

Sostegno ai lavoratori del gruppo Unicredit contro le esternalizzazioni e le operazioni societarie che incidono sulla stabilità del posto di lavoro

di Lidia Undiemi

Una volta in Italia, quando ancora si stava relativamente bene, c'era il datore di lavoro che coincideva con l'imprenditore che per condurre la propria attività agiva mediante un'unica società.

Adesso abbiamo i manager, agiscono per conto di proprietari di quote di partecipazione in imprese gestite mediante una miriade di società intrecciate fra loro talvolta anche a livello mondiale e con nomi in parte coincidenti.

[\(Per chi fosse interessato ad un coordinamento fra lavoratori segnalo il gruppo facebook "Unicredit Ubis 2112 Esternalizzazioni"\)](#)

Premessa

Le esternalizzazioni continuano a travolgere la vita di una quantità enorme di lavoratori. **Spostati da una società all'altra in un vortice di complesse dinamiche aziendali**, si ritrovano sostanzialmente privi di difesa a causa di una disastrosa interpretazione, dal punto di vista sociale, dell'art. 2112 c.c. in base al quale il lavoratore non può opporsi alla propria cessione dettata da un trasferimento di azienda o di un suo ramo.

Parole come Know-how, perimetro aziendale, efficientamento, partnership, valore aggiunto si traducono troppo spesso, anche nell'arco di brevissimo tempo, in **riduzione dei diritti** maturati in anni di lavoro, **dichiarazioni di esuberi** di personale dopo il trasferimento, quotazioni in borsa mediante **speculazioni dal basso verso l'alto** e **perdita di tantissimi posti di lavoro**.

Come già sostenuto in più occasioni, avendo bene a mente la storia delle esternalizzazioni "all'italiana", si ritiene doveroso fornire un **primo supporto informativo ai dipendenti appartenenti al gruppo Unicredit** circa l'impatto delle continue riorganizzazioni societarie sulla propria stabilità lavorativa.

Per comprendere la portata del fenomeno, è sufficiente **richiamare i risultati prodotti dal [dossier sulle cessioni di ramo d'azienda attuate da Telecom Italia \(2008\)](#)** che hanno generato un contenzioso senza precedenti. Si consideri che quasi tutte le cessioni sono sfociate in gravi problemi occupazionali.

Dallo studio delle sentenze è emerso il ruolo determinante della **complessità dei rapporti societari**, delle relazioni commerciali e dei continui trasferimenti di azienda che sviliscono i lavoratori. Si è dimostrato che non si è trattato di semplici esternalizzazioni, bensì di **continui trasferimenti di rami d'azienda (e di aziende) "a catena"**, spesso intrecciati fra loro. Sono state analizzate le problematiche giuridiche in tema di **responsabilità della capogruppo nei gruppi di società**, dato che le cessioni sono state governate nell'ambito di gruppi societari, da cui è scaturita l'acquisizione (formale) di determinati rami d'azienda da parte di società neocostituite (*newco*), controllate da realtà imprenditoriali che hanno invece (di fatto) governato il processo di esternalizzazione. Basti pensare ai **nomi assegnati alle newco** rispetto alle controllanti, che sono anche potenzialmente idonei a creare una certa confusione fra questi distinti soggetti giuridici. Ad esempio: *Savarent e Savarent Fleet Services nell'ambito del gruppo Fiat; TE.SS. rinominata Accenture HR Services appartenente al gruppo Accenture con capogruppo Accenture S.p.a.; le cosiddette "pirelline" (Pirelli & c. Project Management S.p.a., Pirelli & c. Commercial Agency, S.p.a., Pirelli & c. Real Estate Property Management S.p.a. e Pirelli & c. Real Estate S.p.a.) tutte appartenenti al gruppo Pirelli*. L'**importanza strategica della newco** per l'impresa controllante è evidente: facendo

acquisire l'attività ad una società controllata, la grande impresa ottiene un duplice vantaggio, e cioè quello di non essere la controparte dei rapporti obbligatori relativi all'attività oggetto di cessione (compresi i rapporti di lavoro), e quello di potere usufruire del ramo acquisito attraverso un potere di governo, che le è riconosciuto in ragione del controllo esercitato sulla società cessionaria. Questa forma di “deresponsabilizzazione” della grande impresa è favorita dalla circostanza che **nell'ordinamento giuridico italiano il gruppo di società è privo di un'autonoma soggettività giuridica.**

E' stata inoltre rilevata un'altra importante questione, ossia quella relativa all'**integrazione delle attività**, resa possibile da determinati mezzi di produzione immateriali, che **consente a chi esternalizza di non perdere il controllo sull'attività trasferita**, e talvolta anche sui lavoratori ceduti. Dall'esame delle numerose sentenze si è compreso che, attraverso adeguate strumentazioni informatiche, si può esternalizzare il lavoratore senza esternalizzare la sua prestazione di lavoro. **Queste apparenti esternalizzazioni sono punite dalla legge con l'imputazione del rapporto di lavoro in capo all'effettivo imprenditore** (cessionario/appaltatore) che esercita, di fatto, il potere di direzione e di controllo sui lavoratori impiegati nell'attività esternalizzata. E' stata proprio l'applicazione di questo fondamentale principio che ha spinto molti giudici a dichiarare nulla la cessione. In sostanza, è stato dimostrato come la centralità della verifica della **qualità imprenditoriale** del cessionario/appaltatore **consente di sanzionare le false esternalizzazioni**, vanificando qualsiasi schema societario finalizzato alla mancata imputazione dei rapporti di lavoro.

Cosa accade in Unicredit

Nell'ambito del **gruppo Unicredit** è in atto un delicato processo di riorganizzazione che coinvolge migliaia di lavoratori. Il fenomeno in discussione ruota attorno a due progetti: “**All4quality**” e “**Newton**”. Il primo si è concretizzato sostanzialmente con l'accorpamento di attività, rapporti giuridici e dipendenti in una società del gruppo, **UBIS** (Unicredit Business Integrated Solutions) S.c.p.A. (già **UGIS** S.c.p.A.). Il secondo, in corso di attuazione, prevede la fuoriuscita di parte delle attività transitate in **UBIS** S.c.p.A. verso società esterne al “perimetro” Unicredit, in parte già realizzata con il trasferimento del ramo **HR-SSC** (224 dipendenti) in **ES SSC** (ES Shared Service Center), posseduta per il 51% da **HP Enterprise Services Italia S.r.l.** (controllata totalmente da **Hewlett Packard Italiana S.r.l.** a sua volta indirettamente controllata da **Hewlett Packard Company**) e per la restante parte dalla stessa Unicredit S.p.A.

Nello specifico, in **UBIS** sono confluite svariate attività provenienti da diverse società. Sono state fuse per incorporazione **Quercia Software S.c.p.A.**, a cui **UBIS** S.c.p.A. aveva precedentemente trasferito un ramo d'azienda e **UCBP** (Unicredit Business Partner) S.c.p.A. che aveva a sua volta attuato due cessioni da e verso **Unicredit** S.p.A. Trasferimenti verso **UBIS** anche da parte della finanziaria **Cordusio** Società Fiduciaria per Azioni, **UCBP** (Unicredit Business Partner) S.r.O., **URE** (Unicredit Real Estate) S.c.p.A. (mediante precedente fusione in Unicredit) e direttamente dalla capogruppo Unicredit S.p.A.

Con il **progetto Newton**, invece, si intende far uscire dal gruppo Unicredit attività e dipendenti attraverso una ulteriore cessione da parte di **UBIS** S.c.p.A. in favore di una *newco* a quanto pare non ancora identificabile. Tale operazione dovrebbe coinvolgere 2200 lavoratori di cui 806 italiani da far transitare – indirettamente poiché tramite società neocostituita – in uno dei possibili acquirenti, fra cui il colosso **HP** che ha di recente riportato [perdite per svariati miliardi di dollari](#) e, secondo un'[autorevole fonte di stampa](#), si appresta ad attuare un piano di esuberi che potrebbe coinvolgere 8000 dipendenti nei paesi dell'UE rispetto ad un totale di 27000.

Ai fini lavoristici, **il principale effetto giuridico prodotto da questi passaggi legali** consiste nella individuazione del **nuovo datore di lavoro** che per i dipendenti trasferiti in **UBIS** S.c.p.A. coincide

con tale società. Ciò significa che gli **obblighi datoriali** derivanti dall'instaurazione del rapporto di lavoro **ricadono esclusivamente su UBIS S.c.p.A.**, essendosi in tal modo le altre società liberate dei doveri tipici del datore di lavoro, a parte ovviamente quei diritti già maturati per cui è prevista una obbligazione solidale fra cedente e cessionario in favore dei lavoratori ceduti. La conseguenza più rilevante sotto questo punto di vista riguarda l'ipotesi di **eventuali vicende aziendali "negative"** in UBIS S.c.p.A. che potrebbero giustificare **licenziamenti senza alcuna responsabilità diretta da parte dei precedenti datori di lavoro.**

Si ribadisce che si tratta di passaggi di per sé legali, tranne che il lavoratore non decida di ricorrere in giudizio per far valere l'illegittimità dei trasferimenti al fine di ritornare alle dipendenze del precedente datore.

Poiché il **ricorso legale** contro il proprio trasferimento deve essere effettuato **entro 60 giorni** dalla data della cessione di azienda o di ramo di azienda, i lavoratori coinvolti in queste operazioni societarie che non abbiano agito entro tale termine non possono ovviamente utilizzare questo strumento di difesa.

Esistono tuttavia altri mezzi giuridici per la tutela del posto di lavoro, fra questi la **legge contro gli appalti illeciti di manodopera** ed una combinazione di norme del diritto civile e del diritto del lavoro mediante cui potere ottenere il **riconoscimento del rapporto in capo all'effettivo datore di lavoro** quando, ad esempio, tale soggetto utilizza più società con l'intento di aggirare le norme che tutelano i lavoratori e la loro stabilità economica. Si evidenzia ancora una volta che non è possibile affermare a priori che si tratta di operazioni illegittime, la decisione spetta al giudice qualora i lavoratori decidano di agire in giudizio se ritengono che i propri diritti siano stati violati.

Azioni politiche, individuali e collettive per affrontare le esternalizzazioni indesiderate

a) A **livello politico** si può agire su diversi fronti, in primo luogo mediante un supporto informativo sui possibili sviluppi della vertenza. Individuate le coordinate delle azioni da intraprendere si procede in molti casi con richieste di **interventi istituzionali**, come **interrogazioni parlamentari**, ecc. [L'attuazione di una proposta di legge contro le esternalizzazioni senza il consenso dei lavoratori è un imprescindibile punto di arrivo \(v. la proposta su \[www.lidiaundiemi.it\]\(http://www.lidiaundiemi.it\)\).](#)

b) In materia di trasferimento di ramo d'azienda la legge mette a disposizione del **sindacato** un importante strumento di contrasto alle cessioni che possono compromettere il futuro dei lavoratori, ossia la possibilità di ricorrere alla tutela prevista dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori. In poche parole, la legge (art. 47 l. n. 428/1990) impone al cedente e al cessionario, fra le altre cose, di fornire tutte le informazioni necessarie per far sì che i rappresentanti sindacali possano valutare le conseguenze giuridiche, economiche e sociali del trasferimento sui rapporti di lavoro. Se il sindacato interessato ritiene che le parti non abbiano adempiuto a questo dovere può ricorrere in giudizio per **chiedere il riconoscimento della condotta antisindacale che determina l'invalidità della cessione nei confronti di tutti i lavoratori**, almeno fino al corretto espletamento della procedura di informazione ed eventuale consultazione.

[Si consideri tuttavia che l'unica reale forma di tutela per l'ottenimento della reintegrazione del posto di lavoro presso la società cedente è il ricorso individuale alla magistratura del lavoro (v. punto c)].

Quali informazioni?

Dipende dal caso concreto. Ragionando per ipotesi, ci si può riferire alla sentenza Eutelia-Agile e indirettamente Omega ([Trib. Roma, 14 gennaio 2012, per approfondimenti si rimanda alla nota pubblicata su \[www.giureta.unipa.it\]\(http://www.giureta.unipa.it\)](#)) in cui **il giudice ha messo in discussione i rapporti di**

collegamento societario, ed in tal senso il sindacato dovrebbe eventualmente considerare le “catene” di controllo in cui sono coinvolti cedente e cessionario.

Si badi bene, nonostante vi siano rapporti di controllo, il fatto che società giuridicamente distinte siano nominalmente in parte coincidenti non significa che esse rappresentino a livello formale lo stesso interlocutore: **ciascuna di esse risponde singolarmente per le obbligazioni assunte**, tranne che non siano stati stipulati particolari accordi. Quindi, a titolo esemplificativo, Unicredit S.p.A. è un soggetto giuridico distinto da UBIS S.c.p.A. che a sua volta non coincide con ES SSC S.c.p.A..

*Sapere a chi fa capo cosa è estremamente importante per valutare le conseguenze del trasferimento sui lavoratori. Solitamente il legame fra dipendenti trasferiti e datore di lavoro cedente **prosegue indirettamente mediante il contratto di appalto stipulato con il cessionario**. Le sorti del rapporto di lavoro sono realisticamente legate al mantenimento della commessa, ben potendo il nuovo datore di lavoro ricorrere a riduzioni di personale qualora l'appaltante/cedente si ritiri dall'affare.*

c) Come già accennato, in attesa che il legislatore faccia la sua parte, la difesa più efficace per opporsi ad una cessione non voluta è il **ricorso al giudice** finalizzato ad ottenere l'illegittimità del trasferimento o di altri passaggi commerciali e societari. *Naturalmente la scelta spetta a ciascun singolo lavoratore, ma è chiaro che azioni legali di massa potrebbero rivelarsi estremamente problematiche per le aziende che attuano l'esternalizzazione e ciò aumenterebbe il “potere di difesa” dei lavoratori.*

Secondo l'orientamento prevalente, l'art. 2112 c.c. si interpreta nel senso che in caso di trasferimento di azienda o di parte di azienda i lavoratori passano automaticamente alle dipendenze del cessionario, nel senso che non è possibile decidere di restare alle dipendenze del cedente. Questo principio rappresenta una deroga all'art. 1406 c.c., secondo cui è invece necessario il consenso del contraente ceduto. Se si dimostra, in sede di giudizio, che il ramo di azienda ceduto non è dotato del **requisito dell'autonomia funzionale** il cedente è obbligato a reintegrare il lavoratore in quanto l'automaticità del trasferimento è valida solo quando il trasferimento ha ad oggetto una **entità economica che oggettivamente si presenti dotata di un'autonomia organizzativa ed economica**, funzionalizzata allo svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni o servizi.

Per la valutazione dell'autonomia funzionale del ramo ceduto, il principale documento di riferimento è l'atto di cessione.

E' ovvio che un **elevato livello di integrazione tecnologica ed organizzativa** rende difficile lo scorporo di un ramo di attività autonomo, specie se composto prevalentemente da lavoratori.

Occorre porsi le seguenti domande: il ramo di azienda oggetto di cessione in favore della *newco* sarà effettivamente autonomo? UBIS S.c.p.A. trasferirà tutti i mezzi materiali e immateriali di produzione necessari per consentire alla *newco* di gestire autonomamente l'attività ceduta e l'eventuale contratto di appalto di servizi stipulato con il cedente UBIS S.c.p.A.? Quanto incidono le decisioni di Unicredit S.p.A. sulla stabilità dei posti di lavoro dei dipendenti esternalizzati?

[Per ulteriori informazioni e per un eventuale supporto legale scrivete a \[crisiesoluzioni@gmail.com\]\(mailto:crisiesoluzioni@gmail.com\)](mailto:crisiesoluzioni@gmail.com)