

SENTENZA N.  
745/2018  
depositata il

12 SET. 2018

Rg n. 122/18  
Cron n. 3326/18



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA  
*Sezione controversie del lavoro*

composta dai Signori Magistrati:

Dott. Claudio Bisi	Presidente
Dott. Carlo Coco	Consigliere rel.
Dott. Susanna Mantovani	Consigliere

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa di appello iscritta al n. 122 / 2018 R.g.l.,  
avverso la sentenza del Tribunale di Forlì n. 21 / 18.1.2018,  
avente ad oggetto: repressione di condotta antisindacale ex art. 28, L. n. 300 /  
1970,  
posta in decisione all'udienza collegiale del 3.7.2018,

*proposta da:*

- appellante / appellato incidentale

*nei confronti di:*

**Organizzazione sindacale UILCA – Segreteria provinciale territoriale di  
Cesena**, in persona del Segretario provinciale p.t.,  
rappresentato, difeso ed elettivamente domiciliato presso gli Avv.  
Piergiovanni Alleva del Foro di Roma e Alessandra Raffi del Foro di Forlì-  
Cesena

- appellato / appellante incidentale

udita la relazione della causa fatta dal Consigliere dott. Carlo Coco,  
udita la lettura delle conclusioni assunte dai procuratori delle parti, come in  
atti trascritte,  
esaminati gli atti e i documenti di causa,

### **Rilevato in fatto e ritenuto in diritto**

**I** - Il Sindacato UILCA ha proposto ricorso ex art. 28, L. n. 300 / 1970, chiedendo accertarsi la condotta antisindacale consistita, in occasione della cessione d'azienda riguardante

\_\_\_\_\_, nell'adozione di procedura di semplice informativa successiva – prevista in dichiarazione a verbale in calce all'art. 22, parte seconda, del C.c.n.l. 21.12.2012 per il personale delle Banche di Credito Cooperativo in caso di "*cessione di attività e passività riferita a*

\_\_\_\_\_ in liquidazione coatta amministrativa" – difforme dalla previsione dell'art. 47 legge 428 / 1990 che, ai commi 1 e 2, prevede l'informativa e l'avvio del confronto con cedente e cessionario almeno 25 giorni prima del trasferimento (e la cui violazione è qualificata comportamento antisindacale dal co. 3). Per l'effetto ha altresì chiesto la rimozione delle conseguenze degli accordi individuali in dipendenza sottoscritti dai lavoratori e il risarcimento del danno d'immagine subito dal Sindacato.

Si allega, in sostanza, che, a partire dal 16.10.2014 (data dell'informativa rivolta alle OO.SS. ai sensi dell'art. 22, parte terza, del C.c.n.l. cit., dai Commissari di \_\_\_\_\_ in Amministrazione straordinaria circa lo stato di crisi occupazionale riveniente da situazione di grave difficoltà economica e da conseguente necessità di riduzione del costo del personale e del numero delle stesse risorse umane) e fino alla firma degli accordi con le OO.SS. del 6-22-30.6.2015, detta Banca \_\_\_\_\_ ha condotto il confronto sulla base dell'art. 22 parte terza del CCNL, che ha per presupposto "*processi (di ristrutturazione, innovazioni tecnologiche, ecc.) che possono comunque comportare esuberi di personale*", senza prospettive di trasferimento d'azienda, e che consente anche la riduzione di qualifiche e stipendi del personale, e queste riduzioni sono state ottenute con la sottoscrizione a fine giugno 2015 da parte dei lavoratori di accordi individuali (conciliazione sindacale) ex art. 1406 c.c. (senza le garanzie previste dall'art. 2112 c.c.) con

, anche se l'accordo sindacale generale prevedeva già che "il presente accordo, attese le sue finalità, ha efficacia rispetto a tutti i rapporti di lavoro attualmente alle dipendenze della BRC e impegna la stessa BRC in ogni suo stato e/o natura giuridica, anche futura, a cedere i rapporti di lavoro in parola soltanto ad azienda che si impegni ad applicare agli stessi le condizioni di cui al presente accordo ... Le condizioni di efficacia in parola dovranno risultare negli accordi individuali di cessione del contratto di lavoro all'azienda che dovesse acquisire il personale dipendente da ...". Detta cessione avverrà attraverso la sottoscrizione di accordo individuale secondo il facsimile allegato sub all. n. 1".  
In realtà, già da due mesi era in corso la trattativa con la

... che si concretizza con la cessione dell'azienda, anche se in specifico si parla di "cessione di attività / passività", come se fosse istituto diverso, atteso che l'operazione ha comportato la cessione di filiali, attrezzature, personale e portafoglio attivo, con la sola esclusione dei crediti in sofferenza, "dirottati" ad apposito distinto Fondo di garanzia (attuandosi in sostanza la scissione good company / bad company).

I fatti di causa, peraltro, in sé non sono contestati e il contrasto fra le parti verte sulla validità delle modalità di trattativa / informativa adottate nel rapporto con le OO.SS. in raffronto alle previsioni dell'art. 22 del C.c.n.l. cit. e dell'art. 47 della legge n. 428 / 1990.

Il 15 luglio la ... viene posta il LCA e il 17 luglio, col beneplacito in p.d. della Banca d'Italia, viene ceduta a ... la quale ultima ha provveduto all'invio alle OO.SS., il 20 luglio, dell'informativa - a questo punto inutile, secondo prospettazione sindacale, perché comunica solo il proprio subentro - avendo "lucrato" la disapplicazione delle garanzie per i lavoratori previste dall'art. 2112 c.c. (mantenimento delle condizioni contrattuali precedenti).  
In sostanza il Sindacato UILCA (in questa causa, e FABI in altra causa parallela) evidenzia l'elusione operata svolgendo una trattativa precedente la cessione dell'azienda su presupposti diversi (gravi sacrifici salariali e per qualifiche per "salvare l'azienda") da quelli reali, dato che si stava operando in funzione di un trasferimento dell'azienda, effettivamente avvenuto, al fine precipuo di aggirare le garanzie prescritte dall'art. 2112 c.c.

**II** - Il decreto emesso ex art. 28 Stt. emesso dal Tribunale di Forlì ha respinto il ricorso del Sindacato osservando che, pur essendoci stato trasferimento d'azienda, la procedura prevista dalla dichiarazione a verbale in calce all'art. 22, parte seconda, del C.c.n.l. (semplice informativa successiva in caso di

“cessione di attività / passività riferita a \_\_\_\_\_ in LCA”), contraddittoria col restante testo che prevede invece informazione anticipata e partecipazione estesa al cessionario (similmente all’art. 47, co. 1 e 2, che apre la strada alla possibilità di disapplicazione dell’art. 2112 c.c. soltanto nell’ipotesi di cui al co. 5, non ricorrente in questo caso), è contenuta in C.c.n.l. sottoscritto anche da UILCA (e FABI) e quindi l’attenersi ad essa non può essere considerato antisindacale.

**III** - La sentenza del Tribunale di Forlì, emessa sull’opposizione proposta dal Sindacato e che, in accoglimento della relativa domanda (esclusa quella risarcitoria), ha accertato l’antisindacalità della condotta di \_\_\_\_\_ disponendone la rimozione degli effetti (*“ordina a*

*\_\_\_\_\_ la pubblicazione del presente provvedimento sulle bacheche aziendali in luogo accessibile a tutti per la durata di un mese, la rimozione degli effetti della cessione intervenuta in data 17/7/2015 e l’avvio della procedura informativa prevista dai commi 1 e 2 dell’art. 47 legge 428/1990”*) si fonda sui seguenti tre snodi essenziali:

1. l’art. 47, comma 1, della l. n. 428 / 1990 *“prescrive che quando si intende effettuare un trasferimento d’azienda e dunque non ex post, quando questo è già stato effettuato, 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”*;

2. conseguentemente, *“coglie nel segno l’eccezione sollevata dalla ricorrente .. relativa al contrasto dell’art. 22 parte seconda del CCNL con le disposizioni imperative di legge [in realtà è soltanto la dichiarazione a verbale finale che smentisce l’intero precedente testo], laddove ha previsto che “le parti si danno atto che la procedura prevista nella parte seconda del presente articolo, anche perché più favorevole, esaurisce gli obblighi previsti dall’art. 47 legge 29.12.1990 n. 428, fatto salvo l’art. 2112 cod. civ., così come modificati dal D. Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, entrato in vigore il 1° luglio 2001”, posto “che nessuna delle due norme contrattuali ha espressamente previsto la preventiva consultazione della cedente, della cessionaria e delle organizzazioni sindacali, frustrando in tal modo le finalità che si era prefisso il legislatore allorquando ha modificato la disciplina dell’art. 47 legge 428/1990 nelle ipotesi in cui è maggiore la necessità di coinvolgimento congiunto delle parti”*;

3. data la natura imperativa delle norme in esame (art. 2112 c.c. e art. 47 1. n. 428 / 1990) *“la condotta della resistente appare in concreto lesiva dei diritti*

*sindacali, laddove ha del tutto omesso di attivare la doverosa consultazione dei sindacati nella fase prodromica alla cessione, con il diretto coinvolgimento anche della cessionaria, giacché la norma non si limita a prevedere la sussistenza di obblighi informativi in merito alle "generalità" dell'eventuale cessionario, ma sancisce un preciso obbligo di coinvolgimento dello stesso al fine di addivenire ad un accordo collettivo tra cedente, cessionario e organizzazioni sindacali".*

**IV - L'appello proposto da \_\_\_\_\_ articola i seguenti motivi di gravame:**

*" 1. La mancata pronuncia su tutte le istanze ed eccezioni avanzate da" BRC "altra parte in giudizio, che, invece, viene rubricata come "contumace" nonostante la presenza in atti (deposito telematico) della memoria difensiva, dei relativi documenti, delle note conclusive.*

*2. Il difetto di legittimazione passiva di \_\_\_\_\_ che non era il "datore di lavoro" all'epoca dei fatti né aveva espresso la volontà di intervenire in acquisizione di \_\_\_\_\_.*

*3. La mancanza di attualità della condotta antisindacale al momento del ricorso: in ragione dell'esperimento della procedura ex post (dichiarazione in calce all'art. 22 parte II ccnl) \_\_\_\_\_ al momento della proposizione del ricorso della UILCA (21.7.2015) aveva già avviato (il 20.7.2015) una procedura informazione e consultazione di contenuto identico a quello dell'art. 47; sul punto l'ordine del giudice dell'opposizione di avviare la procedura ex art. 47, ha contenuto identico a quanto già avvenuto il 20 luglio 2015 con l'avvio e la conclusione della procedura di cui alla dichiarazione in calce art. 22 parte II prevista per le LCA (su questo non vi è pronuncia).*

*4. La mancanza di attualità dell'esigenza di tutela dell'interesse collettivo non consente all'O.S. di agire per la pretesa plurioffensività della condotta antisindacale nell'interesse dei lavoratori; questi comunque mantengono azione individuale se pregiudicati nei loro diritti ma non ex art. 28; quei lavoratori, peraltro, hanno rinunciato ai propri diritti e, in ogni caso, accettato le condizioni lamentate dal sindacato, attraverso sottoscrizione di accordi individuali in sede protetta con l'assistenza dello stesso sindacato che, nella specie, li sconsigliava dal firmare ... Sul punto, inoltre, sei dei lavoratori ex \_\_\_\_\_ hanno già promosso giudizi per invocare l'invalidità delle rinunce e delle transazioni sottoscritte in sede protetta e tali giudizi sono ancora in corso dinanzi al Tribunale di Forlì in funzione di Giudice del Lavoro: si tratterebbe di un bis in idem.*

*5. In ogni caso, l'antisindacalità non può derivare dall'esperimento di una procedura sindacale prevista per il caso di specie dal contratto collettivo*

*firmato anche dall'Organizzazione Sindacale che promuove il giudizio ex art. 28 S.L.; questo era, in buona sostanza, anche il parere del giudice di prima fase*

6. *La nullità della sentenza per contrarietà alla norma imperativa che vi dà causa (l'art. 28, comma 1, L. 300/1970) laddove la sentenza ordina la "rimozione di tutti gli effetti della cessione" anziché degli effetti della condotta antisindacale (che poi sono quelli della pretesa mancata informazione anche da parte di alle OO.SS.), secondo quel contenuto della sentenza stessa che è vincolato dall'art. 28 Stat. Lav.*

7. *In ogni caso, l'inesistenza della sentenza che deriva in parte dalla genericità ed indeterminatezza del contenuto dell'ordine ("rimozione di tutti gli effetti della cessione" ferma restando la validità dell'atto di cessione) e in parte dall'impossibilità della sua attuazione (procedura ex art. 47 commi 1 e 2, cioè procedura ex ante quando il trasferimento è già avvenuto (che non si possa far tornare indietro il tempo è fatto notorio). Ne consegue l'inutilità, che porta anch'essa all'inesistenza, dell'ordine di affissione.*

8. *Insussistenza dei presupposti dell'applicabilità della procedura ex art. 47 commi 1 e 2 nel corso della procedura di informazione e consultazione ex art. 22 parte III ccnl svolta in quanto mancava l'intesa fra cedente e cessionario perché mancava sia un cedente, la LCA, che un cessionario, dato l'interesse di Banca Sviluppo sottoposto a condizione sospensiva e quindi inesistente fino all'avverarsi della condizione).*

9. *Autonomia (e validità) dell'accordo collettivo gestionale raggiunto dalla A.S. rispetto all'eventuale vizio della procedura ... Sul punto va evidenziato, in fatto, che l'accordo gestiva la crisi occupazionale salvaguardandone i livelli e, in diritto, che l'accordo stesso vigeva al momento della cessione e pertanto anche ove si applicasse il 2112 (e non si volessero tenere in considerazione gli accordi individuali ex art. 1406) il suo terzo comma dispone la esplicazione degli effetti anche presso la cessionaria.*

10. *Efficacia erga omnes dell'accordo raggiunto ex art. 8 l. 148/2011. Ne consegue la irrilevanza dell'accettazione da parte dei singoli.*

11. *Gli accordi individuali sono (ex art. 8 l. 148/2011) la modalità di svolgimento del rapporto conseguente all'accordo collettivo del 6.6.2015 e con essi i lavoratori, in ogni caso, ne assumono individualmente le conseguenze.*

12. *Per quanto detto sub nn. 9, 10 e 11, risulta irrilevante valutare l'applicabilità o meno dell'art. 2112 cod. civ. ai fini della decisione sulla*

*portata antisindacale della condotta lamentata e sulla dannosità della stessa rispetto agli interessi individuali ...*

*13. Errore nella pronunciata nullità di parte dell'art. 22 parte II c.c.n.l. riguardante la maggiore favorevolezza della clausola contrattuale rispetto all'art. 47 L. 428/1990 in quanto la valutazione delle parti censurata dal giudice è chiaramente riferita alla parte II del citato art. 22 che riguarda le procedure ex ante e che è più favorevole in quanto dispone l'avvio della procedura di informazione e consultazione 30 giorni prima anziché i 25 di cui al citato art. 47. L'indagine sul punto della legittimità del ccnl è comunque irrilevante i fini della valutazione di antisindacalità della condotta per quanto detto sub n. 4”.*

V – UILCA, ritualmente costituita, resiste al gravame e, in via d'appello incidentale, reitera le domande di rimozione delle conseguenze degli accordi individuali in dipendenza sottoscritti dai dipendenti di e di accertamento del danno di attività e di immagine subito dal Sindacato.

VI - L'appello principale è infondato e va respinto, salva la correzione del dispositivo della gravata sentenza laddove – correttamente precisato in motivazione che “*le domande relative alla declaratoria di nullità dell'accordo stipulato e dei verbali di conciliazione individuali sottoscritti, come sopra detto (v. pag. 6), non possono trovare accoglimento ... ordinando, quanto alla cessazione degli effetti, alla datrice di lavoro di aprire un tavolo di trattative con le OO.SS. secondo le disposizioni previste dall'art. 47 legge 428/1990*” – ha utilizzato una locuzione inappropriata, che eccede (almeno apparentemente, ma senza gli enfaticizzati effetti di cui ai motivi d'appello n. 6 e 7) i limiti della tutela apprestata dall'art. 28 Stt. a favore delle OO.SS., disponendo “*la rimozione degli effetti della cessione intervenuta in data 17/7/2015*”.

Invero, la violazione del dovere di trattativa (ma non di raggiungere un accordo) è ripristinato con l'ordine di riaprire ora per allora la trattativa e detta sanzione non spiega automatico effetto sulla cessione dell'azienda e sui contratti di lavoro individuali stipulati. Appare infatti corretta, sul punto, l'osservazione della Banca appellante secondo cui la plurioffensività della condotta antisindacale in questione non autorizza una sorta di sostituzione processuale delle OO.SS. nel far valere gli interessi individuali dei lavoratori lesi a valle dei propri, potendo i lavoratori agire, come in fatto già avvenuto, mediante azione individuale per vedere accertata e sanzionata l'invalidità delle rinunce e delle transazioni sottoscritte.

Quanto precede a valere anche con riguardo alla riproposizione da parte di UILCA della domanda di rimozione delle conseguenze degli accordi individuali in dipendenza sottoscritti dai dipendenti di

**VII** - L'errata indicazione in sentenza come contumace di \_\_\_\_\_, invece costituita in primo grado, con medesimo patrocinio di \_\_\_\_\_ e difese parallele, non integra un'ipotesi di nullità ex art. 354 c.p.c., traducendosi nella semplice estromissione per implicito della parte dal processo, giusta pregiudiziale domanda dalla stessa proposta: evenienza che nessuna delle odierne parti del giudizio ha contestato in difetto, in concreto, nella fattispecie, di litisconsorzio necessario.

**VIII** - Nel merito, la Banca appellante concentra le proprie censure sui summenzionati aspetti di carattere formale senza affrontare il vero nodo della vicenda. Infatti, nella sostanza, da un lato, è stato perfezionato un trasferimento d'azienda senza che il Sindacato ne fosse informato né dall'impresa cedente, né tantomeno dalla cessionaria e, dall'altro lato, le OO.SS. sono state indotte a stipulare un accordo che prevedeva pesanti decurtazioni del trattamento economico dei dipendenti su un presupposto (quello di evitare la cessazione dell'attività aziendale ed il licenziamento di tutti i dipendenti che ne sarebbe inevitabilmente derivato) che si è rivelato falso, visto che "dietro le quinte" era già stato individuato ed operava un compratore (\_\_\_\_\_ ) intenzionato all'acquisto di \_\_\_\_\_ e delle sue filiali (opportunamente depurate delle passività e con un costo del lavoro nettamente ribassato), e questa finzione è stata portata avanti anche dopo il 30/06/2015, quando tutti i lavoratori erano già passati alle dipendenze della \_\_\_\_\_

**IX** - Assume più in specifico l'appellante che \_\_\_\_\_ *"non prendeva parte alla procedura sindacale esperita perché non aveva raggiunto accordi con \_\_\_\_\_ sul preteso trasferimento di azienda; solo successivamente alla stipula degli accordi collettivi aziendali del 6.6.2015, del 22.6.2015 e del 30.6.2015 e quando era ormai noto l'intervento della Banca Centrale Europea circa la revoca per \_\_\_\_\_ in AS dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività bancaria (Doc. n. 14 all. alla memoria di costituzione della prima fase, in atti), nonché l'intervento del Ministero dell'Economia circa la sottoposizione di \_\_\_\_\_ a LCA (Doc. n. 15 all. alla memoria di costituzione della prima fase, in atti), \_\_\_\_\_ si accordò con \_\_\_\_\_ in LCA per la cessione non già dell'azienda o di suo ramo, bensì delle partite attive e passive (c.d. cessione di attività e passività) risultanti dal bilancio della \_\_\_\_\_". Tale intesa fra \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ in L.C.A. fu raggiunta la sera del 17 luglio 2015 mediante*

sottoscrizione di atto pubblico di cessione di attività e passività a rogito del Dott. Giuseppe Ponzi, dunque ben dopo la conclusione della procedura sindacale ex art. 22, parte terza, del c.c.n.l. delle (cfr. Doc. 20 all, alla memoria di costituzione della prima fase, in atti). In ragione di ciò la procedura avviata da in A.S. non poteva essere quella di un trasferimento di azienda in quanto all'avvio della procedura e durante tutta la stessa mancava reciproca intenzione sulla cessione di un insieme organizzato di beni e servizi (come il 2112 richiede che sia per poter parlare di trasferimento di azienda)". Ma si tratta di prospettazione manifestamente infondata, atteso che la cessione – dell'intero complesso aziendale e non di attività e passività, come visto – ovviamente non maturò affatto improvvisamente nel giorno della sua formalizzazione, ma fu l'effetto di precedenti rapporti, contrattazioni e adempimenti univocamente ad essa prodromici.

Il rapporto fra le parti, , si è infatti articolato, sulla base degli atti ed in sintesi, come segue.

Con decreto del Ministero dell'Economia del 16/11/2013 veniva disposta la sottoposizione di al regime di Amministrazione Straordinaria per il periodo di un anno (successivamente prorogato di sei mesi). Con lettera del 16/10/2014, inoltrata alle Segreterie regionali delle OO.SS. di settore ed alle RR.SS.AA. ai sensi dell'art. 22, parte terza del CCNL di settore, la informava il Sindacato dell'esistenza di un esubero strutturale di 56 dipendenti ipotizzando, per far fronte agli esuberi, la possibilità di ricorrere ad esodi incentivati ovvero a riduzioni salariali.

Occorre precisare che l'art. 22 del C.c.n.l., intitolato alla "prevenzione dei conflitti collettivi", prevede tre diverse procedure di "informazione, di esame congiunto, di contrattazione e di confronto" da esperirsi obbligatoriamente: "nei processi di riorganizzazione e/o decentramento (nei senso di rilevanti ristrutturazioni) che comportino sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti collettivi in altre unità produttive" (art. 22, parte prima); "nei trasferimenti di azienda, nonché nei processi di fusione, concentrazione e scorporo" (art. 22, parte seconda); "nei processi (di ristrutturazione, innovazioni tecnologiche, ecc.) che possono comunque comportare esuberi di personale ed in tutte le ulteriori ipotesi nelle quali si può concretizzare la fattispecie prevista dall'art. 24, legge 23 luglio 1991, n. 223" (art. 22, parte terza).

Con lettera del 23/10/2014, le RR.SS.AA. costituite presso la evidenziavano l'incompletezza delle informazioni contenute nella lettera inviata dalla Banca, chiedendo ai Commissari Straordinari di fornire ulteriori

dati utili a comprendere la reale situazione aziendale. Già nell'autunno del 2014 (e quindi contestualmente all'invio della comunicazione del 14/10/2014) i Commissari Straordinari della [redacted] avevano richiesto sia all'odierna Convenuta sia ad altre [redacted] operanti sul territorio romagnolo (tra queste la [redacted] della provincia di [redacted], la [redacted] la [redacted]) la disponibilità ad acquisire, in tutto od in parte, le attività della Banca ed il relativo personale: nonostante quanto sopra né la lettera del 14/10/2014, né nel corso della fase di confronto sindacale veniva menzionata la possibilità di cessione dell'azienda, mentre le uniche alternative messe "sul piatto" dai Commissari erano la liquidazione della Banca o la prosecuzione dell'attività a costo di pesanti tagli alle retribuzioni del personale.

In tale contesto, si svolgeva la fase di confronto sindacale che si concludeva in data 16/12/2014 con la sottoscrizione, da parte di tutte le OO.SS., di un "verbale di intesa preliminare" nel quale venivano previste pesanti riduzioni del costo del lavoro ed il ricorso, tra l'altro, alla riduzione dell'orario di lavoro di tutto il personale per l'equivalente di 6 giornate/uomo" (art. 4), un piano di incentivazione all'esodo (art. 10), l'intervento del Fondo Esuberi del settore Bancario per l'accompagnamento alla pensione di 21 dipendenti (art. 5), la riduzione del costo dei lavoro attuata sia attraverso una riduzione dei livelli di inquadramento (art. 7) sia con il taglio della R.A.L. (art. 8). Il verbale si concludeva, all'art. 11, con l'impegno ad "avviare un negoziato per la definizione di un accordo di dettaglio che provveda all'attuazione definitiva di quanto sin qui convenuto", con particolare riferimento agli interventi sul costo del lavoro. Detto Accordo veniva sottoposto ai lavoratori interessati, i quali, pur approvandone il testo, davano mandato ai Sindacati "di ricercare le migliori soluzioni possibili per declinare fattivamente i contenuti del Preliminare, ed in particolare sui seguenti punti: - RIMODULAZIONE DEGLI INQUADRAMENTI (punto 7): convenire sulla temporalità dell'intervento e, comunque, prevederne la rinegoziazione a fronte di cessione / fusione / accorpamento; - RIDUZIONE DELLE RAL (punto 8): ricercare, nell'ambito dell'attuazione dell'accordo di dettaglio la necessaria equità distributiva delle percentuali di applicazione della riduzione, in combinato disposto con le ricadute riguardanti la rimodulazione degli inquadramenti. Inoltre si chiede di convenire sulla temporalità dell'intervento e, comunque, prevederne la rinegoziazione a

*fronte di cessione / fusione / accorpamento; - RISOLUZIONE CONSENSUALE (punto 9): riconsiderare gli effetti temporali riguardanti il patto di non concorrenza”.*

Nonostante l'approssimarsi della scadenza dell'Amministrazione Straordinaria (08/06/2015), nessun ulteriore tavolo di trattativa veniva aperto nei primi mesi del 2015, cosicché le OO.SS., con lettera del 24/04/2015, furono indotte a richiedere alla Banca di "essere portati a conoscenza della soluzione di complesso per i dipendenti e per l'azienda", ribadendo altresì la necessità di ridiscutere i punti dell'intesa evidenziati nella comunicazione del 19/12/2014 ritenuti vincolanti dai lavoratori. Nel medesimo periodo, iniziavano a circolare tra i dipendenti della le prime voci di una sua possibile acquisizione della Banca da parte dell'odierna convenuta. Nel febbraio del 2015 la aveva condotto una due diligence sui bilanci della , che si era conclusa con la manifestazione dell'intento di acquisire la Banca, a patto che la stessa mettesse in campo una robusta diminuzione del costo del lavoro e che il personale fosse disponibile al trasferimento presso altre sedi dell'acquirente. Nonostante quanto sopra, nessuna informazione ufficiale veniva inoltrata alle OO.SS. di settore.

Nel corso del mese di maggio 2015, il Direttore Generale di ]

, si recava in visita presso la sede della ] . In tale occasione, \_\_\_\_\_ si intratteneva con i dipendenti chiedendo loro informazioni sul livello di inquadramento, sulle mansioni, nonché sulla disponibilità dei lavoratori a trasferirsi a Roma, dove per l'appunto ha sede la

Sempre nel mese di maggio 2015, alcuni funzionari della contattavano il personale in forza presso \_\_\_\_\_ per richiedere dati tecnici, quali il numero di blocchi assegni emessi mensilmente dalla \_\_\_\_\_, in modo da poter predisporre il materiale necessario a far fronte ai bisogni aziendali recante il logo della società acquirente. Nel medesimo periodo, si intensificavano i contatti tra le due Banche al fine di predisporre le misure tecniche (armonizzazione dei sistemi informatici, gestione delle procedure interne, etc.) necessarie per rendere effettiva l'acquisizione.

Nell'incontro del 06/06/2015 veniva sottoposta l'ipotesi di accordo (doc. 4 UILCA) che UILCA decideva di non sottoscrivere e che era successivamente approvata dalle assemblee del personale della \_\_\_\_\_

Come emerge dalla lettura dell'Accordo, nel testo contrattuale non si fa cenno alcuno all'acquisto della \_\_\_\_\_, da parte di \_\_\_\_\_

Nonostante quanto sopra, tuttavia, l'art. 3 prevede che "il presente accordo,

*attese le sue finalità, ha efficacia rispetto a tutti i rapporti di lavoro attualmente alle dipendenze della \_\_\_\_\_ e impegna la stessa \_\_\_\_\_ in ogni suo stato e/o natura giuridica, anche futura, a cedere i rapporti di lavoro in parola soltanto ad azienda che si impegni ad applicare agli stessi le condizioni di cui al presente accordo ... Le condizioni di efficacia in parola dovranno risultare negli accordi individuali di cessione del contratto di lavoro all'azienda che dovesse acquisire il personale dipendente da \_\_\_\_\_. Detta cessione avverrà attraverso la sottoscrizione di accordo individuale secondo il facsimile allegato sub all. n. 1”.*

Il facsimile in questione non reca esplicitamente il nominativo dell'acquirente, ma lo stesso è facilmente individuabile attraverso il numero di partita IVA

\_\_\_\_\_, che, come emerge dalla Visura camerale in atti, sono propri della società

Quantomeno dall'inizio del mese di giugno 2015, il logo del Gruppo Bancario \_\_\_\_\_ (di cui \_\_\_\_\_ fa parte) campeggiava sulla home page del sito internet della \_\_\_\_\_

A partire dal 22/06/2015, la \_\_\_\_\_ ha iniziato a convocare i dipendenti presso la sede di \_\_\_\_\_, presente il Presidente della Commissione Sindacale di Federemilia e di un altro componente della commissione, onde procedere alla sottoscrizione dei verbali di conciliazione redatti secondo il modello allegato all'accordo del 06/06/2015, contenenti la cessione individuale del contratto di lavoro alla \_\_\_\_\_

... I verbali di conciliazione in questione, contengono, tra l'altro, anche la rinuncia dei lavoratori alle tutele previste dall'art. 18 l. n. 300/1970 in favore di quelle del d.lg. n. 23/2015 (c.d. jobs act) che pure non dovrebbero trovare applicazione in una fattispecie quale quella in esame.

In tale contesto, \_\_\_\_\_ non ha mai comunicato a UILCA l'intenzione di acquisire il personale in forza presso la \_\_\_\_\_, così come previsto dall'art. 22 parte seconda del C.c.n.l.

Tra il 23 ed il 30 di giugno del 2015 183 lavoratori dipendenti della \_\_\_\_\_ hanno sottoscritto verbali di conciliazione individuale di contenuto analogo a quello allegato all'accordo del 06/06/2015. Nei verbali in questione, veniva espressamente previsto che la decorrenza della cessione individuale del contratto era subordinata "*all'acquisizione della attività e passività della \_\_\_\_\_ eventualmente in liquidazione coatta amministrativa da parte della Società*" convenuta.

Di fronte alle perplessità dei lavoratori aderenti alle OO.SS. non firmatarie dell'accordo del 06/06/2015 (oltre a UILCA, FABI e SINGRA UGL), la risposta dei rappresentanti della \_\_\_\_\_ e della \_\_\_\_\_ è stata che, senza la sottoscrizione del verbale di conciliazione, non si sarebbe verificato alcun passaggio alle dipendenze della Cessionaria (come sarebbe invece successo qualora fosse stato utilizzato, come doveroso, lo strumento del trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c.). Di fronte alla prospettiva di perdere il posto di lavoro, i dipendenti hanno sottoscritto gli accordi individuali. A partire dal 30/06/2015 la \_\_\_\_\_ gestisce di fatto tutte le filiali della \_\_\_\_\_ (con i beni strumentali nelle stesse contenute), subentrando nella gestione dei contratti con la clientela.

Nel momento in cui la trattativa tra \_\_\_\_\_ entrò nel vivo, con lo svolgimento dei suddetti atti ed adempimenti inequivocamente prodromici al trasferimento dell'azienda, le due Banche, venuti meno i presupposti della procedura d'informativa e confronto (nonché delle incisive riduzioni delle condizioni di trattamento dei lavoratori) di cui all'art. 22, parte terza, del C.c.n.l. dianzi condotta, avrebbero dovuto attivare la distinta e maggiormente cautelativa, anche per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori coinvolti (da rinegoziare), procedura di cui alla parte seconda di detta norma, che ricalca quella prevista dall'art. 47 della l. n. 428 / 1990: donde l'indubbia legittimazione passiva di \_\_\_\_\_, aspirante cessionaria dell'azienda, rispetto alla violazione di un incumbente anche su di essa direttamente ricadente sulla base della norma contrattuale e legislativa, nonché in ragione del suo intervenuto subentro nei rapporti a BRC.

X - Va poi confermata l'invalidità e la disapplicazione, nell'ambito delle previsioni dell'art. 22 del C.c.n.l., della sola "*Dichiarazione a verbale*" posta in calce alla Parte seconda, secondo cui "*nel caso di cessione di attività e passività, riferita a \_\_\_\_\_ in liquidazione coatta amministrativa, l'informazione di cui al primo comma, parte seconda, va resa entro quindici giorni dall'avvenuta cessione*": trattasi di locuzione che già di per sé, come qualificata, non pare espressiva di un contenuto effettivamente volitivo delle parti, ma che, soprattutto, è del tutto distonica rispetto alla previsione contrattuale a cui accede, svuotandola di significato, si fonda su un presupposto indeterminato (la "*cessione di attività e passività*", non ulteriormente connotata e demarcata rispetto al trasferimento d'azienda) ed è illogica, perché trasforma una dettagliata procedura di "*prevenzione dei conflitti collettivi*" in una mera informativa ex post assolutamente inidonea a salvaguardare, per quanto possibile in situazione di

crisi dell'impresa, gli interessi delle maestranze, con ciò ponendosi in radicale contrasto con l'art. 47 della l. n. 428 / 1990, che è norma di legge inderogabile e soltanto integrabile dalla norma contrattuale (infatti coerente con la prima in tutte le restanti previsioni).

**XI** - La censura di inattualità della pretesa condotta antisindacale al momento del ricorso costituisce eccezione nuova, formulata da soltanto in atto d'appello, come tale inammissibile, oltre che essere infondata in considerazione dell'inadempimento da parte di dell'obbligo di trattativa (nelle corrette forme prescritte nella fattispecie dagli artt. 47 e 22, parte seconda, cit.) permanente all'atto della proposizione in data 21.7.2015 da parte sindacale del ricorso ex art. 28 Stt. (nell'assoluta irrilevanza della pregressa procedura, questa si inattuale, condotta a termini dell'art. 22, parte terza, cit.).

**XII** - L'appello incidentale proposto da UILCA censura la disattenzione del primo Giudice per il *“modo con cui i lavoratori iscritti alla Uilca sono stati oggetto di inammissibili pressioni perché smentissero il loro Sindacato, il quale aveva rifiutato le condizioni peggiorative contenute nell'accordo del 6 giugno 2015 sottoscritto da altri sindacati, così da dover accettare invece in atti individuali di conciliazione sotto il ricatto altrimenti di non essere passati alle dipendenze della Banca per lo Sviluppo. Orbene, il Tribunale di Forlì non ha considerato che un sindacato ha tutto il diritto a che non vengano fatte pressioni nei confronti dei suoi iscritti, fra cui addirittura un rappresentante sindacale, perché si dissocino dalla linea politica messa in essere dal sindacato stesso e non ha considerato che la pressione verso i lavoratori era tanto più ingiusta in quanto del tutto illegittima, visto che il passaggio alle dipendenze della vi sarebbe stato automaticamente per effetto dell'art. 2112 c.c., che lo stesso Tribunale di Forlì ha ritenuto applicabile alla fattispecie tanto da dover essere utilizzata la procedura dell'art. 47, 1, 428/90”*.

Si tratta di prospettazione disallineata rispetto alle conclusioni come reiterate in appello, che va pertanto disattesa, confermandosi peraltro, nel merito, quanto alle ulteriori domande proposte da UILCA, la reiezione come motivata a pag. 12 della sentenza nonché quanto rilevato al precedente punto VI.

**XIII** - La sostanziale reiezione degli appelli, principale ed incidentale, giustifica la compensazione delle spese del grado fra le parti, mentre la suddetta rettifica del dispositivo della sentenza di primo grado vale ad

escludere l'applicabilità del novellato disposto dell'art. 13, co. 1-quater, D.P.R. n. 115 / 2002, ai fini del raddoppio del contributo unificato versato.

**P. Q. M.**

La Corte, ogni diversa e contraria domanda, eccezione, deduzione e istanza disattesa, assorbita e respinta, definitivamente decidendo, in riforma sul punto dell'appellata sentenza, che conferma nel restante, ordina a la rimozione degli effetti con l'avvio della procedura informativa prevista dai commi 1 e 2 dell'art. 47 legge 428 / 1990 e la pubblicazione del presente provvedimento sulle bacheche aziendali in luogo accessibile a tutti per la durata di un mese.

Compensa fra le parti le spese del presente grado del giudizio.

Così deciso in Bologna il 3.7.2018

Il Consigliere est.  
Dott. Carlo Coco



Il Presidente  
Dott. Claudio Bisi

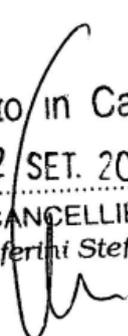
IL CANCELLIERE  
Solfertini Stefano



Depositato in Cancelleria

12 SET. 2018

IL CANCELLIERE  
Solfertini Stefano



[ minuta depositata il 31.8.2018 ]