

N. R.G.Lav. 2379/2016



TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Il Giudice unico, nella persona del dott. Carlo Sorgi, ha pronunciato il seguente decreto , a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 2/12/2016 , nel procedimento iscritto al n. 2379/2016, promosso da:

1) _____ in persona della segretaria territoriale _____ i rappresentata e difesa per mandato a margine del ricorso introduttivo dall'avvocato GAVAUDAN ANTONELLA, presso il cui studio è pure elettivamente domiciliata VIA SAN FELICE 6 40122 BOLOGNA

RICORRENTE

Contro

LEGALE RAPPRESENTANTE PRO TEMPORE, rappresentata e difesa per mandato a margine della memoria di costituzione e risposta dall'avvocato , presso il cui studio, è pure elettivamente domiciliata

CONVENUTO

Avente ad oggetto: ART. 28 L.300/1970

SVOLGIMENTO E MOTIVI

Con ricorso ex art. 28 l.300/70 depositato davanti al Giudice del lavoro di Bologna la _____ in persona della segretaria territoriale _____ agiva nei confronti di _____ (ora Sassocardo) srl e contro _____ (da ora Sassocardo) perché venisse dichiarata l'antisindacalità del loro comportamento concretatosi nell'aver deciso ed attuato un trasferimento di azienda senza comunicare per iscritto alla ricorrente Organizzazione Sindacale almeno venticinque giorni prima, ai sensi dell'art. 47 l.428/90 e comunque ai sensi dell'art. 9 ccnl Anaste i motivi del trasferimento d'azienda con conseguente inefficacia di detto trasferimento fino allo svolgimento della procedura nonché previo accertamento della sussistenza tra _____ e _____ di un unico gruppo di impresa con le conseguenze in ordine alla titolarità dei rapporti di lavoro dichiarare l'antisindacalità del loro comportamento concretatosi nel mancato rispetto della procedura disciplinata dalla legge n.223/1991 nelle sue diverse fasi - in particolare nel non aver provveduto a comunicare preventivamente alla ricorrente organizzazione sindacale, ai sensi degli art. 24, 4 e 5 legge 223/1991 l'intenzione di procedere alla riduzione/ cessazione dell'attività con conseguente licenziamento di personale, nell'aver violato gli obblighi relativi all'ambito nel quale individuare i lavoratori da licenziare, e quelli relativi alle informazioni, sia in fase di



apertura (comunicazione di cui all'art. 4 comma 2 e 3), sia in fase di esame congiunto (di cui all'art. 4 comma 5 e 6), sia ancora in fase di conclusione della procedura medesima (comunicazione di cui all'art. 4, comma 9), sia, da ultimo, nell'applicazione dei criteri di scelta nonché dei doveri di correttezza e buona fede - e ordinare ad entrambe le convenute in via solidale e/o alternativa tra loro la cessazione del comportamento illegittimo disponendo l'immediata reintegrazione delle signore

nel loro posto di lavoro, adibendole alle mansioni da ultimo svolte o comunque equivalenti, ed ordinare la eventuale apertura della procedura di mobilità nello scrupoloso rispetto della stessa ed in particolare dell'art. 4 della medesima legge, ivi compresi i doveri di informazione e comunicazione, nonché di correttezza e buona fede.

Le società non si costituivano nel giudizio e non si presentavano neppure per rendere l'interrogatorio formale.

All'udienza del 2/12/2016 parte ricorrente concludeva ed il giudice si riservava.

Risulta documentalmente che la abbia ceduto con contratto del 17 giugno 2016 "il complesso di beni mobili organizzati per l'esercizio dell'impresa" alla società cooperativa a r.l. costituita ad hoc in data 23 maggio 2016 con contratto che non prevede cessione del personale, inducendo così il personale a presentare le dimissioni, senza mai porre in essere le procedure previste dall'art. 47 l.428/90 oltre che dalla legge 223/91, rifiutando il confronto con il sindacato, estromettendo di fatto tutto il personale che non si è piegato alle richieste aziendali.

Le lavoratrici

..... che non hanno accettato di dimettersi per passare alle dipendenze della cooperativa, sono state licenziate tra il 5 ed il 13 luglio 2016, senza che fosse esperita la procedura prevista dalla legge 223/91, per pretesa "cessazione" o "cessione" di attività, quando l'attività aziendale alla quale esse erano assegnate cioè "l'attività di ricettività di soggiorno, di svago, di riposo e cura, con particolare riferimento all'attività di assistenza a persone anziane e/o handicappate in struttura a ciò predisposte per il cui esercizio il Comune di Porretta Terme (Bo) ha rilasciato l'autorizzazione al funzionamento di casa di riposo prot. N.2767 in data 15 giugno 2007)" che stavano svolgendo al momento del licenziamento, e che era già in capo all: Soc. Coop. per effetto del contratto di affitto decorrente dal 1.6.2016.

Parte ricorrente ritiene sussistente un forte dubbio sulla legittimità e genuinità della operazione di cessione d'azienda sotto ogni profilo, in quanto viene ceduta ad una neocostituita coop una 'azienda' costituita da uno sparuto gruppo di beni strumentali mentre la proprietà dell'immobile e la direzione della attività restano in capo, a quanto consta, ai medesimi soggetti che la esercitano nella , inoltre sussiste una sostanziale unicità delle due realtà imprenditoriali, solo apparentemente distinte; la sede legale delle due società è la medesima; l'oggetto sociale è identico; la cooperativa neo costituita non risulta avere alcuno specifico know how di impresa; l'assetto proprietario delle due imprese è tale per cui la società E , socia della l è di proprietà, per la maggioranza, dello stesso e che ha costituito con e con l'infermiere T la cooperativ (mentre il



proprietario di maggioranza della [redacted], è proprietario di minoranza della [redacted]; consta che la direzione e l'amministrazione delle due imprese siano gestite unitariamente. Inoltre risulta che nel maggio 2016 un acconto sullo stipendio dei dipendenti quando ancora l'affitto d'azienda alla cooperativa non era formalmente iniziato, era avvenuto con bonifico effettuato dalla [redacted] cooperativa alle lavoratrici poi licenziate dalla [redacted]. Ancora le sei lavoratrici licenziate tra il 6 ed il 13 luglio 2016 hanno lavorato, pur essendo formalmente ancora dipendenti della [redacted] srl, in turno con le colleghe già passate alle dipendenze della [redacted] società cooperativa, nelle attività oggetto di "affitto di azienda" indistintamente e per effetto della medesima ed unitaria organizzazione del lavoro, pur essendo personale che, sino al momento del licenziamento (6/13 luglio 2016) era dipendente della [redacted].

Le due società non si presentavano per rendere l'interrogatorio formale benchè ritualmente notificato il verbale ammissivo di tale incombenza, riconoscendo con tale comportamento le ragioni esposte dal sindacato ricorrente alla base di tale comportamento.

Secondo l'art. 47 l.428\1990 :” 1. *Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) la data o la data proposta del trasferimento; b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi;* 2. *Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo;* 3. *Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300”.*

Ritiene il giudice di poter accogliere il ricorso sussistendo le ragioni alla base del predetto ricorso. Inoltre, come osservato nel decreto 11/2/2015 Tribunale Busto Arsizio in atti, trattandosi di condotta antisindacale plurioffensiva in quanto non lede esclusivamente le prerogative sindacali ma anche i rapporti di lavoro indicati nel ricorso



, deve essere accolta la richiesta del sindacato di reintegra delle lavoratrici licenziate senza il rispetto di alcuna procedura in quanto la violazione delle prerogative dei sindacati comporta l'illegittimità dei provvedimenti di licenziamento derivando tale effetto direttamente dalla legge ricordata che vieta tali comportamenti posti in essere dalle società convenute (art. 5, comma 3° l.223/1991 :” Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni”)

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo

P.Q.M.

Accoglie il ricorso e riconosciuta l'antisindacalità del comportamento delle società _____ e _____ società cooperativa a r.l. per le ragioni esposte ordina ad entrambe le convenute in via solidale e/o alternativa tra loro la cessazione del comportamento illegittimo disponendo l'immediata reintegrazione delle signore _____ nel loro posto di lavoro, adibendole alle mansioni da ultimo svolte o comunque equivalenti.

Condanna le società _____ srl e _____ società cooperativa a r.l. in solido tra loro al pagamento delle spese della presente fase del giudizio che liquida a favore della _____ una persona della segreteria territoriale _____ I in € 3.000,00 oltre Iva, Cpa, oltre 15% spese generali

Bologna il 6/12/2016

Il Giudice Unico
Carlo Sorgi

