

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

PARERE N. 22 DEL 04.10.2011

IL QUESITO

Si chiede quali siano le conseguenze della condotta antisindacale per omessa informativa ai sindacati nell'ipotesi di trasferimento d'azienda che occupi più di 15 dipendenti.

* * *

Come è noto, nell'ipotesi di trasferimento d'azienda, o di ramo d'azienda, che occupi più di 15 dipendenti è prevista dall'art 47 l. n. 428 del 1990 una **procedura di consultazione sindacale**. Come è noto, in base a tale norma il cedente e 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 proposta del trasferimento;*
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;*
- c) le conseguenze giuridiche economiche e sociali per i lavoratori;*
- d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi”.*

I sindacati, entro sette giorni dalla data in cui hanno ricevuto l'informativa, potranno chiedere per iscritto che vi sia un confronto tra cedente e cessionario, i quali debbono avviare un esame congiunto con i sindacati stessi. La consultazione si considera esaurita quando, dopo dieci giorni dal suo inizio non è stato possibile raggiungere un accordo.

L'articolo 47, comma 3, legge n. 428 del 1990 prevede che il mancato rispetto da parte del cedente o del cessionario degli obblighi sopra indicati costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28, l. n. 300 del 1970.

Tuttavia, è dubbia la questione inerente il contenuto e gli effetti del provvedimento reso ai sensi del citato art. 28. In particolare, ci si chiede se il provvedimento possa spingersi, attraverso l'ordine di “*cessazione del comportamento illegittimo*” e di “*rimozione degli effetti*” (art.28,co. 1), ad incidere sulla validità del trasferimento d'azienda ed in tal modo sulle singole vicende individuali dei lavoratori.

La soluzione prevalente in giurisprudenza è nel senso che **la violazione degli obblighi di consultazione non influisce sulla validità della vicenda traslativa.**

La Corte di Cassazione, infatti, nega che l'osservanza delle procedure sindacali costituisca un presupposto di legittimità e quindi un requisito di validità del trasferimento (Cass. 4 gennaio 2000, n. 23 in *Dir. lav.*, 2000, 405). Nello stesso senso si è espresso il Tribunale di Roma secondo il quale “*la violazione dell'obbligo di informativa alle OO.SS. non determina la nullità del contratto di cessione, ma solo la sua temporanea inefficacia per il tempo necessario al rinnovo della procedura*” (Trib. Roma 29 dicembre 2005, in *Lav. giur.*, 2006, 822); ed ancora “*in caso di trasferimento di ramo d'azienda, l'accertata antisindacalità della condotta non comporta la nullità della cessione né la sua inefficacia e l'ordine del giudice non può contenere ex se la rimozione degli effetti della condotta antisindacale, atteso che tale conclusione contrasterebbe con la lettera e la ratio dell'art. 28 dello Statuto, il quale dispone che il riconoscimento dell'antisindacalità della condotta debba essere seguito dall'ordine di rimozione degli effetti, demandando così ai destinatari l'esecuzione di tale ordine e prendendo a loro carico la responsabilità penale ai sensi dell'art. 650 c.p. in caso di mancata esecuzione*” (Trib. Roma 14 gennaio 2010, in *Riv. giur. lav. e prev. soc.*, 2010, 327).

Il giudice, quindi, prima che la cessione sia diventata definitiva può soltanto ordinare alle parti, cedente e cessionario, di effettuare l'informativa omessa, ed eventualmente di dare luogo alla consultazione con le organizzazioni sindacali (con conseguente slittamento temporale del trasferimento d'azienda).

Viceversa, un orientamento minoritario di merito ravvisa nella procedura ex art. 47 della l. n. 428 del 1990 un **requisito di validità del trasferimento**, la cui violazione darebbe luogo alla nullità del trasferimento medesimo (Pret. Lodi 28 luglio 1995 in *Dir. lav.*, 1995, 863; Pret. Milano 2 aprile 1996 in *Dir. lav.*, 1997, 75; Pret. Milano 13 giugno 1994 in *Dir. lav.*, 1995, 101).

In tal caso, l'invalidità del negozio di cessione comporta conseguenze anche sui contratti individuali di lavoro, rispetto ai quali non si perfeziona la sostituzione soggettiva del cessionario al posto del datore di lavoro cedente (il quale rimane titolare del rapporto).

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 2112 Cod. Civ.;
- Art 47 legge 29 dicembre 1990, n. 428;
- Art. 28, legge 20 maggio 1970, n. 300.

RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

- Cass. 4 gennaio 2000, n. 23 in *Dir. lav.*, 2000, 405;
- Trib. Roma 29 dicembre 2005, in *Lav. giur.*, 2006, 822;
- Trib. Roma 14 gennaio 2010, in *Riv. giur. lav. e prev. soc.*, 2010, 327;

- Pret. Lodi 28 luglio 1995 in *Dir. lav.*, 1995, 863;
- Pret. Milano 2 aprile 1996 in *Dir. lav.*, 1997, 75;
- Pret. Milano 13 giugno 1994 in *Dir. lav.*, 1995, 101.

Fondazione Studi
IL PRESIDENTE
Rosario De Luca

