La fusione tra cooperative

CONFEDERAZIONE COBAS PISA
www.cobaspisa.it confcobaspisa@alice.it **sede provinciale. Via San Lorenzo 38 tel 0508312172 fax 0508310084**

In varie città italiane assistiamo a processi di fusioni tra cooperative.

Queste fusioni nascono
-dalla necessità di cooperative di mettersi insieme e con un aumento del capitale sociale partecipare ad appalti della Regione e dei Comuni
- superare la concorrenza di altre società e cooperative provenienti da altri territori

A ciò si aggiunga il fatto che i processi di fusione (tra cooperative, tra comuni) vengono sollecitati da Enti locali e regione.

Anche a Pisa , nell'ambito delle cooperative sociali, si va configurando una ipotesi di fusione c.d. propria cioè più società si fondono per dare vita ad una nuova società.

Per quanto concerne le possibili ricadute sui rapporti di lavoro - rilevata l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. (trasferimento di azienda) alla fattispecie della fusione- queste dovrebbero essere tendenzialmente nulle in quanto i lavoratori hanno diritto alla prosecuzione dei rapporti di lavoro con mantenimento alle medesime condizioni.

Aggiungiamo che in ogni caso di trasferimento di azienda è previsto ai sensi dell'art. 47 legge 428/1990 l'obbligo di informazione sindacale : *Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati piu' 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 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. (2)

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. (3)"

Possibili deroghe alla regola della continuazione dei rapporti di lavoro presso il cessionario sono previste dal citato art. 47 legge 428/1990:

4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività. (5)

b-bis) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo; (7)

b-ter) per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti. (7)

5. 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'attivita` 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 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo puo` altresi` 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. (6)

Riassumendo il contenuto delle deroghe previste dalla predetta disciplina: se il trasferimento riguarda aziende delle quali è stato accertato lo stato di crisi aziendale o sia stata disposta la amministrazione straordinaria, ma l'attività continua e non cessa (e da ultimo è stata aggiunta anche la ammissione al concordato preventivo o l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti, dall'art. 46bis co 2 del d.d. 83/12), **è possibile stipulare un accordo sindacale con cui sono definiti i limiti entro i quali trova applicazione l'art. 2112 c.c., a condizione che sia previsto il mantenimento anche parziale della occupazione.**

Se invece il trasferimento riguarda imprese nei cui confronti vi è stata dichiarazione di fallimento o omologazione di concordato preventivo con cessione dei beni, o provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, o di sottoposizione alla amministrazione straordinaria, allora non trova applicazione l'art. 2112 c.c. e tale mancata applicazione è condizionata alla stipula di un accordo sul mantenimento anche parziale dell'occupazione.

Nel caso specifico del territorio pisano non sussistono le condizioni oggettive per addivenire ad accordi in deroga ai sensi dell'art. 47 legge 428/1990, le cooperative sono in stato di salute e il rapporto con i\le dipendenti, siano essi soci e non, è improntato a principi di collaborazione, correttezza e buona fede.

Alla luce di quanto esposto i lavoratori e soci delle cooperative debbono subito mettere in guardia cooperative e sindacati che non saranno minimamente accettate eventuali deroghe finalizzate a mettere discussione il diritto alla continuazione e

prosecuzione dei rapporti di lavoro, quindi alla luce di questi fatti è necessario un tavolo di confronto tra cooperative e sindacati per discutere nel merito dei profili professionali, degli inquadramenti contrattuali, della organizzazione dei servizi, delle anagrafe delle competenze

Segnaliamo infine una ulteriore questione. La cessione d'azienda può infatti al più comportare il problema di armonizzare i diversi trattamenti economici e normativi, derivanti da accordi aziendali.

Tale situazione può ben accadere quando più imprese si fondono tra loro e formano una nuova società. I lavoratori che prima dipendevano dalle varie società coinvolte nella fusione, divengono dipendenti dalla nuova società risultante dalla fusione. Il penultimo comma dell'art. 2112 C.C. sancisce che l'acquirente deve applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento. Si potrebbe dunque verificare che nella nuova società vi siano lavoratori con trattamenti economici e normativi diversi.

E' tuttavia possibile che in sede sindacale si addivenga ad un accordo complessivo di armonizzazione in modo da garantire un nuovo ed unitario trattamento a tutti i dipendenti della nuova società. (E' probabile che quando andremo a discutere di livelli e di contratti individuali possano esserci motivi di contrasto tra lavoratori e cooperative e tra cooperative stesse: per questa ragione ai tavoli di trattativa dovranno esserci anche i Cobas con il consenso e la partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici e dovrà essere contrastata ogni iniziativa tesa a negoziare al ribasso i trattamenti retributivi e normativi spettanti ai lavoratori).

Visto poi che gran parte dei lavoratori coinvolti sono anche soci delle cooperative, questi dovranno vigilare anche sugli aspetti

prettamente societari della fusione. A tal riguardo si ricorda che i soci sono chiamati ad esprimersi in assemblea ai fini della delibera di fusione e quindi i soci hanno diritto di esprimersi innanzitutto sulla base del progetto di fusione che deve essere redatto secondo le disposizioni dell'art. 2501 – ter c.c.