

**Autorità:** Cassazione civile sez. lav., **Data:** 21/10/2015, n. 21430  
**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MACIOCE Luigi - Presidente -  
Dott. D'ANTONIO Enrica - Consigliere -  
Dott. BLASUTTO Daniela - rel. Consigliere -  
Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -  
Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 18517/2009 proposto da:

CITTA' DI BARI HOSPITAL S.P.A., in persona del legale rappresentante  
pro tempore, già elettivamente domiciliata in ROMA, VIA MONTE  
PRAMAGGIORE 16, presso lo studio dell'avvocato GIOVANNI COSTANTINO,  
che la rappresenta e difende, giusta delega in atti e da ultimo  
domiciliata presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE;  
- ricorrente -

contro

F.L.S. (FEDERAZIONE LAVORATORI SANITA') - CISAL (CONFEDERAZIONE  
ITALIANA SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI) - SEGRETERIA PROVINCIALE, in  
persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente  
domiciliata in ROMA, VIA MONTEBELLO 109, presso lo studio  
dell'avvocato FELICI MASSIMO, rappresentata e difesa dall'avvocato  
GERMANO TOMMASO, giusta delega in atti;  
- controricorrente -

avverso la sentenza n. 626/2009 della CORTE D'APPELLO di BARI,  
depositata il 06/04/2009 R.G.N. 2862/2006;  
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del  
20/07/2015 dal Consigliere Dott. DANIELA BLASUTTO;  
udito l'Avvocato FELICI MASSIMO per delega GERMANO TOMMASO;  
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott.  
VELARDI Maurizio che ha concluso per il rigetto del primo motivo,  
accoglimento del secondo e del terzo, assorbimento del quarto.

## **Fatto**

### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso L. n. 300 del 1970, ex art. 28, proposto il 27 giugno 2000, la F.L.S. (Federazione Lavoratori Sanità) C.I.S.A.L. (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori) - Segreteria Provinciale di Bari - conveniva in giudizio Case di Cura Riunite s.r.l. e Città di Bari Hospital s.p.a. denunciando la loro condotta antisindacale consistente nella decisione di escludere la ricorrente dall'Informativa e dall'esame congiunto di cui alla L. n. 428 del 1990, art. 47 in occasione dell'avvio della procedura di trasferimento di azienda che la prima aveva attivato a favore della seconda. L'O.S. sosteneva di essere rappresentativa di dipendenti della soc. Casa di Cura Riunite e firmataria di accordi sindacali applicati in azienda, ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 19.

Le società resistenti eccepivano, tra l'altro: il difetto di legittimazione attiva del Sindacato ricorrente, ai sensi dell'art. 28 Stat. Lav.; la carenza dei requisiti previsti per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali dall'art. 19 Stat. Lav., atteso che la FLS-CISAL non era firmataria, se non per adesione, dei contratti collettivi della sanità privata; la conformità del comportamento datoriale alla L. n. 428 del 1990, art. 47, nel testo vigente ratione temporis all'epoca

del trasferimento di azienda (avvenuto nel maggio 2000), in quanto la FLS-CISAL non aveva all'epoca una RSA costituita all'interno della soc. Case di Cura Riunite.

Con decreto del 18.9.2000 il Giudice del lavoro rigettava il ricorso, con provvedimento confermato in sede di opposizione proposta dalla FLS-CISAL. Tale sentenza veniva riformata dalla Corte di appello di Bari che, ritenuta la legittimazione attiva dell'O.S. appellante, accoglieva l'opposizione e dichiarava che la FLS-CISAL aveva diritto a partecipare alla procedura consultiva svolta ai sensi della L. n. 428 del 1990, art. 47 ai fini del trasferimento di azienda dalla Città di Bari Hospital alla Case di Cura Riunite; rigettava nel resto la domanda proposta dal Sindacato.

Per la cassazione di tale sentenza ricorre la soc. Città di Bari Hospital con quattro motivi. Resiste con controricorso la FLS-CISAL - Segreteria provinciale di Bari. La ricorrente ha depositato memoria ex art. 378 cod. proc. civ..

## **Diritto**

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con il primo motivo si denuncia violazione o falsa applicazione dell'art. 28 Stat. Lav. (art. 360 c.p.c., n. 3) in relazione al capo della sentenza che ha ritenuto sussistente la legittimazione attiva del Sindacato.

Parte ricorrente censura la sentenza per avere ommesso di verificare se la FLS-CISAL fosse effettivamente un'organizzazione sindacale legittimata ad agire, ai sensi dell'art. 28 Stat. Lav., secondo cui possono proporre ricorso solo gli "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse...".

Formulando il prescritto quesito di diritto ex art. 366 bis cod. proc. civ. (norma applicabile *ratione temporis* alla fattispecie), chiede se sia vero che per integrare il requisito del carattere nazionale dell'attività svolta dal sindacato, ai sensi dell'art. 28 cit., non è sufficiente il mero dato formale delle risultanze dello statuto dell'associazione, che di per sé è rappresentativo solo di un prefigurato obiettivo o di una autoqualificazione del sindacato, e se sia vero che, ai fini dell'accertamento della legittimazione attiva di un'O.S. a proporre ricorso L. n. 300 del 1970, ex art. 28, il giudice di merito deve accertare l'effettiva sussistenza del carattere nazionale del sindacato, a prescindere da quanto eventualmente indicato nello statuto dello stesso. Richiama l'orientamento interpretativo confermativo di tali principi (Cass. n. 1307 del 2006 e Cass. n. 10616 del 2004).

Il motivo è infondato, pur nella correttezza dei richiami giurisprudenziali operati da parte ricorrente. Secondo consolidata giurisprudenza di questa Corte (v. tra le più recenti, Cass. nn. 16637 e 12885 del 2014; Cass. n. 21941 del 2012), condivisa dal Collegio, ai fini della legittimazione a promuovere l'azione prevista dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, per "associazioni sindacali nazionali" devono intendersi le associazioni che abbiano una struttura organizzativa articolata a livello nazionale e che svolgano attività sindacale su tutto o su ampia parte del territorio nazionale, mentre non è necessaria la sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali (Cass. n. 6206 del 2012; Cass. n. 16787 del 2011; Cass. n. 13240 del 2009; Cass. SS.UU. n. 28269 del 2005) che rimane, comunque, un indice tipico - ma non l'unico - rilevante ai fini della individuazione del requisito della "nazionalità". L'accertamento di fatto relativo al requisito di rappresentatività necessario per l'accesso alla tutela prevista dall'art. 28 dello Statuto costituisce un'indagine demandata al giudice di merito e, pertanto, è incensurabile in sede di legittimità, ove assistita da sufficiente motivazione (Cass. n. 21941 del 2012; Cass. n. 3545 del 2012; Cass. n. 3544 del 2012; Cass. n. 16787 del 2011; Cass. n. 15262 del 2002).

Poiché non sono state mosse specifiche censure aventi ad oggetto il percorso motivazionale e la disamina del materiale probatorio posto a base della ritenuta sussistenza del requisito, il mero richiamo dei principi di diritto applicabili alla fattispecie, benché corretto, non infirma la verifica operata dal giudice di merito, il cui accertamento di fatto resta così sottratto al sindacato di questa Corte.

Con il secondo motivo si denuncia omessa motivazione (art. 360 c.p.c., n. 5) in ordine al percorso logico-giuridico attraverso il quale la Corte di appello aveva ritenuto di includere la FLS-CISAL tra i destinatari della comunicazione di cui alla L. n. 428 del 1990, art. 47, nonostante che la predetta

sigla non avesse una propria rappresentanza sindacale aziendale all'interno di C.C.R. all'epoca del trasferimento e vi fossero, di contro, rappresentanze costituite dalle maggiori sigle sindacali.

Al secondo motivo è strettamente connesso il terzo, con cui si denuncia violazione o falsa applicazione della L. n. 428 del 1990, art. 47 (art. 360 c.p.c., n. 3). Si sostiene che tale norma, nel testo vigente prima delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 18 del 2001 (non applicabili alla fattispecie *ratione temporis*), prevede una prima ipotesi, che si realizza allorquando siano presenti rappresentanze sindacali costituite a norma della L. n. 300 del 1970, art. 19 nelle unità produttive interessate, e una seconda ipotesi, che viene in considerazione solo qualora manchino le predette rappresentanze sindacali aziendali; nel primo caso, la relativa comunicazione va estesa soltanto alle associazioni di categoria nel cui ambito sono costituite le RSA presenti nelle aziende interessate, cosicché l'associazione di categoria, pur se aderente alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ma estranea alle RSA costituite e riconosciute nelle predette aziende, non può essere ritenuta destinataria delle comunicazioni previste dal richiamato art. 47. Nel caso di specie, la (pacifica) presenza in azienda di rappresentanze sindacali costituite dalle maggiori sigle sindacali rendeva ultroneo esaminare se la FLS-CISAL fosse "maggiormente rappresentativa" in relazione alla sottoscrizione da parte della stessa di "contratti collettivi applicati all'interno dell'azienda" ex art. 19 Stat. Lav., verifica nella quale si era incentrata l'indagine compiuta dalla Corte di appello.

Con i relativi quesiti di diritto si chiede se sia vero che:

- ove vi siano RSA costituite a norma della L. n. 300 del 1970, art. 19 nelle unità produttive interessate, la comunicazione L. n. 428 del 1990, ex art. 47 (nella versione precedente alla modifica introdotta dal D.Lgs. n. 18 del 2001) va estesa soltanto alle associazioni di categoria nel cui ambito sono costituite le RSA presenti nelle aziende interessate;
- l'associazione di categoria, pur aderente alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ma estranea alle RSA costituite e riconosciute nelle predette aziende, non può essere ritenuta destinataria delle comunicazioni di cui al richiamato art. 47 (nella versione precedente alle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 18 del 2001);
- ai sensi dell'art. 47, nella versione precedente alla modifica introdotta dal D.Lgs. n. 18 del 2001, solo ove non fosse presente alcuna RSA, cedente e cessionario avevano l'obbligo di estendere la comunicazione prevista dalla predetta norma alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- secondo il regime previgente alla modifica introdotta dal D.Lgs. n. 18 del 2001 alla L. n. 428 del 1990, art. 47, le organizzazioni sindacali che, pur avendo sottoscritto un contratto collettivo applicato all'unità produttiva interessata al trasferimento di azienda, non avessero provveduto alla costituzione di una propria RSA, non dovevano ritenersi incluse tra i destinatari della comunicazione di cui al cit. art. 47.

Con il quarto motivo si denuncia violazione o falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 28 (art. 360 c.p.c., n. 3). Viene impugnata la sentenza nella parte in cui ha ritenuto, quale corollario della illegittimità del comportamento tenuto dalla società, l'inefficacia dell'accordo del 13 giugno 2000 e ne ha ordinato la rimozione degli effetti. Il secondo e il terzo motivo di ricorso, da esaminare congiuntamente, sono fondati, restando assorbito, nel relativo accoglimento, l'esame del quarto motivo.

La L. 29 dicembre 1990, n. 428, art. 47, primo e secondo comma, prevedono che in caso di trasferimento di azienda cedente e cessionario devono fornire alle oo.ss. determinate informazioni e devono provvedere, ove le oo.ss. ne facciano richiesta, ad un esame congiunto.

Gli obblighi di informazione sono specificamente contemplati dal primo comma della norma, secondo cui, quando si intende effettuare, ai sensi dell'art. 2112 c.c., un trasferimento d'azienda in cui siano 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 della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 19, 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".

Il D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, all'art. 2, ha apportato alcune modifiche (in vigore dal 1 luglio 2001, ai sensi dell'art. 3 dello stesso decreto) alla L. 29 dicembre 1990, n. 428, art. 47. Oltre a contemplare l'ipotesi del trasferimento riguardante "una parte d'azienda", ha previsto che la comunicazione che il cedente ed il cessionario devono dare 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" deve essere indirizzata "alle rispettive rappresentanze sindacati unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 19, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento" e che "in mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi...".

Il comma 3 dell'art. 47 stabilisce poi testualmente che "il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 28".

Quindi, il testo originario del comma 1, applicabile alla fattispecie *ratione temporis*, risalendo al maggio 2000 il comportamento antisindacale denunciato, prevedeva testualmente che la comunicazione riguardante l'avvio della procedura di trasferimento di azienda dovesse essere fatta alle rappresentanze sindacali costituite nelle unità produttive interessate e alle rispettive associazioni di categoria.

Con le modifiche apportate alla L. n. 428 del 1990, art. 47, il D.Lgs. n. 18 del 2001 ha ampliato l'alveo applicativo della norma, tenendo conto del mutato quadro normativo e ordinamentale, e ha indicato, quali soggetti destinatari del diritto a ricevere le comunicazioni (e del correlativo obbligo datoriale di renderle) - le "rappresentanze sindacali unitarie", le "rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 19" nelle unità produttive interessate, nonché i "sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento", mantenendo ferma la previsione di chiusura secondo cui, "in mancanza delle predette rappresentanze aziendali", l'obbligo di comunicazione va adempiuto nei confronti dei "sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi".

Quanto alla natura innovativa delle modifiche apportate dalla D.Lgs. n. 18 del 2001, art. 2, non applicabili a fattispecie anteriori all'entrata in vigore della legge, questa Corte ha già avuto modo di pronunciarsi, anche se solo implicitamente (cfr. Cass. n. 9589 del 2005).

Risulta dal tenore della sentenza impugnata che la Corte di appello, aderendo all'orientamento interpretativo - seguito anche da una parte della giurisprudenza di legittimità - secondo cui i c.d. contratti gestionali, riguardanti la mobilità, le procedure di cassa integrazione guadagni o i contratti di solidarietà, seppure riferibili ad un solo istituto, regolano momenti importanti del rapporto di lavoro, assumono notevole importanza economica per il datore di lavoro e costituiscono quindi espressione di quella capacità negoziale delle organizzazioni sindacali firmatarie che è il presupposto per il riconoscimento del loro diritto a costituire rappresentanze sindacali aziendali, ha ritenuto che la FLS-CISAL, ancorchè non firmataria - se non per adesione - del CCNL allora vigente (29.11.95), avesse assunto, precedentemente e in concreto, il ruolo di controparte della cedente C.C.R. nella gestione aziendale, ed in particolare della crisi di quest'ultima, insieme ai sindacati più strutturati o aventi più iscritti tra i dipendenti; ciò in quanto, prima del 13.6.2000 (epoca della stipula, in sua assenza, dell'accordo 13.6.2000 sulla cessione di azienda da C.C.R. a C.B.H.), aveva sottoscritto alcuni accordi - qualificabili appunto come "gestionali" (accordi del 9.6.2000, del 10.12.998, verbale di riunione 22.4.98 e accordo 23.7.97). La Corte di appello ha quindi optato per una lettura in cui il requisito della rappresentatività, riconoscibile all'O.S. in ragione della partecipazione a tale contrattazione aziendale, costituisce il criterio di riferimento per l'identificazione dei soggetti legittimati a ricevere le comunicazioni di cui alla L. n. 428 del 1990, art. 47.

Peraltro, la sentenza impugnata, incentrando la propria indagine sulla circostanza se la FLS-CISAL, seppure priva di una RSA costituita nelle aziende interessate dal trasferimento, dovesse comunque essere ritenuta destinataria delle comunicazioni di cui alla L. n. 428 del 1990, art. 47 in quanto firmataria di contratti collettivi c.d. "gestionali", oltre che sottoscrittrice "per adesione" dei contratti collettivi normativi effettivamente applicati nell'azienda, non ha chiarito i motivi per i quali ha ritenuto applicabile alla fattispecie il nuovo testo dell'art. 47, il quale include tra i destinatari dell'obbligo di comunicazione datoriale i "sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento", pur essendo i fatti oggetto del giudizio anteriori al 1 luglio 2001.

Inoltre, se è vero che a norma dell'art. 19 Stat. Lav. (a seguito del referendum dell'11 giugno 1995 e del D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312) le "r.s.a. possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva", deve tuttavia rilevarsi che diverso è il tenore della L. n. 428 del 1990, art. 47. Tale norma, nell'individuare i destinatari dell'obbligo datoriale di comunicazione, ha sempre fatto riferimento, tanto nel testo originario quanto in quello successivamente integrato, alle rappresentanze sindacali "costituite" nelle aziende interessate dal trasferimento, con ciò intendendo alludere a quelle effettivamente esistenti in azienda e non a quelle potenzialmente costituibili dai lavoratori tra le oo.ss. a ciò legittimate.

In materia di interpretazione della legge, il canone di ermeneutica contenuto nell'art. 12 preleggi assume rilievo decisivo quando la "connessione delle parole" rende inscindibili i termini posti tra loro in, anche logica, successione (Cass. 24681 del 2013). Il significato letterale della norma rende inequivoco che il legislatore, indicando quali soggetti destinatari della comunicazione le "...rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 19" abbia inteso fare riferimento alle RSA effettivamente presenti nelle unità produttive interessate dal trasferimento di azienda, di talchè le "rispettive associazioni di categoria" sono quelle cui appartengono le medesime rappresentanze sindacali, mentre ha carattere residuale la previsione che contempla l'obbligo datoriale di rivolgere le informazioni di cui all'art. 47 ai sindacati maggiormente rappresentativi, poichè essa opera solo nel caso in cui nell'unità produttiva non vi siano rappresentanze sindacali "costituite".

Le considerazioni sopra svolte circa l'applicabilità alla fattispecie del testo della L. n. 428 del 1990, art. 47 nella sua originaria formulazione, stante il carattere innovativo (e non retroattivo) delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 18 del 2001, hanno carattere assorbente e portano a ritenere erronea la soluzione adottata dal giudice di appello, che ha ignorato la lettera della norma facendo prevalere la forza espansiva dell'art. 19 Stat. Lav..

Peraltro, anche se la fattispecie fosse regolata dall'art. 47 cit. come interpretato dalla Corte territoriale alla luce dell'art. 19 Stat. lav. (nella formulazione post-referendaria, vigente all'epoca dei fatti) comunque sarebbe errata l'applicazione di tale lettura alla fattispecie concreta, per le considerazioni che vengono di seguito esposte in una logica di completezza espositiva.

La L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 19, nella sua originaria formulazione attribuiva i diritti sindacali previsti dal titolo 3 della legge, nella lettera a), alle RSA costituite nell'ambito delle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e, nella lettera b), alle associazioni sindacali non affiliate alle suddette confederazioni, ma risultanti firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva.

La norma, dunque, nel fissare il criterio selettivo della rappresentanza riconosceva ampi poteri alle organizzazioni dei lavoratori espresse dal sindacalismo confederale, e al contempo estendeva detti poteri anche alle associazioni autonome che, per il fatto di avere stipulato contratti nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva, dimostravano nei fatti una capacità di consenso non marginale in ambiti territoriali non ristretti. In esito al referendum svoltosi nel giugno 1995, l'attuale formulazione della norma prevede che le rappresentanze sindacali aziendali "possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva". La

Corte Costituzionale, con la sentenza n. 231 del 2013, ha dichiarato illegittimo, per violazione degli artt. 2, 3 e 39 Cost., la L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 19, comma 1, lett. b), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda (principio che risponde all'esigenza di sanare l'aporia indotta dalla esclusione dal godimento dei diritti in azienda del sindacato non firmatario di alcun contratto collettivo, ma dotato dell'effettivo consenso da parte dei lavoratori, che ne permette l'accesso alle trattative). In tale sentenza ha avuto modo di precisare che le pronunzie emesse dalla stessa Corte nel quinquennio successivo al referendum dell'11 giugno 1995 (sentenza n. 244 del 1996, ordinanze n. 345 del 1996, n. 148 del 1997 e n. 76 del 1998) avevano già fornito alcune indicazioni di chiarificazione circa la portata dell'art. 19. E' stato infatti precisato che, "pur nella versione risultante dalla prova referendaria", "la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro espresso in forma pattizia", bensì dalla "capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale"; "non è perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto", e "nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva" (sentenza n. 244 del 1996).

Il sindacato dotato di rappresentatività, ai sensi dell'art. 19 cit., quale risultante dalla sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013, è dunque anche quello che ha partecipato alle trattative del contratto (pur dopo, in ipotesi, non sottoscritto), purchè tale partecipazione abbia riguardato un contratto "normativo", ossia quello che regola in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva. L'estensione non può riguardare la sottoscrizione - o la partecipazione alle trattative - di un contratto solo "gestionale", come pure non è sufficiente "la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati".

Ne consegue che la rappresentatività utile per l'acquisto dei diritti sindacali in azienda dipende dall'effettività dell'azione sindacale che si esprime nella stipula, o nella partecipazione alle trattative, di un contratto collettivo avente le suddette caratteristiche ed applicato nell'unità produttiva. In mancanza, allo stato della legislazione vigente, il sindacato non è legittimato alla costituzione della RSA, con conseguente esclusione dell'antisindacalità della condotta datoriale che neghi le prerogative sindacali a organismi aziendali promananti da associazioni prive della rappresentatività negoziale.

Tali indicazioni consentono anche di ritenere che abbia avuto un indiretto avallo, da parte dei Giudice delle leggi, l'orientamento interpretativo di questa Corte - espressamente disatteso dalla Corte di merito nella sentenza impugnata - secondo cui la capacità dell'organizzazione sindacale di accreditarsi come interlocutrice stabile dell'imprenditore è testimoniata dalla stipulazione di un contratto collettivo, certamente di qualunque livello, ma non di qualunque natura, dovendo trattarsi di un contratto con caratteristiche tali da attestare l'effettività dell'azione sindacale, rappresentando un arco di interessi più vasto di quello dei soli iscritti, e incidendo su diversi istituti che regolino i rapporti di lavoro e non su meri episodi contingenti della vita dell'azienda. Ne consegue che il riferimento nell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori alle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi riguarda le organizzazioni firmatarie di contratti collettivi normativi e non anche di contratti gestionali, che non rientrano nella previsione di cui all'art. 39 Cost. e non sono, per loro natura, atti a comprovare la rappresentatività richiesta dalla norma (Cass. n. 19275 del 2008; contra, Cass. sent. nn. 19271/2004 e 520/2008).

Può dunque affermarsi che la sottoscrizione di un accordo o contratto gestionale non equivalga alla stipulazione di un contratto collettivo di lavoro applicato nell'unità produttiva. Tale categoria

negoziale, benchè costituisca indice del riconoscimento dell'organizzazione firmataria come interlocutrice, nondimeno non accredita quest'ultima della stessa capacità rappresentativa che discende dalla stipulazione di un contratto di contenuto normativo, che abbracci, quindi, diversi istituti che regolano i rapporti di lavoro all'interno dell'azienda. In sostanza, la firma di un contratto gestionale esprime un grado di riconoscimento di minore livello, siccome relativo a episodi contingenti e per i quali la rappresentatività esprime interessi collegati al singolo episodio.

Trattasi di un'opzione interpretativa che evita la frammentazione della rappresentatività, ossia che per l'esercizio di rilevanti diritti sia sufficiente possedere un frammento, ancorchè ristretto, di rappresentatività.

Deve infine concludersi che, nel caso oggetto del presente giudizio, l'O.S. ricorrente, oltre a non avere rappresentanze sindacali costituite in azienda, non possedeva neppure i requisiti cui l'art. 19 Stat. Lav. condiziona la possibilità di costituirle.

In conclusione, devono affermarsi i seguenti principi:

"In tema di trasferimento d'azienda, gli obblighi di comunicazione previsti dalla L. n. 428 del 1990, art. 47, comma 1, nella formulazione della norma anteriore alle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 18 del 2001, vanno assolti, ove siano presenti rappresentanze sindacali costituite a norma della L. n. 300 del 1970, art. 19, nei confronti delle medesime e delle relative associazioni di categoria, mentre, ove non siano presenti rappresentanze sindacali nelle unità produttive interessate dal trasferimento, nei confronti delle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. A seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 18 del 2001, sono destinatari della comunicazione di cui alla L. n. 428 del 1990, art. 47, comma 1 le Rsu, le Rsa costituite ai sensi dell'art. 19 Stat. lav. nelle unità produttive interessate dal trasferimento e i sindacati di categoria che hanno stipulato (o partecipanti alle trattative di) un contratto collettivo "normativo" applicato nelle medesime unità produttive; in mancanza delle predette rappresentanze sindacali, l'obbligo di comunicazione deve essere assolto nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi.

Il ricorso va dunque accolto. Poichè non sono necessari ulteriori accertamenti di fatto, la causa può essere decisa nel merito ex art. 384 c.p.c., comma 2, con il rigetto dell'appello proposto da FLS-CISAL. Stante la novità delle questioni di diritto oggetto del ricorso, sussistono le condizioni per la compensazione delle spese dell'intero giudizio.

**PQM**

P.Q.M.

La Corte rigetta il primo motivo; accoglie il secondo e il terzo motivo, assorbe il quarto; cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigetta l'appello; compensa le spese dell'intero giudizio.

Così deciso in Roma, il 20 luglio 2015.

Depositato in Cancelleria il 21 ottobre 2015