



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FORLÌ
LAVORO E PREVIDENZA**

Sentenza con motivazione contestuale

Il giudice del lavoro, dott.ssa Roberta Dioguardi, pronunciando nella
causa n. 198/2016 R.G. promossa

DA
**ORGANIZZAZIONE SINDACALE UILCA – SEGRETERIA
PROVINCIALE TERRITORIALE DI CESENA** (Avv. Prof.
Piergiovanni Alleva, Avv. Alessandra Raffi)

CONTRO
**BANCA PER LO SVILUPPO DELLA COOPERAZIONE DI
CREDITO S.P.A.** (Avv. Prof. Felice Testa, avv. Francesca Spirito, avv.
Benedetta Testa, avv. Fabrizio Flamini)

NONCHE' CONTRO
**BANCA ROMAGNA COOPERATIVA CREDITO
COOPERATIVO ROMAGNA CENTRO E MACERONE SOCIETÀ'
COOPERATIVA** (contumace)

avente ad **oggetto**: opposizione ex art. 28 comma 3 legge 300/1970;
provvedendo, all'udienza del 18.1.2018, sulle conclusioni rassegnate
dalle parti nei rispettivi atti, qui da intendersi integralmente riportate,
osserva quanto segue:

Con decreto n. 529/2016, emesso in data 7/3/2016, il Tribunale di
Forlì, in funzione di giudice del lavoro, ha rigetto il ricorso proposto
dall'associazione sindacale in epigrafe, d'ora in avanti UILCA, volto a
denunciare la condotta antisindacale della Banca Romagna Cooperativa
Credito Cooperativo Romagna Centro e Macerone, all'epoca in liquidazione



coatta amministrativa a far data dal 15/7/2015, in ragione della violazione degli obblighi informativi sanciti dall'art. 22, parte seconda, del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo e dall'art. 47 legge n. 428/1990, essendosi attuato un trasferimento d'azienda e comunque il passaggio dei lavoratori all'odierna resistente sulla base di accordo intervenuto il 6/6/2015 tra Banca Romagna e organizzazioni sindacali diverse, in forza di verbali di conciliazione stipulati ai sensi dell'art. 1406 c.c., senza la garanzia di cui all'art. 2112 c.c. e comunque senza il rispetto degli obblighi informativi previsti in tali ipotesi dal CCNL sopra citato;

assumeva il primo giudice, nel merito, che fino alla stipulazione dell'atto di cessione avvenuto in data 17/7/2015 Banca Sviluppo non rivestiva l'indispensabile veste datoriale; che non appariva fondato nemmeno l'addebito incentrato sul mancato adempimento ad opera del datore di lavoro degli obblighi informativi sanciti dagli artt. 47 della legge 428/1990 e 22 parte seconda CCNL sopra citato poiché, pur potendosi qualificare il contratto intercorso come trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, il passaggio era intervenuto alle condizioni ed in forza dell'accordo 6/6/2015 (e dei conseguenti verbali di incontro del 22/6/2015 e 30/6/2015), i quali si erano svolti a seguito dell'avvio della procedura di consultazione prevista dall'art. 22, parte terza, CCNL di cui sopra, che era stata doverosamente attivata, poiché la gestione della crisi aziendale aveva reso necessaria l'adozione di misure urgenti e strumenti tra cui un piano di esodi per accesso all'assegno straordinario del Fondo di Solidarietà e altre forme di incentivazione all'esodo; riteneva, dunque, che nella specie dovesse trovare applicazione la previsione dell'art. 22, parte terza, CCNL secondo la quale *“nell'ipotesi in cui il trasferimento ed i processi di fusione, concentrazione e scorporo, nonché i conseguenti processi di riorganizzazione, comportino anche l'avvio di procedure per la riduzione di personale in esubero, in sostituzione di quanto previsto nelle presente parte, si applica la procedura di cui alla successiva parte terza”* precisando che tale rinvio era idoneo a soddisfare ogni onere previsto in materia, atteso che con dichiarazione in calce alla parte seconda *“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"; escludeva peraltro il primo giudice che potesse essere oggetto di indagine, in considerazione del *petitum* avanzato, l'eventuale mancato rispetto della procedura di cui alla parte terza dell'art. 22 CCNL.*

Avverso il predetto provvedimento, la ricorrente ha proposto opposizione ex art. 28, comma 3 legge 300/1970, riproponendo le censure mosse avanti al primo giudice e relative alla scarsa trasparenza tenuta dalla parte datoriale nel fornire informazioni relative all'acquisto della BRC (da parte di Banca Sviluppo), di talchè dapprima la ricorrente UILCA aveva deciso di non sottoscrivere l'accordo del 6/6/2015 ed in seguito, a far data dal 22/6/2015, Banca Romagna aveva iniziato a convocare i dipendenti per procedere alla sottoscrizione di verbale di conciliazione individuale di contenuto analogo a quello allegato all'accordo sottoscritto il 6/6/2015, nei quali era espressamente previsto che la decorrenza della cessione individuale del contratto era subordinata all'acquisizione delle attività e passività della BRC, eventualmente in liquidazione coatta amministrativa, da parte di Banca Sviluppo. Esponeva, peraltro, la ricorrente che a tale condotta si era accompagnata la minaccia implicita ed esplicita di non consentire il passaggio dei lavoratori che non avessero sottoscritto l'accordo individuale alle dipendenze della Banca per lo Sviluppo.

La ricorrente ha poi censurato il provvedimento del primo giudice laddove, anche prescindendo dalla valutazione della correttezza della procedura utilizzata (se ex art. 22 parte terza o art. 22 parte seconda del CCNL), ha comunque omesso di valutare se in concreto vi sia stata condotta antisindacale a causa dell'omessa comunicazione di informazioni al sindacato, in relazione all'eventuale trasferimento d'azienda a favore di Banca Sviluppo, con la conseguenza che la conduzione delle trattative sfociate poi nell'accordo del 30/6/2015, sarebbe stata falsate da tali omissioni.

Quanto, poi, alla affermazione secondo la quale Banca Sviluppo non



rivestiva ancora la veste datoriale, la ricorrente ha dedotto come la disposizione della parte seconda dell'art. 22 CCNL (da applicare nella specie) nel riferirsi alle “*aziende interessate*” non lasci adito a dubbi circa l'intenzione delle parti sociali di porre in capo ad entrambe le banche coinvolte nella vicenda traslativa l'onere di informare le rappresentanze sindacali dell'impresa cedente dell'intenzione di procedere ad un trasferimento d'azienda. Diversamente opinando la norma contrattuale si porrebbe in contrasto con la disciplina prevista dall'art. 47 legge 428/1990, la quale prevede la comunicazione preventiva sia del cedente che del cessionario.

Costituitasi in giudizio la banca resistente ha preliminarmente eccepito il difetto di legittimazione passiva di Banca Sviluppo, la quale all'epoca dei fatti non era datore di lavoro, né parte del confronto sindacale ed in subordine ha istato per l'integrazione del contraddittorio con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi sopra richiamati, deducendo, in via ulteriormente subordinata, l'efficacia *erga omnes* degli accordi collettivi sottoscritti tra il 6/6/2015 ed il 30/6/2015, ribadendo poi il corretto svolgersi delle procedure contrattuali di informazione e consultazione sindacale, l'inesistenza nella specie di un trasferimento d'azienda, essendosi verificata una mera cessione di attività e passività della BRC, l'inapplicabilità dell'art. 2112 c.c. alle ipotesi di amministrazione straordinaria e di LCA in ragione sia dei commi 4 bis e 5 dell'art. 47 legge 428/1990, sia dell'art. 90 TUB (d. lgs. 385/1993), la correttezza anche “sostanziale” della fase di consultazione, essendo stata convocata la ricorrente FABRI agli incontri con le parti contrattuali ed essendo stata resa edotta degli accordi intervenuti anche a seguito dell'accordo del 6/6/2015, come emergente dalla circostanza che il sindacato ha poi prestato assistenza ai lavoratori per la sottoscrizione in sede protetta degli accordi individuali e deducendo, infine, l'uso abusivo del rimedio ex art. 28 statuto dei lavoratori per finalità estranee all'interesse collettivo dei lavoratori rappresentati.

Tanto premesso, il ricorso è fondato per i motivi di seguito esposti.

Preliminarmente deve essere rigettata l'eccezione relativa al difetto di



legittimazione passiva della resistente.

In proposito, si osserva che la legittimazione passiva alla speciale azione disciplinata dall'art. 28 della legge 300/1970 spetta esclusivamente al datore di lavoro, che è il solo possibile destinatario di quell'ordine di cessare dal comportamento illegittimo e di rimuoverne gli effetti, sicché, nel caso in cui un datore di lavoro diverso succeda, come nella specie, in rapporti di lavoro incisi dal denunciato comportamento antisindacale, l'azione non può che essere proposta nei confronti di tale ultimo soggetto.

Infatti, il provvedimento giudiziale che esaurisce il giudizio ex art. 28 Statuto dei lavoratori deve contenere la rimozione degli effetti della condotta antisindacale accertata, di talché, permanga o meno il comportamento denunciato al momento della decisione, detto comportamento ha prodotto gli effetti lesivi dei beni tutelati dalla suddetta norma, che occorre rimuovere attraverso un mutamento uguale e contrario a quello della condotta illegittima, che valga a ripristinare l'originaria situazione di libero esercizio dei diritti tutelati ed il destinatario di tale comando non può che essere il datore di lavoro che è succeduto nel precedente rapporto.

Se così è, peraltro, il soggetto privo della legittimazione passiva appare essere Banca Romagna Cooperativa Credito Cooperativo Romagna Centro e Macerone, la quale non è il soggetto nei confronti del quale il provvedimento è destinato a produrre effetti e non ravvisandosi un problema di interruzione del processo atteso che l'evento potenzialmente interruttivo, nella specie, si era già verificato al momento della proposizione del ricorso.

Deve poi essere rigettata l'istanza proposta in via subordinata volta all'integrazione del contraddittorio nei confronti delle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi dei quali si chiede di dichiarare la nullità, dovendosi condividere quanto già osservato dal primo giudice, secondo il quale si tratta di *“esito, in ogni caso non conseguibile nel presente giudizio, non valendo la violazione degli obblighi informativi addebitata alle controparti a determinare l'invalidità del negozio cui si riferisce la procedura sindacale eventualmente inadempita, poiché tale negozio non è configurabile come effetto della medesimo violazione, non essendo previsto*



in merito un potere di veto del sindacato”.

Peraltro, è bene subito precisare che anche ove si ravvisi la violazione dell’art. 47 della legge n. 428/1990, come meglio in seguito si dirà per il caso di specie, non può essere dichiarata la nullità della cessione poiché il rispetto della procedura ivi prevista non è requisito di validità della stessa, né può essere dichiarata la inefficacia della cessione, atteso che le pronunce giudiziali previste dall’art. 28 dello Statuto, nel caso in cui venga accertata l’antisindacalità della condotta, hanno carattere costitutivo.

Nel merito, certamente l’atto traslativo denominato “*cessione di attività e passività*” dalla resistente, deve essere qualificato come trasferimento d’azienda o di ramo d’azienda, valendo in proposito sia il *nomen iuris* utilizzato dalle parti (“*cessione di attività e passività costituenti azienda bancaria*”), sia la sostanziale assenza di contestazione sul punto.

La resistente, infatti, non ha nemmeno prodotto copia integrale del contratto di cessione, avendo versato in atti due sole pagine, peraltro nemmeno consequenziali, essendo state espunte finanche le premesse, che contenendo definizioni e riferimenti concreti all’intenzione delle parti, costituiscono in genere il principale strumento di interpretazione della volontà contrattuale delle parti ex 1362 c.c. (cfr. doc. 20 produzioni documentali “estratto atto di cessione”).

Vero è poi che al momento in cui si è in concreto verificata la cessione/trasferimento in favore di Banca Sviluppo, BRC era ormai stata posta in liquidazione coatta amministrativa, come da decreto n. 318/2015 del Ministero dell’Economia in data 15/7/2015 (ossia due giorni prima della cessione), di talchè doveva trovare applicazione il disposto di cui all’art. 47 comma 5 legge n. 428/1990, a mente del quale “*Qualora il trasferimento riguardi 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 e 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'articolo 2112 codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo puo' 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".

Vero è, tuttavia, che la disposizione in parola, pur limitando l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. (in situazioni che peraltro nella specie non ricorrono, poiché nel caso *de quo* vi è stata certamente continuazione dell'attività, come peraltro ritenuto anche dal primo giudice con motivazione assolutamente convincente), presuppone comunque che si svolga una complessa procedura di consultazione sindacale volta al raggiungimento dell'accordo di cui al comma 2 dell'art. 47 citato.

A tal fine, la norma 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, 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 unita' produttive interessate, nonche' 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 piu' rappresentativi e puo' 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. (1)*



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.

Il comma 3 dell'art. 47, peraltro, prevede espressamente che 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.

Così ricostruita la disciplina dell'art. 47 legge 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, giacchè 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.

A ben vedere, dunque, il presupposto indispensabile per poter applicare il regime derogatorio all'art. 2112 c.c., di cui al comma 4 bis o al comma 5 dell'art. 47 cit., è rappresentato dalla conclusione del predetto accordo, il cui venir meno comporterà l'applicazione dell'art. 2112 c.c.

Infatti, come ritenuto dalla giurisprudenza, per poter operare la deroga delle tutele individuali, è necessario rispettare la procedura di consultazione sindacale. In tal senso Cass. Civ., Sez. Lav. 4/11/2014, n. 23473 secondo la quale "*...la derogabilità, laddove prevista, anche peggiorativa del trattamento dei lavoratori, si giustifica con lo scopo di conservare i livelli occupazionali, quando venga trasferita l'azienda di una impresa insolvente e si legittima con la garanzia della conclusione di un accordo collettivo idoneo a costituire norma derogatoria della fattispecie (Cass. 22 settembre 2011, n. 19282; Cass. 5 marzo 2008, n. 5929). Appare evidente come la*



priorità di tutela dal piano del singolo lavoratore (cui risponde l'esclusiva applicazione dell'art. 2112 c.c.) si sia spostato al piano dell'interesse collettivo al perseguimento dell'agevolazione alla circolazione dell'azienda quale strumento di salvaguardia della massima occupazione, in una condizione di obiettiva crisi imprenditoriale, anche al prezzo del sacrificio di alcuni diritti garantiti dall'art. 2112 cod. civ., pur sempre in un ambito tutelato di consultazione sindacale”.

Il primo percorso derogatorio è quello previsto dal comma 4 bis della legge 428/1990, relativo anche alle aziende poste in amministrazione straordinaria; il secondo percorso derogatorio è quello contenuto nell'art. 47 comma 5 della legge 428/1990 avente ad oggetto i trasferimenti di imprese sottoposte a procedure concorsuali con dichiarata finalità liquidatoria.

Nella fattispecie sopra indicata, l'art. 47 legittima, attraverso un accordo collettivo raggiunto nel corso delle consultazioni sindacali di cui ai commi 1 e 2 del medesimo, la disapplicazione dell'intero 2112 c.c. nel caso in cui tale accordo sia finalizzato alla salvaguardia, anche solo parziale, dell'occupazione.

Così ricostruita la disciplina di cui all'art. 47 legge 428/1990, coglie nel segno l'eccezione sollevata dalla ricorrente (pag. 9 del ricorso introduttivo) relativa al contrasto dell'art. 22 parte seconda del CCNL con le disposizioni imperative di legge, 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”.*

Infatti, pur condividendo quanto affermato dal primo giudice, ossia che nella specie doveva trovare applicazione la previsione dell'art. 22, parte terza, CCNL secondo la quale *“nell'ipotesi in cui il trasferimento ed i processi di fusione, concentrazione e scorporo, nonché i conseguenti processi di riorganizzazione, comportino anche l'avvio di procedure per la riduzione di personale in esubero, in sostituzione di quanto previsto nelle presente parte, si applica la procedura di cui alla successiva parte terza”* e



che tale rinvio soddisfi ogni onere previsto in materia, atteso che con dichiarazione in calce alla parte seconda *“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”*, ciò che emerge senza ombra di dubbio è 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.

Ne discende che la circostanza che la disciplina prevista dalla parte seconda CCNL sia più favorevole rispetto agli obblighi previsti dall’art. 47 legge 428/1990 si risolve in mera affermazione di principio, in mera declaratoria contrattuale, di talché deve esserne incidentalmente dichiarata la nullità per contrasto con norma imperativa ex art. 1418 c.c., ponendosi la procedura ivi prevista in netto contrasto con la disciplina legale dell’art. 47 legge 428/1990 che, non solo quale fonte sovraordinata rispetto al contratto collettivo, ma soprattutto quale norma volta a concretizzare le previsioni dell’art. 2112 c.c., costituisce certamente norma imperativa (Cass. Civ, Sez, Lav. Sez. L, Sentenza n. 13791 del 2016), anche in quanto attinente a diritti indisponibili e quindi non derogabile dalla contrattazione collettiva.

Né si può ritenere che gli obblighi di legge siano stati assolti dalla conoscenza di fatto degli accordi intervenuti tra il 6/6/2015 ed il 30/6/2015 tra altre associazioni sindacali e BRC, atteso che nessuna disposizione di legge vieta alle OO.SS. di sostenere i lavoratori nella stipula degli accordi individuali e poi promuovere un procedimento ex art. 28 per la rimozione degli effetti della procedura e dovendosi rilevare che, oggetto della tutela sindacale, nella specie, è in sostanza l’omesso coinvolgimento nelle trattative svolte del probabile, futuro cessionario.

Deve dunque essere dichiarata l’antisindacalità della condotta della datrice di lavoro resistente per avere omesso di fornire alle OO.SS. di



settore le informative previste dai commi 1 e 2 dell'art. 47 della legge n. 428/1990, ordinando, quanto alla cessazione degli effetti, alla datrice di lavoro Banca Sviluppo di aprire un tavolo di trattative con le OO.SS. secondo le disposizioni previste dall'art. 47 legge 428/1990 ed altresì ordinando a Banca Sviluppo di affiggere il presente provvedimento sulle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti, per la durata di un mese.

Le domande relative alla declaratoria di nullità dell'accordo stipulato e dei verbali di conciliazione individuali sottoscritti, come sopra detto, non possono trovare accoglimento.

Tuttavia, non sfugge a questo giudice come possano configurarsi comportamenti antisindacali lesivi delle sole situazioni giuridiche soggettive delle organizzazioni sindacali, come anche comportamenti antisindacali plurioffensivi, cioè lesivi delle situazioni giuridiche tanto del sindacato che dei lavoratori, come nel caso in cui il comportamento lesivo delle prerogative del sindacato sia consistito nell'attuazione di assetti negoziali dei rapporti di lavoro; in tale seconda ipotesi, la pronuncia emanata ai sensi dell'art. 28 Statuto può interferire anche sulla regolazione dei contratti di lavoro, ove l'ordine di cessazione del comportamento antisindacale imponga la rimozione e la cessazione degli effetti di determinati assetti negoziali (Cass. Civ. Sez. Lav., 6/12/2003, n. 18690).

Infatti, in caso di condotta antisindacale plurioffensiva che abbia interferito sugli assetti negoziali tra la parte datoriale e i lavoratori o sulla titolarità del rapporto di lavoro, l'ordine di rimozione degli effetti lesivi delle prerogative sindacali previsto dall'art. 28 legge 3007/1970 coinvolge inevitabilmente anche soggetti estranei al procedimento ex art. 28, comportando conseguenze anche nel rapporto di lavoro.

Diversamente opinando, si addiverrebbe alla inaccettabile conclusione che in caso di condotta antisindacale plurioffensiva che abbia interferito anche sugli assetti negoziali tra la parte datoriale ed i lavoratori o sulla titolarità del rapporto di lavoro, l'ordine di rimozione degli effetti non potrebbe essere emesso, sebbene domandato dalle OO.SS. e previsto dall'art. 28 dello Statuto.

L'ordine del giudice non può comunque 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 prevedendo a loro carico la responsabilità ex art. 650 c.p. in caso di mancata esecuzione.

Alla luce di quanto sin qui evidenziato, va ordinata alla società resistente la rimozione di tutti gli effetti della cessione dell'azienda BRC avvenuta in data 17/7/2015.

Infine, non può trovare accoglimento la domanda svolta dalla ricorrente relativa al risarcimento del danno all'immagine subito dalla UILCA. Invero, non risulta esservi stata in alcun modo lesione della identità sindacale, atteso che la vicenda appare essersi svolta in maniera del tutto coerente con le regole del conflitto. La violazione della disciplina relativa alla consultazione sindacale in caso di trasferimento d'azienda non integra in sé condotta discriminatoria del sindacato, capace di incidere negativamente sulla libertà sindacale e sulla sua capacità di negoziazione minandone la credibilità e l'immagine anche sul versante della forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi.

D'altronde, anche la condotta asseritamente minacciosa posta in essere nei confronti dei singoli lavoratori, sulla base delle deposizioni testimoniali di Francesca Folgori e Braschi Daniele si è concretizzata nel mero richiamo da parte datoriale alle conseguenze derivanti dal libero esercizio di diritti, avendo la banca ribadito ai singoli lavoratori che qualora avessero deciso di non firmare l'accordo individuale non vi sarebbe stato alcun passaggio alle dipendente della cessionaria. La domanda quindi non può trovare accoglimento nemmeno con riferimento a tale profilo connesso con una condotta asseritamente costituente reato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

il giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe:



in riforma del decreto n. 529/2016, emesso in data 7/3/2016 dal Tribunale di Forlì, **dichiara l'antisindacalità della condotta** della banca resistente ai sensi dell'art. 47 legge 428/1990, in relazione all'omesso rispetto degli obblighi di informativa di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 47 legge 428/1990;

ordina a Banca per lo Sviluppo della Cooperazione di Credito S.p.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;

rigetta la domanda di risarcimento del danno all'immagine.

condanna la resistente al pagamento delle spese di lite in favore della ricorrente, che si liquidano in euro 3.500,00, oltre accessori come per legge.

Così deciso in Forlì, lì 18 gennaio 2018

Il Giudice del Lavoro

Roberta Dioguardi

