

Breve commento alla sentenza del tribunale di Roma sull'esternalizzazione Eutelia-Agile-Omega

La sentenza emessa dal tribunale di Roma in merito alla cessione del ramo IT da Eutelia a Agile segna l'inizio di una nuova fase nella lotta contro le esternalizzazioni abusive.

Il ricorso ha ad oggetto la richiesta di accertamento della condotta antisindacale *ex art. 28 stat. lav.*, prevista in tema di trasferimento di azienda nell'ipotesi in cui cedente e cessionario violino la procedura obbligatoria di informazione sindacale disposta dall'art. 47 della l. n. 428/1990.

Rispetto al ventaglio di osservazioni effettuate dal giudice, l'aspetto sicuramente più interessante è l'importanza attribuita al collegamento tra la cessione in esame e la successiva vendita di Agile da parte di Eutelia a Omega. In particolare, si rileva come l'acquisto delle quote di Agile da parte di Omega avrebbe dovuto costituire oggetto di informazione preventiva alle OO.SS., con la conseguenza che il mancato riferimento al <<soggetto con il quale pendevano trattative per l'acquisizione>> rappresenta, appunto, condotta antisindacale. Ciò sul presupposto che la successiva negoziazione avrebbe potuto determinare <<notevoli conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori>>. E' evidente, continua il giudice, <<che le informazioni relative al soggetto con cui pendevano le trattative per l'acquisto delle quote erano di oggettiva rilevanza per il Sindacato, che avrebbe potuto informarsi sull'assetto di tale soggetto e sulla sua solidità, orientando conseguentemente la propria azione durante le successive fasi della procedura>>.

Pare dunque che l'operazione di cessione sia stata valutata nella sua concretezza a prescindere da inutili formalismi, ossia un passaggio di attività da Eutelia a Omega, nell'ambito del quale il trasferimento del ramo d'azienda in Agile si è rivelato un percorso intermedio e strumentale alla successiva vendita a Omega. Nonostante l'*escamotage* dell'acquisizione dell'attività per il tramite di una società controllata, risulta chiaro, infatti, che sia Omega ad avere il potere di decidere sulle sorti dell'attività <<imprenditoriale>> facente capo ad Agile, e conseguentemente del destino dei suoi dipendenti. Sotto questo punto di vista, non si dimentichi che Omega e Agile, secondo le informazioni contenute nel dossier realizzato dai lavoratori ceduti da Eutelia, avevano lo stesso amministratore delegato (Claudio Massa).

Rimandando ad un precedente articolo per quanto riguarda un'analisi più approfondita dell'intera vicenda, qui preme evidenziare come questa strategia di doppia cessione ha consentito alle società di evitare, a monte, di fornire al sindacato adeguate informazioni circa la stabilità economica e finanziaria di Omega. Si ricorda, a tal proposito, che la vendita dell'azienda attraverso la cessione di quote di partecipazioni, non realizzando un mutamento soggettivo della società datrice di lavoro,

che in tal caso resta formalmente Agile, non configura un trasferimento di azienda riconducibile alla fattispecie di cui all'art. 2112, con la conseguenza che non è possibile rivendicare le tutele poste in essere dal suddetto articolo, compresa la procedura obbligatoria di informazione sindacale. Questo almeno secondo l'interpretazione ad oggi prevalente.

Se Eutelia e Omega avessero invece effettuato un trasferimento diretto di ramo d'azienda, non soltanto Omega si sarebbe dovuta assumere le responsabilità tipiche del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti ceduti, ma entrambe avrebbero dovuto rispettare gli obblighi di informazione nei confronti delle OO.SS.

Alla luce di ciò, la sentenza in questione rappresenta una risposta concreta ed efficace contro queste politiche di esternalizzazione che, di fatto, azzerano le tutele poste in essere dall'ordinamento giuridico in favore dei lavoratori ceduti.

Se la trattativa con Omega per l'acquisizione di Agile avesse costituito oggetto di informazione nell'ambito della procedura relativa alla prima cessione, le OO.SS. avrebbero potuto battersi per chiedere il trasferimento del ramo d'azienda direttamente a Omega o, constatata l'eventuale instabilità economica e finanziaria di tale società, contrastare la cessione utilizzando tutti gli strumenti messi a disposizione dall'attuale assetto normativo.

Purtroppo, episodi di questo tipo sono in continua espansione e ora più che mai il sindacato dovrebbe ostacolare tale fenomeno con azioni efficaci, così come ha fatto in questa occasione. Si tratta di una vera vittoria in ragione del fatto che gli effetti della cessione sono stati annullati nei confronti dei lavoratori trasferiti, con l'obbligo da parte di Eutelia di corrispondere gli stipendi non ancora pagati da Agile.

Non bisogna tuttavia abbassare la guardia. L'attenzione ora deve essere posta su eventuali successivi passaggi societari e/o di attività che possono pregiudicare i risultati positivi ottenuti fino ad ora. La sopravvivenza di queste realtà produttive è legata a commesse pubbliche e private, ed è evidente che almeno per l'operatore pubblico sussiste una responsabilità politica decisiva per il mantenimento dei livelli occupazionali.

Lidia Undiemi

17 gennaio 2010