



Federazione Autonoma Bancari Italiani

Segreteria Centrale Coordinamento RSA Banca Antonveneta

www.fabiantonveneta.it e-mail: segreteria@fabiantonveneta.it

Alle Rappresentanze Sindacali Aziendali
FABI
della Banca Antoniana Popolare Veneta
Loro sedi

Circolare 26/04

Torino, 11 agosto 2004

Cessione sportelli a UNIPOL BANCA SpA

Con lettera del 6 agosto 2004 la BAPV ha formalizzato alla scrivente l'intenzione di vendita alla UNIPOL BANCA SpA degli sportelli di Cagliari – viale Trieste 38 – e di Milano – piazza Missori 2 – per complessivi 12 dipendenti.

Comincia così il piano di dismissione di “una trentina di sportelli” considerati non strategici, comunicato dall'AD Montani alle Organizzazioni Sindacali, il 17/6. Sono d'obbligo due precisazioni:

- Il numero degli sportelli interessati alla ipotetica vendita potrebbero, alla fine, essere superiori alla trentina ipotizzata dall'AD;
- Le risorse che attualmente operano presso i due sportelli sono, in realtà, 13 di cui 1 in attesa di collocazione che, ai sensi di quanto disposto dal comma 5 dell'art. 47 – Legge 29/12/1990 n° 428, è escluso dal computo dei dipendenti coinvolti nella cessione.

Per Vostra opportuna conoscenza alleghiamo:

1. Testo della Legge 29/12/1990 n° 428 – Art. 47;
2. Testo art. 2112 del Codice Civile;
3. Testo art. 14 CCNL 11/07/1999 e relative note;
4. Risposte ad alcuni dei quesiti attinenti il trasferimento d'Azienda;
5. Parere legale in merito alle nuove norme a tutela dei lavoratori in caso di trasferimento d'Azienda;
6. Letta della BAPV del 6/8/04;
7. Lettera delle OO.SS. di richiesta incontro (comma 2 art. 47 L. 428/1990).

Cordiali saluti

La Segreteria Centrale

Legge 29/12/1990 n.428 - Art.47

TRASFERIMENTI DI AZIENDA

Comma 1

Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rispettive rappresentanze sindacali costituite, a norma dell'art. 19 della legge 20/05/1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

- a) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Comma 2

Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, l'alienante e l'acquirente 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. Il mancato rispetto, da parte dell'acquirente o dell'alienante, dell'obbligo di esame congiunto previsto nel presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20/5/70 n° 300.

Comma 3

I primi tre commi dell'art 2112 del codice civile sono sostituiti dai seguenti:

- In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
- L'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.
- L'acquirente e' tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente".

Comma 4

Ferma restando la facoltà dell'alienante di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per se' motivo di licenziamento.

Comma 5

Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'art. 2, quinto comma, lettera c), della legge 12/08/1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'art. 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

Comma 6

I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'art. 2112 del codice civile.

Art. 2112

Trasferimento dell'azienda

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano (1).

L'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro (1).

L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente (1). Le disposizioni di quest'articolo si applicano anche in caso di usufrutto o di affitto dell'azienda.

(1) Comma così sostituito dall'art. 47, L. 29 dicembre 1990, n. 428.

Art. 14 – **Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda**

1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.
2. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
3. Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.
4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 10 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.
5. Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 25 giorni, trascorsi i quali l'azienda può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'ABI.
6. Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle aziende interessate.
7. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al 1° comma del presente articolo.
8. Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

NOTE

Il 1° comma ribadisce il principio, già sancito dall'art. 147 ASS., del coinvolgimento sindacale, inizialmente in termini di informativa e consultazione, successivo alla fase decisionale. Di rilevante può apparire l'eliminazione, fra gli eventi che attivavano la procedura di contratto previsti dalla citata precedente norma, delle ipotesi di fusione, concentrazione e scorporo. In effetti, si sono considerati questi casi come le specificazioni dell'unica matrice "trasferimento d'azienda", e come tali previsti e disciplinati dal 6° comma, di cui più oltre.

Il 2° comma è nuovo, e rappresenta l'estensione ai casi previsti dal comma che precede (ristrutturazioni e riorganizzazioni) di quanto la legge – art. 47, 1° comma, legge 29 dicembre 1990, n. 428 – prevede per i trasferimenti d'azienda, equiparandone di fatto il contenuto dell'informativa.

I successivi commi 3, 4 e 5 ripresentano, semplificandola lessicalmente, la procedura già prevista dalla normativa precedente, laddove dalle ipotesi di ristrutturazioni e riorganizzazioni discendano ricadute sulle condizioni di lavoro. Procedura che, come in precedenza, deve intervenire prima dell'attuazione operativa.

Il comma che segue, il 6°, richiama l'ipotesi di trasferimento d'azienda, non contemplata prima, richiamando a sua volta i casi di fusione, concentrazione e scorporo. L'impegno di definire una procedura in materia di trasferimenti d'azienda era stato esplicitamente inserito nell' Accordo 11.7.1999. Il contenuto si limita ad un rinvio alla legge, integrato però da una precisazione di miglior favore: l'applicabilità a prescindere dal numero dei dipendenti delle aziende coinvolte, superando pertanto il presupposto minimo dei 15 dipendenti. Ricordiamo poi che la procedura di legge si attiva

con una richiesta delle organizzazioni sindacali da inoltrare entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione dell'azienda, che deve essere preventiva al momento che formalizza la decisione (con tutti i problemi interpretativi che questo comporta), e che si esaurisce comunque trascorsi dieci giorni dal suo inizio.

Nuovo è ancora il 7° comma, con cui si è previsto anche il caso di cessione del pacchetto azionario di controllo. Il dato di fondo che emerge dall'impostazione della norma è il presupposto che trasferimento d'azienda e cessione del pacchetto azionario di controllo sono da considerare due distinte fattispecie, operando poi di fatto una equiparazione, ai fine della procedura sindacale, di quest'ultima ipotesi con quelle previste dal 1° comma. L'informativa sarà dunque successiva alla fase decisionale, ma immediata, contestuale alla divulgazione alla stampa e agli operatori del settore da parte aziendale – qui fra l'altro entrano in gioco anche delicate questioni di insider trading – così come la fase di confronto è solo eventuale, da definire nei tempi di attivazione fra le parti in quanto condizionata alla sussistenza di ricadute sul personale.

Viceversa non nuovo è il principio del raffreddamento che accompagna la fase di confronto ripreso dall'ultimo comma.

Un'ultima segnalazione, inerente alla durata della procedura di contratto, è il venir meno della differenziazione per le aziende convenzionalmente considerate minori (fino a 300 dipendenti) per le quali il vecchio art. 149 ASS. prevedeva tempi abbreviati, in quanto la norma è saltata.

TRASFERIMENTO DI AZIENDA

D: Cosa succede, in caso di trasferimento di azienda, al rapporto di lavoro in essere?

R: Il rapporto, afferma l'art. 2112, comma 1, c. c., continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

D: C'è solidarietà tra cedente e cessionario in ordine alle obbligazioni derivanti dal precedente rapporto di lavoro?

R: Sì, ma il lavoratore (art. 2112, comma 2, c.c.), può consentire la liberazione del cedente attraverso un accordo sottoscritto in sede sindacale o presso la commissione di conciliazione istituita presso la Direzione provinciale del Lavoro.

D: Quali sono gli obblighi del cessionario verso il lavoratore?

R: Egli è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi, anche aziendali, fino alla scadenza, a meno che non siano sostituiti da altro contratto collettivo dello stesso livello applicato nella sua impresa.

D: Il trasferimento di azienda costituisce motivo di licenziamento?

R: No.

D: Possono ricorrere ipotesi di dimissioni per giusta causa?

R: Sì, se per effetto del trasferimento, c'è stata una sostanziale modifica nelle condizioni di lavoro. Ovviamente, qualora le dimissioni siano motivate da un complessivo peggioramento delle condizioni di lavoro, il datore di lavoro potrebbe subirne gli effetti sul piano giudiziale.

D: Cosa si intende per trasferimento di azienda?

R: L'art. 32 del D. L.vo n. 276/2003 ha modificato il comma 5 dell'art. 2112 c.c. affermando che "per trasferimento di azienda si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compreso l'usufrutto o l'affitto d'azienda. Le disposizioni trovano applicazione anche al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento".

D: Quando va fatta la valutazione dell'autonomia funzionale?

R: Al momento del trasferimento, a prescindere dalla tipologia contrattuale adoperata (cessione, affitto, usufrutto, ecc.).

D: Chi deve valutare l'autonomia funzionale?

R: Il nuovo comma 5 affida questo compito ai due contraenti, cedente e cessionario.

D: Cosa succede se alla cessione di un ramo di azienda è correlato un contratto di appalto?

R: L'art. 32 del D. L.vo n. 276/2003 ha aggiunto il comma 6 all'art. 2112 c. c. ed ha affermato che opera un regime di solidarietà ex art. 1676 c. c. . Ciò significa che coloro che "alle dipendenze dell'appaltatore hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o prestare il servizio, possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda". Questo potrebbe significare responsabilità solidale delle due imprese nei confronti di tutti i lavoratori in "outsourcing", anche per i crediti sorti dopo il trasferimento.

D: Ma quale è la procedura da seguire nel trasferimento di azienda?

R: Trova applicazione l'art. 47 della legge n. 428/1990, come modificato dall'art. 2 del D. L.vo n. 18/2001.

D: Esiste un obbligo di comunicazione?

R: Il cedente ed il cessionario, qualora il trasferimento interessi più di 15 dipendenti (nel computo non rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di formazione e lavoro, gli assunti con contratto di reinserimento, i dipendenti assunti dopo un'esperienza nei lavori socialmente utili, ecc.) debbono darne comunicazione scritta almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto di trasferimento o sia raggiunta un'intesa vincolante, alle RSA o, in mancanza, alle strutture territoriali di categoria.

D: Quale è il contenuto dell'informativa?

R: Esso deve riguardare la data del trasferimento, le motivazioni, le conseguenze giuridiche per i lavoratori e le misure previste nei loro confronti.

D: C'è un diritto di precedenza per i lavoratori che non passano all'atto del trasferimento?

R: La norma prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni del subentrante per un periodo di un anno.

D: Quando va effettuata l'informativa sindacale?

R: Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la nota n. 56/26570/70/ Trasferimento d'azienda del 31 maggio 2001, affermò che esso va assolto prima che i lavoratori vengano lesi dal trasferimento nelle loro condizioni di impiego e di lavoro.

D: Da quando decorrono i 25 giorni richiesti dall'art. 47 della legge n. 428/1990?

R: Il "dies a quo" va individuato nella data in cui il contratto traslativo viene registrato, afferma la nota ministeriale appena citata, in quanto dalla iscrizione discendono gli effetti conoscitivi nei confronti dei terzi.

D: Cosa si intende per "atto vincolante" al trasferimento?

R: La nota ministeriale ricorda che esso è quello in cui le parti hanno manifestato una volontà "immodificabile".

D: Il trasferimento di azienda riguarda anche i dirigenti?

R: La normativa generale riguarda anche loro: tuttavia, occorre ricordare che la normativa collettiva di riferimento (es. CCNL dirigenti del terziario o dell'industria) prevede alcune garanzie particolari riferite alla risoluzione del rapporto nei 6 mesi successivi (con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso) o a quella scaturente dalla mancata accettazione del trasferimento.

D: Quali sono i termini della procedura dopo l'invio dell'informativa?

R: Su richiesta delle associazioni sindacali, va espletato un incontro entro i sette giorni successivi al ricevimento. Esso deve coinvolgere tutte le parti interessate.

D: Quando si può intendere esaurita la procedura?

R: Qualora, dopo il primo incontro siano trascorsi 10 giorni e non sia stato raggiunto alcun accordo.

Le nuove norme a tutela dei lavoratori in caso di trasferimento di azienda.

1.- Con il Decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, il legislatore italiano ha dato "attuazione [alla] direttiva 98/50, relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti" (Gazz. Uff. n. 43, del 21 febbraio 2001), modificando l' art. 2112 del cod. civ. e l' art. 47 della L. n. 428/1990 (con il quale lo Stato italiano aveva tardivamente recepito la Dir. n. 77/187).

2.- Com'è noto, la Dir. n. 98/50 aveva novellato la precedente Dir. n. 77/187, d'analogo contenuto. Il testo della Dir. n. 77/187, in vari punti generico o approssimativo, aveva suscitato un notevole contenzioso giudiziario, con frequenti rinvii alla Corte di Giustizia. Quest'ultima, attraverso una decennale giurisprudenza, aveva contribuito alla ricostruzione d'alcune parti della suddetta direttiva influenzando profondamente gli orientamenti delle Corti nazionali e le normative interne. L'evoluzione della giurisprudenza comunitaria, unita ad altri fattori, ha condizionato pertanto l'adozione della Dir. 98/50, che voleva inoltre tener conto della tutela offerta da altre direttive, come quella concernente l'insolvenza del datore di lavoro (Dir. n. 80/987) e quella sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese di "dimensione comunitaria" (Dir. n. 94/45), specie con riferimento alle ipotesi sempre più diffuse di trasferimenti o concentrazioni di imprese aventi dimensioni transnazionali, nelle quali i centri decisionali sono ubicati in uno Stato membro diverso da quello in cui sono occupati i lavoratori interessati.

3.- Come premesso, le modifiche introdotte al testo dell' art. 2112, cod. civ., e dell' art. 47 della L. n. 428/1990 sono di sicuro rilievo.

3.1.- Per quanto riguarda le modifiche all' art. 2112, si ricorda anzitutto che, facendo proprio un univoco orientamento giurisprudenziale, il legislatore si riferisce non più alle figure di "acquirente" e di "alienante" ma a quelle generiche di "cedente" e di "cessionario". In secondo luogo, viene adottata una nozione di trasferimento d'azienda che riprende quella elaborata dalla giurisprudenza comunitaria. Infatti, il nuovo co. 5° del nuovo art. 2112, superando la nozione di azienda contenuta nell' art. 2555, cod. civ., precisa che l'oggetto del trasferimento d'azienda è costituito da "un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva la propria identità". Il legislatore, inoltre, rielaborando ancora una volta una nozione coniata dalla giurisprudenza comunitaria, disciplina il trasferimento del "ramo d'azienda", di cui offre anzi una apposita definizione normativa, intendendo per tale l'"articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata [...]". Il legislatore ha anche tentato di dare una risposta ai quesiti concernenti la disciplina collettiva applicabile ai rapporti di lavoro trasferiti al cedente, che erano alla base di contrasti giurisprudenziali. Il nuovo co. 3° dell' art. 2212, facendo proprio un orientamento della giurisprudenza italiana, ribadisce il principio della sostituzione automatica del contratto collettivo applicato nell'azienda del cedente ad opera di quello applicato nell'azienda del cessionario, precisando che tale "effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello".

3.2.- Altrettanto significative sono le modifiche dell'art. 47 della L. n. 428/1990, dal D. Lgs. n. 18/2001 (concernenti i commi da 1 a 4). In base al nuovo testo, il cedente e il cessionario hanno l'obbligo di informare le rispettive R.s.u o R.s.a., o in mancanza i "sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi", anche della "data o data proposta del trasferimento" d'azienda o "di una parte di azienda" (norma introdotta dalla Dir. n. 98/50) 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" (comma 1), intendendosi con ciò probabilmente non solo la stipulazione di un eventuale contratto preliminare, ma anche la formulazione di una qualsiasi proposta di carattere commerciale finalizzata al progettato trasferimento, che una volta accettata obbligherebbe il cedente. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi di informazione e non più solo di avviare un esame congiunto, costituisce condotta antisindacale ai sensi dell' art. 28 dello Statuto dei lavoratori (comma

3°). Infine, il nuovo comma 4° dell' art. 47 prevede che "gli obblighi di informazione e di esame congiunto [...] devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da un' impresa controllante", fermo restando che la "mancata trasmissione [...] delle informazioni necessarie" da parte dell' impresa controllante, non vale a giustificare "l'inadempimento dei predetti obblighi" del cedente e del cessionario.

4.- Le modifiche in commento, pur significative, non sembrano in ogni caso tali da "stravolgere" il senso della normativa comunitaria, da cui peraltro sono originate, e, la ratio della previgente normativa interna.

4.1.- A tal proposito è opportuno ricordare che la precedente formulazione dell' art. 47, L. n. 428/1990, prevedeva che, in caso di trasferimento di un' azienda in cui fossero occupati più di quindici lavoratori, "l' alienante e l' acquirente" dovessero "darne comunicazione per iscritto [...] alle rispettive rappresentanze sindacali costituite [...] nelle unità produttive interessate, nonché, alle rispettive associazioni di categoria". La stessa norma definiva poi analiticamente il contenuto dell' informazione, concernente i "motivi del programmato trasferimento d' azienda; le sue conseguenze giuridiche economiche e sociali per i lavoratori; le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi". Ai sensi del secondo comma dello stesso articolo, le R.s.a., oppure i sindacati di categoria, potevano richiedere per iscritto che l' alienante e l' acquirente si rendessero disponibili ad avviare con loro un "esame congiunto" dell' operazione progettata. Una volta richiesto, lo svolgimento di questo incontro era obbligatorio (anche se la stessa norma opportunamente precisava che esso non doveva necessariamente concludersi con un'intesa tra le parti interessate). Ciò era confermato dal fatto che "il mancato rispetto, da parte dell' acquirente o dell' alienante, dell' obbligo di esame congiunto costituiva condotta antisindacale ai sensi dell' art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300". Il legislatore del 1990 aveva in tal modo perseguito un duplice scopo:

- a) quello di rafforzare il diritto del sindacato di essere protagonista e non semplice spettatore delle trattative e dell' accordo di trasferimento dell' azienda:
- b) quello di semplificare il compito del giudice, assumendo a priori nella fattispecie normativa dell' art. 28 dello Statuto dei lavoratori determinati comportamenti.

4.2.- Si deve inoltre ricordare che la prevalente dottrina e giurisprudenza avevano ragionevolmente collegato il primo comma dell' art. 47 (relativo cioè all' obbligo di informazione) col secondo comma del medesimo articolo (relativo all' obbligo di esame congiunto) desumendone che fosse stata tipizzata come antisindacale anche la eventuale violazione del "diritto di informazione" del sindacato in merito al progetto di trasferimento, ed in particolare il mancato invio della comunicazione prevista dalla prima parte della norma, strumentale all' "esame congiunto" di cui s'è detto. La qualificazione di condotta antisindacale doveva cioè ritenersi estensibile anche al mancato rispetto delle procedure di informazione (o alla comunicazione di informazioni false o incomplete), stante il loro carattere di strumentalità rispetto all' esame congiunto, dato che quest'ultimo risulterebbe impraticabile in caso di totale omissione delle informazioni o sarebbe comunque destinato, il più delle volte, a fallire se le informazioni rese alle rappresentanze sindacali fossero carenti (sul punto Cfr, fra le numerose pronunzie dei giudici di merito, Pret. Lecce, 27.7.1998, Pret. Udine, 9.8.1995, Pret. Pistoia, 13.4.1994; Pret. Napoli 7.12.1993, Pret. Milano, 29.6.1992).

4.3.- Proprio in considerazione della stretta interazione tra gli obblighi di informazione e quelli di consultazione, e del rilievo assorbente delle procedure di informazione e consultazione sindacale "al fine di ricercare un accordo", ai sensi dell' art. 6.2, la Corte aveva condannato il Regno Unito, perché la normativa britannica di recezione della Dir. n. 77/187 [cioè il Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations del 1981, parzialmente modificato dal Trade Union Reform Rights Act del 1993] non garantiva "una corretta attuazione della direttiva". Le norme suddette si limitavano infatti ad "obbliga(re) semplicemente il cedente o il cessionario che intenda adottare provvedimenti nei confronti dei lavoratori interessati da un trasferimento ad avviare consultazioni con i rappresentanti sindacali da esso riconosciuti, a prendere in considerazione tutte le osservazioni formulate da tali rappresentanti, a rispondere a dette osservazioni e, se le respinge, a indicarne i motivi, mentre l' art. 6.2 [...] impone di

consultare i rappresentanti dei lavoratori 'al fine di ricercare un accordo'" (CGE, Commissione c. Regno Unito, 1994, punto 48). Rispetto alla precisazione fatta dalla Corte di Giustizia sembra pertanto allineata la normativa italiana di recezione, secondo cui "il mancato rispetto [...] degli obblighi previsti nei commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell' art. 28 [...].

4.4.- Resta naturalmente riservata al giudice, sia nella fase sommaria, sia nella fase eventuale a cognizione piena in seguito a opposizione (del provvedimento da parte del datore di lavoro), ogni valutazione sulla fattispecie dedotta nel ricorso, e cioè, ad esempio, sugli eventuali motivi della mancanza o della incompletezza della comunicazione al sindacato, ovvero sulla tempestività della presentazione della richiesta scritta da parte del sindacato, oppure sui motivi per cui l' esame congiunto non era stato avviato, ovvero sulle attività minime di convocazione che era (ed è) lecito pretendere da alienante ed acquirente entro i sette giorni previsti dalla norma. Quanto al contenuto del provvedimento del giudice, non v'era (e non v'è) dubbio che questi, più che ordinare la cessazione di un comportamento, in realtà poteva e doveva condannare i due intimati (cioè l' alienante e l' acquirente) ad un fare, e cioè a provvedere alla comunicazione (o alla integrazione della comunicazione) ai sindacati, oppure rendersi attivamente disponibili per l' incontro con il sindacato richiedente.

4.5.- Venendo infine alle sanzioni in caso di inottemperanza del datore di lavoro al decreto o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione - fermo restando il disposto del quarto comma dell' art. 28 dello Statuto dei lavoratori (secondo cui "il datore di lavoro inottemperante è punito ai sensi dell' art. 650 del codice penale) parte della giurisprudenza ha ritenuto, nel vigore del precedente art. 47, che potessero aversi conseguenze negative anche sul trasferimento nel frattempo perfezionatosi, di cui veniva ritenuta la totale invalidità, ovvero, come sembrava preferibile, la inefficacia nei confronti dei lavoratori (Pret. Udine, 9 agosto 1995; secondo Pret. Nola, 29 gennaio 1997, "la procedura collettiva designata dall' art. 47, L. n. 428/1990, integra un elemento costitutivo della fattispecie complessa a formazione progressiva sul trasferimento d' azienda ed in mancanza di essa non si producono gli effetti del trasferimento").

La Corte di Cassazione (Sent. 4 gennaio 2000, n. 23) si è invece pronunciata nel senso che il diritto all' informazione e consultazione esaurisce i suoi effetti all' interno delle relazioni tra datore di lavoro cedente e cessionario e rispettive organizzazioni sindacali, senza trascinare nella sfera del rapporto individuale di lavoro. Di modo che "il mancato adempimento dell' obbligo di informazione del sindacato 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 L. n. 300/1970, 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 un requisito di validità) del negozio di trasferimento". Di conseguenza, l' ordine giudiziale di rimozione degli effetti della condotta antisindacale riguarda le "conseguenze" e le "misure" che si sono prodotte in capo ai lavoratori ceduti senza che esse siano state oggetto del preventivo confronto sindacale. Mentre il negozio di trasferimento dell' azienda non essendo oggetto esso stesso del confronto sindacale- non può essere "rimosso" in quanto l' effetto della condotta antisindacale non può riverberarsi su tale negozio.

In dottrina il mancato rispetto delle procedure d'informazione è variamente interpretato: rappresentando una condizione di validità del negozio di trasferimento (PERA, 1993; PERULLI, 1992; GUAGLIANONE, 1992) o di efficacia (LAMBERTUCCI, 1992), ovvero spiegando effetti non sul negozio traslativo ma solo sugli eventuali provvedimenti nei confronti dei lavoratori interessati che ne costituiscono conseguenza immediata e diretta (TOSI, 1991; MARESCA, 1992; ROMEI, 1993).

Padova, 6 agosto 2004

Alle Segreterie Nazionali
...OMISSIS....

Alle RRSSAA di Milano
...OMISSIS....

Alle Segreterie Organo Coordinamento
...OMISSIS....

E p.c. ABI - Roma

E p.c. ABI - Milano

Oggetto: Comunicazione ex art. 47 L. 428/1990, nonché ex art. 14 CCNL 11/07/1999 – Trasferimento di ramo d'azienda – Acquisizione di sportelli.

Con la presente comunicazione si dà formale informativa, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, che la nostra Banca intende cedere a UNIPOL BANCA SpA – completato il necessario iter autorizzativo – il ramo di azienda rappresentato dal complesso di beni e rapporti giuridici per l'esercizio dell'attività bancaria delle filiali di Cagliari, viale Trieste n° 38 e di Milano, piazza Missori n. 2, per complessivi n° 12 dipendenti.

Motivi del programmato trasferimento

Il suddetto trasferimento è motivato da una esigenza di razionalizzazione della rete commerciale, attraverso la cessione di due unità considerate non strategiche.

Quanto alla Banca cessionaria, il trasferimento in oggetto si inserisce nel processo relativo all'adeguamento delle dimensioni della Società in un'ottica di rafforzamento commerciale, mediante un piano di penetrazione territoriale più capillare.

Conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori ed eventuali misure previste nei confronti degli stessi

Ai sensi dell'art. 2112 c.c., i rapporti di lavoro di tutto il personale in organico presso le filiali in oggetto proseguiranno senza soluzione di continuità con la UNIPOL BANCA SpA, cui verrà trasferito il TFR dei dipendenti interessati spettante alla data di acquisizione.

Al predetto personale saranno applicati i trattamenti economici e normativi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore del credito, nonché dagli accordi e dalle normative vigenti presso la Banca cessionaria.

Quanto suesposto, ai sensi e per gli effetti di cui alle vigenti disposizioni di Legge e di Contratto.

Distinti saluti

BANCA ANTONVENETA SPA

Lettera conforme all'originale

FABI - DIRCREDITO - SINFUB

Raccomandata a/r

Spett.le

BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA
Ufficio Relazioni Sindacali
PADOVA

Oggetto: Richiesta di incontro.

In riferimento alla Vs. del 6 agosto 2004 (ricevuta il 10), con cui viene comunicata la cessione di due sportelli (a Milano e Cagliari), si chiede, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 CCNL 11/07/1999 e comma 2 ex art. 47 L. 428/1990, un incontro al fine di avviare un esame congiunto sulle relative problematiche.

Consci delle difficoltà derivanti dal periodo feriale, forniamo la nostra disponibilità a fissare la data dell'incontro nei tempi condivisi più utili.

Distinti saluti.

Le Segreterie Centrali
FABI – DIRCREDITO - SINFUB

Padova, 11 agosto 2004