluzione richiesta dalle organizzazioni sindacali e comportante l'annullamento del trasferimento di azienda. Infatti, la norma non fa discendere dalla violazione di tali obblighi l'invalidità dell'atto traslativo (come avviene, al contrario, nell'art. 5 della legge n. 223 del 1991 che sanziona con l'inefficacia o l'illegittimità la violazione degli obblighi di informazione e consultazione delle organizzazioni sindacali nel corso di una procedura di licenziamento collettivo), ovvero non è formulata in maniera tale da far presupporre che tali adempimenti siano essenziali alla formazione della fattispecie (come per esempio avviene nell'art. 22 della legge n. 300 del 1970 ove si dice che il datore di lavoro non può trasferire il dirigente sindacale senza il nulla osta); inoltre, l'art. 47, terzo comma, prevede espressamente che "il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300", senza alcuna ulteriore specificazione, con l'ovvia conseguenza che lo stesso legislatore non ha voluto predisporre altre sanzioni in quanto altrimenti lo avrebbe indicato: infatti, se il legislatore avesse inteso ritenere illegittima la cessione di azienda nell'ipotesi di violazione dell'art. 47 citato, non si sarebbe certamente limitato a prevedere che la violazione degli obblighi datoriali debba considerarsi condotta antisindacale, ma avrebbe espressamente previsto l'invalidità dell'atto di trasferimento.

La giurisprudenza della Suprema Corte formatasi sul punto va nel senso appena descritto. In particolare ha affermato che "in tema di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., l'art. 47 legge n. 428 del 1990 prevede una serie di limitazioni all'autonomia privata dell'alienante e dell'acquirente già nella fase precedente il trasferimento, disponendo che, ove detto trasferimento riguardi un'azienda che occupa più di quindici dipendenti, almeno venticinque giorni prima di esso deve darsi comunicazione per iscritto alle rappresentanze sindacali costituite nelle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria; il mancato adempimento dell'obbligo di informazione del sindacato, tuttavia, costituisce comportamento che viola l'interesse del destinatario delle informazioni, ossia il sindacato, ed è pertanto, sussistendone i presupposti, configurabile come condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 legge n. 300 del 1970, ma non incide sulla validità del negozio traslativo, non potendosi configurare l'osservanza delle suddette procedure sindacali alla stregua di un presupposto di legittimità (e quindi di un requisito di validità) del negozio di trasferimento" (cfr. Cass. 13 novembre 2009, n. 24093; 22 agosto 2005, n. 17072; 4 gennaio 2000, n. 23).

La ratio della norma in questione è quella di pervenire a soluzioni concordate a tutela di tutti i lavoratori, come emerge chiaramente dalla natura delle informazioni di cui al primo comma, che devono essere fornite alle rappresentanze sindacali, e dal disposto del secondo comma del medesimo art. 47, secondo cui "il cedente ed il cessionario sono tenuti ad avviare...un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non si sia raggiunto un accordo". Le medesime disposizioni quindi si applicano anche agli accordi conclusi dalle rappresentanze sindacali che sono l'unico interlocutore necessario per tutte le questioni relative agli accordi medesimi (con esclusione quindi

dei singoli lavoratori) comprese quelle relative alla violazione degli obblighi di correttezza e buona fede, eventualmente commessa dall'azienda (con particolare riferimento, per quel che interessa in questa sede, alle informazioni relative alle "conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori...e le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi"). La Corte ha però precisato che tale violazione non comporta automaticamente il sorgere di diritti, in quanto "i principi di correttezza e buona fede - di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. - non creano obbligazioni autonome in capo al datore di lavoro, bensì rilevano o come modalità di generico comportamento delle parti ai fini della concreta realizzazione delle rispettive posizioni di diritti e obblighi, oppure come comportamento dovuto in relazione a specifici obblighi di prestazione, laddove il datore di lavoro, nell'esplicazione del suo potere di autonomia contrattuale, agisce in piena libertà, senza alcun vincolo, neppure generico, nei confronti della generalità dei dipendenti; libertà di iniziativa che non viene minimamente intaccata dalla norma in esame, che obbliga all'incontro delle parti ed all'esame congiunto, ma ritiene esaurita la consultazione in caso di mancato accordo entro 10 giorni".

Pertanto, l'inadempimento dell'obbligo d'informazione costituisce comportamento contrario ai principi di correttezza e di buona fede, la cui violazione rileva come condotta antisindacale, mentre i lavoratori, avendo un interesse di fatto al rispetto degli obblighi di comunicazione, non sono legittimati a far valere la carenza o la falsità delle informazioni; ne consegue che se il trasferimento non può essere, in ragione del profilo inerente la violazione degli obblighi di informazione, invalidato per intervento dei lavoratori interessati, allo stesso modo tale conseguenza deve ritenersi preclusa alle stesse organizzazioni sindacali.

Ciò non comporta che la dichiarazione di antisindacalità rimanga priva di effetti, ma unicamente che tali effetti siano limitati entro un ambito temporale circoscritto, in quanto il giudice potrebbe ordinare al datore di lavoro di fornire le prescritte informazioni prima della definizione del trasferimento di azienda ed eventualmente inibire la cessione fino tanto che le procedure non siano state debitamente rispettate: sotto questo profilo la celerità che caratterizza la procedura di cui all'art. 28 dello statuto dei lavoratori si presta ad un intervento tempestivo del giudice prima della conclusione della cessione che spesso risulta lunga e complessa e che in ogni caso non deve intervenire prima di 25 giorni dalla comunicazione.

Certamente tale soluzione offre una tutela relativa alle organizzazioni sindacali nelle ipotesi, come quella in esame, in cui gli effetti della cessione si siano ormai consolidati, in quanto, di fatto, l'accertamento dell'antisindacalità della condotta rimane fine a se stesso e senza pratiche conseguenze, fermi restando ovviamente profili risarcitori. Tuttavia, è la stessa norma che, nel prevedere che la condotta del datore di lavoro possa essere ritenuta antisindacale, consente di limitare la pronuncia alla mera antisindacalità della condotta stessa.

Alla luce delle considerazioni che precedono deve essere confermata la valutazione di antisindacalità della condotta posta in essere da Eutelia in occasione del trasferimento di ramo di azienda alla società Agile, ma non può essere accolta l'opposizione delle organizzazioni sindacali che chiedevano la nullità del trasferimento di azienda, con il conseguente rigetto sia dell'opposizione principale sia di quella incidentale.

L'oggettiva antisindacalità della condotta tenuta dalla società Eutelia comporta che la stessa possa essere ritenuta soccombente e tenuta a rimborsare alle organizzazioni convenute le spese del giudizio liquidate in dispositivo.

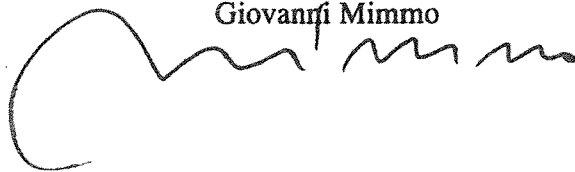
P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione,

rigetta l'opposizione proposta da Eutelia S.p.A. in amministrazione straordinaria;
rigetta l'opposizione incidentale proposta dalle organizzazioni sindacali FIOM CGIL di Roma Sud, UILM UIL di Roma e Provincia, SLC CGIL di Roma Est, FIOM CGIL Nazionale e UILM UIL Nazionale;
condanna la società Eutelia S.p.A. in amministrazione straordinaria al pagamento in favore delle organizzazioni sindacali, in solido tra loro, FIOM CGIL di Roma Sud, UILM UIL di Roma e Provincia, SLC CGIL di Roma Est, FIOM CGIL Nazionale e UILM UIL Nazionale delle spese processuali liquidate in € 3.401,00 di cui € 1.275,00 per onorari di avvocato ed € 1.748,00 per diritti di procuratore, oltre spese generali IVA e CPA come per legge.
Fissa il termine di giorni tre per il deposito della sentenza.

Roma, il 15 dicembre 2010

Il giudice
Giovanni Mimmo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giovanni Mimmo', written over the typed name.