

I presupposti di genuinità del trasferimento di rami d'azienda

1. I rapporti di lavoro nel trasferimento d'azienda

Recenti sentenze della Cassazione forniscono l'occasione per un aggiornato riesame delle problematiche inerenti al tema del trasferimento d'azienda (o di un suo proprio ramo) nonché delle salvaguardie legislativamente approntate per la tutela dei lavoratori.

Va premesso - come è stato ben sottolineato¹ - che la disciplina del trasferimento d'azienda non rappresenta solo una tecnica di riorganizzazione dell'attività d'impresa finalizzata a regolamentare le trasformazioni della titolarità dell'impresa, ma è al tempo stesso una linea di frontiera ed un punto di equilibrio tra le insostituibili e contrapposte esigenze di tutela dei lavoratori e le necessità di trasformazione per l'attività produttiva.

In quest'ottica, sotto la spinta dell'esperienza comunitaria, normativa e giurisprudenziale, il mutamento della titolarità dell'azienda (o di parte di essa) è stato sempre più letto dal legislatore come un processo speciale, composito, concertativo, funzionale a rendere compatibili le diverse esigenze coinvolte: non solo quelle dell'azienda, ma anche quelle dei lavoratori coinvolti.

L'inderogabilità della tutela, l'identificazione dei diritti dei lavoratori ceduti, l'impossibilità di ricorrere al trasferimento al fine di occultare ipotesi di licenziamento, la tensione verso la tutela dei lavoratori sotto ogni profilo coinvolti dall'eventuale trasferimento, rappresentano peraltro l'estrinsecazione di un unico concetto di fondo: il rapporto di lavoro, ed il prestatore stesso, non possono essere degradati a semplice fattore di produzione unilateralmente alienabile dal datore di lavoro.

Nel merito va detto che la disciplina legale del trasferimento d'azienda - antecedentemente al cd. "Patto per l'Italia" sottoscritto dalle sole Cisl e Uil con il governo di centro-destra il 5 luglio 2002, il cui all. n. 3 venne poi trasfuso nell'ordinamento per effetto dell'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003 - risiedeva esclusivamente nel vecchio art. 2112 c.c., prima delle innovazioni apportate al suo testo dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428 (c.d. legge comunitaria per il 1990), seguita dal d. lgs. 2 febbraio 2001 n. 18 (*"Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti"*).

Quest'ultima normativa introdusse la seguente formulazione: «Art. 2112 (*Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda*). - *In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.*

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia

¹ Da L. Bragioli, *L'azienda, il suo trasferimento e la tutela dei lavoratori subordinati*, in <http://www.altalex.com/index.php?idnot=42695>

negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento e' attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'azienda.

Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità».

Le innovazioni introdotte nel 2001 apparvero subito del tutto incisive: a) attenendo alla nuova nozione di trasferimento d'azienda, nel quale rientrano non solo i mutamenti di titolarità dell'intera azienda ma di singoli rami, preesistenti ed autonomi anteriormente al trasferimento; b) implicando l'affermazione secondo cui il trasferimento non costituisce motivo di licenziamento; c) contemplando la (invero virtuale) possibilità per il lavoratore - le cui condizioni di lavoro subiscano per effetto del trasferimento una sostanziale modifica (es. logistica, organizzativa, contrattuale, ecc.) - di dimettersi entro 3 mesi per giusta causa (con percezione cioè dell'indennità sostitutiva del preavviso); d) affermando il principio secondo il quale per i lavoratori che passano alle dipendenze dell'impresa incorporante si mantiene il contratto collettivo che regolava il rapporto di lavoro presso l'azienda cedente solamente nel caso in cui l'impresa cessionaria non applichi alcun contratto collettivo. In caso contrario, invece, la contrattazione collettiva dell'impresa cedente è sostituita **immediatamente e in tutto** da quella applicata nell'impresa cessionaria anche se più sfavorevole (cfr. Cass., sez. lav., 13 maggio 2011, n. 10614). In sostanza l'art. 2112 c.c. comporta l'inserimento del dipendente in una diversa realtà organizzativa e in un mutato contesto di regole normative e retributive, con l'applicazione del trattamento in atto presso il nuovo datore di lavoro quale risultante dai contratti collettivi (di vario livello: nazionale, territoriale, aziendale, ecc.) in atto presso l'acquirente al posto di quelli – **di pari livello** – applicati dal cedente.

La parità del livello contrattuale, contemplata per l'immediata sostituzione dei contratti applicati dal cedente con quelli in atto presso il cessionario, non implica affatto la garanzia per gli esternalizzati ex art. 2112 c.c. di mantenimento di eguali condizioni rispetto a quelle fruite in precedenza, potendo accadere che vi sia un peggioramento determinato giustappunto dalla sostituzione (Cass. 4 aprile 1997, n. 2955). Tale peggioramento non può però pregiudicare i diritti acquisiti dal lavoratore nel corso della precedente contrattazione (quelli, cioè, già entrati a far parte del suo patrimonio, non già le mere aspettative future).

Occorre comunque tener presente che nella prassi tale sostituzione automatica è solitamente accompagnata da intese o accordi *ad hoc*, c.d. "di armonizzazione" - realizzati solitamente per intervento delle OO.SS. - che hanno la finalità di garantire una equilibrata modulazione tra i contratti di lavoro applicati rispettivamente dal cedente e dal cessionario.

La cessione di ramo di azienda risulta assoggettata al regime previsto dall'art. 2112 c.c., con la conseguenza che il datore di lavoro cedente rimane obbligato nei confronti del lavoratore già suo dipendente - il cui rapporto prosegue con il datore di lavoro cessionario - per la quota di trattamento di fine rapporto maturata durante il periodo di rapporto con lui svolto e calcolato fino alla data del trasferimento d'azienda. Viceversa, il datore di lavoro cessionario è obbligato per questa stessa quota soltanto in ragione e nei limiti del vincolo di solidarietà previsto dall'articolo 2112, comma 2. Infine, quest'ultimo, come datore di lavoro cessionario, è l'unico obbligato al trattamento di fine rapporto quanto alla quota maturata nel periodo del rapporto intercorso dopo il trasferimento di azienda (cfr. Cass., sez. lav., 22 settembre 2011, n. 19291).

2. Le motivazioni datoriali all'esternalizzazione di attività e di personale: condizioni di legittimità

In pregressi tempi di c.d. "vacche grasse" le aziende traguardavano l'autosufficienza organizzativa, realizzandola mediante l'approntamento dei servizi di supporto (c.d. ausiliari) al proprio interno, tramite assunzioni di personale professionalmente specializzato in attività non direttamente pertinenti al cd. "core business" aziendale, inquadrati sotto lo stesso, unitario, ccnl.

In tempi di incipiente o galoppante crisi, le imprese hanno cercato di ridurre i loro costi e, quindi, hanno scelto la soluzione della frammentazione dei servizi, liberandosi di quelli ritenuti meramente ausiliari, per mantenere al proprio interno solo attività e personale ritenuto essenziale al cd. "core

business" societario. Hanno tentato, pertanto, di sgravarsi del personale impiegato in servizi ausiliari, attraverso la tecnica del trasferimento di rami d'azienda destinatari di ccnl meno onerosi (quindi applicanti condizioni retributivo-normative deteriori per i c.d. esternalizzati) o mediante la creazione *ad hoc* di minisocietà (preferibilmente aldisotto dei 15 dipendenti, onde sottrarsi ai vincoli della cd. "stabilità reale") nelle quali trasferire in capo a terzi parte dei propri dipendenti non essenziali o esuberanti, società sovente destinate, in tempi brevi, alla chiusura accompagnata dalla espulsione del personale conseguente alla cessazione dei rapporti di lavoro.

Queste studiate soluzioni di esternalizzazione non collidevano con la legislazione ordinaria - costituendo anzi un'applicazione della libertà d'impresa ex art. 41 Cost. - a patto che venissero rispettate e assicurate, tuttavia, le condizioni di legittimità dell'operazione, rinvenibili nell'art. 2112 c.c., così delineate dall'orientamento di Cassazione: *«il diritto positivo richiede..., per l'applicazione dell'art. 2112 c. c., che sia ceduto un complesso di beni che oggettivamente si presenti quale entità dotata di una propria autonomia organizzativa ed economica funzionalizzata allo svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni o servizi. Altrimenti, sarebbe la volontà dell'imprenditore ad unificare un complesso di beni (di per se privo di una preesistente autonomia organizzativa ed economica volta ad uno scopo unitario), al solo fine di renderlo oggetto di un contratto di cessione di ramo di azienda, rendendo applicabile la relativa disciplina sulla sorte dei rapporti di lavoro»...«...Resta, dunque, confermato il generale principio giurisprudenziale dell'assimilazione tra azienda e parte di azienda, differenziate solo, come é ovvio, sotto il profilo quantitativo, sicché resta escluso che un ramo di azienda possa essere disegnato e identificato solo al momento del trasferimento e in esclusiva funzione di esso, con un'operazione strumentale indirizzata all'espulsione, per questa via indiretta, di lavoratori eccedenti, consegnati ad un cessionario che, strettamente legato all'impresa cedente - ancorché vero imprenditore e non semplice interposto di mano d'opera - sarebbe posto in condizione di modificare liberamente le preesistenti condizioni di lavoro (contratti collettivi, condizioni di stabilità del posto di lavoro, ecc.). Tanto ciò è vero che il d. d. l. per la delega al Governo in materia di mercato di lavoro (collegato alla finanziaria 2002 e approvato dal consiglio dei Ministri il 15 novembre 2001), si propone proprio di incidere su questo punto, annoverando tra i criteri di delega per la modifica all'art. 2112 c.c. l'eliminazione del requisito "dell'autonomia funzionale del ramo di azienda preesistente al trasferimento» (così Cass. nn. 14961 e 15105/2002, est. Picone).*

3. Le pressioni datoriali di "mano libera" interpretate dal governo di centro-destra

Come anticipato, il governo di centro-destra, all'inizio del nuovo millennio, raccolse le pressioni datoriali tese ad avere piena mano libera nelle riorganizzazioni aziendali, e, in data 5 luglio 2002, concluse con due Confederazioni sindacali (Cisl e Uil) il cd. "Patto per l'Italia" il cui all. n. 3 (trasfuso poi nell'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003) era stato preordinato per svincolare i datori di lavoro, nei trasferimenti di rami d'azienda, dal rispetto del requisito garante della non fraudolenza delle operazioni di esternalizzazione, costituito dalla cd. "preesistenza" del ramo ceduto all'interno dell'azienda cedente, anteriormente al trasferimento dei lavoratori impegnati nel ramo o servizio ausiliare al "core business".

A seguito di tale concordata quanto esiziale modifica normativa per i trasferimenti di rami d'azienda, il 5 comma dell'art. 2112 c.c. venne riformulato in questi termini: *«Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento é attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento».*

La modifica introdotta da quel Patto (definito, non a caso, "scellerato") venne immediatamente percepita dalla dottrina lavoristica in tutta la sua pericolosità, affermandosi dal prematuramente

scomparso Prof. M. Roccella, che: «Con la consueta disinvoltura nei confronti delle regole europee, il governo di centro-destra vorrebbe adesso intervenire sulla disciplina vigente e modificarla nel senso che il requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda dovrebbe sussistere solo “nel momento del suo trasferimento”»: un banale escamotage linguistico, dietro il quale non è difficile scorgere l'intenzione di legittimare la costituzione di fittizi rami d'azienda, mai esistiti prima dell'operazione di trasferimento, al solo scopo di consentire l'espulsione dei lavoratori addetti al preteso ramo aggirando qualsiasi regola in materia di licenziamento²». Analogamente si espresse il giuslavorista M. Fezzi, secondo cui: «La riforma concordata nel Patto prevede che l'autonomia funzionale del ramo d'azienda in luogo di essere preesistente sussista anche solo nel momento in cui viene attuato il trasferimento. Ciò evidentemente vuol dire che il datore di lavoro può organizzare una pluralità di lavoratori, che nulla hanno a che fare tra di loro, in un unico ufficio o reparto, costituito solo in vista della cessione e al momento della stessa: questi lavoratori saranno quindi automaticamente ceduti all'esterno, anche se, prima della cessione, non facevano parte di un ramo autonomo dell'azienda³».

Opinioni più rassicuranti per i lavoratori, assertrici dell'inidoneità della pattuizione raggiunta a mettere nel nulla il tradizionale requisito antifraudolenza, rappresentato dalla "preesistenza" al trasferimento di un autonomo ramo d'azienda - poi accolte adesivamente dalla successiva giurisprudenza della Cassazione - vennero espresse dall'accademico giuslavorista A. Perulli, il quale asserì che: «sul piano dell'interpretazione **letterale** l'eliminazione del requisito della “preesistenza” (nell'ipotesi di cessione di ramo d'azienda) troverebbe un bilanciamento nel mantenimento del requisito della “conservazione nel trasferimento della propria identità”. Requisito che, come già detto, non costituisce un requisito ulteriore ed autonomo rispetto a quello della preesistenza “bensì un suo necessario completamento per evitare che, in occasione del trasferimento, le parti (cedente e cessionario) alterino la consistenza di tale articolazione, con aggiunte e sottrazioni di beni o risorse umane, rispetto all'assetto organizzativo che la connotava nella sua pregressa attività”⁴. In altri termini, l'autonomia funzionale dell'articolazione dovrebbe, comunque, **preesistere** al “momento del suo trasferimento”, talché l'espedito convenuto con improvvidi sindacati non sarebbe stato comunque idoneo al raggiungimento dello scopo prefissatosi dai datori di lavoro, consistente nel liberarsi discrezionalmente di personale sgradito o eccedentario.

In senso rassicurante venne altresì richiamata la stessa normativa comunitaria (direttiva 2001/23/CE del 12 marzo 2001) a mente della quale: «**è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria**». Argomentandosi di conseguenza che:«riferendosi quest'ultima ad una conservazione dell'identità del ramo di azienda nell'ambito del trasferimento "ne presuppone logicamente la preesistenza, dato che non si può conservare l'identità di ciò che non ha identità prima della cessione"⁵».

Opinione condivisa e sostenuta dalla stessa giurisprudenza di merito, che nel 2008 asserì che: «*Nel nostro ordinamento, in virtù del principio di supremazia del diritto comunitario su quello nazionale, sussiste un preciso obbligo per il giudice di interpretare il diritto interno alla luce della lettera e della ratio della disciplina comunitaria tenendo conto anche dei risultati cui è pervenuta la giurisprudenza comunitaria nell'opera di armonizzazione della legislazione statale dei diversi paesi membri dell'Unione europea. Pertanto – anche in considerazione del valore "normativo" delle pronunce*

² Così nell'articolo, *Lavoro: le carte truccate del governo*, leggibile nel nostro sito: <http://dirittolavoro.altervista.org/>, sezione Articoli, n. 142. Nello stesso senso: A. Bellavista, in *Il Patto per l'Italia e la disciplina dei licenziamenti*, *ibidem*, sezione Articoli n. 138.

³ Così nell'articolo, *Patto per l'Italia: prime valutazioni*, *ibidem*, sezione Articoli n. 136.

⁴ A. Maresca, *Le novità del legislatore nazionale in materia di trasferimento d'azienda*, in *La nuova disciplina del trasferimento d'impresa*, (a cura di G. Santoro Passarelli e R. Foglia), Milano 2002, 26.

⁵ In tal senso, A. Perulli, *Tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazione*, in *ADL* 2003, 482; sostanzialmente nello stesso senso, L. Menghini, *L'attuale nozione di ramo d'azienda*, in *Lav. giur.* 2005, 431.

interpretative della Corte di Giustizia – deve ritenersi che la nozione di ramo d'azienda elaborata nell'ambito della giurisprudenza comunitaria sia vincolante anche per il giudice nazionale. ...»⁶.

4. Il requisito di genuinità del trasferimento di rami d'azienda nell'interpretazione giurisprudenziale

L'orientamento sopra delineato - assertore dell'inidoneità della modifica dell'art. 2112, 5 comma, c.c. (quale innovato dal d.lgs. n. 276/2003 attuativo della cd. legge Biagi) a vanificare il garantistico requisito della "preesistenza" al trasferimento dell'unità organizzativa oggetto di esternalizzazione - è stato, dopo la dottrina, ripetutamente affermato dalla giurisprudenza di legittimità: in sequenza temporale, prima da Cass. nn. 13068 e 20012 del 2005, poi da Cass. 13 ottobre 2009 n. 21697, ancora da Cass. 21 novembre 2012 n. 20422 e da Cass. 21710/12, per poi essere incisivamente sostenuto e riaffermato dalla più recente Cass. 4 dicembre 2012 n. 21711 (est. Balestrieri).

Nella decisione n. 21710/2012, la Cassazione ha dichiarato l'illegittimità del trasferimento del dipendente, mascherato da cessione di ramo di azienda, in una struttura produttiva creata *ad hoc*, in occasione del passaggio del lavoratore. Nella stessa direzione si è posta la sentenza n. 20422 del 21 novembre 2012, per effetto della quale alcuni dipendenti di una compagnia telefonica vennero reintegrati perché il trasferimento celava in realtà una operazione fittizia di cessione di ramo di azienda. In sostanza, l'azienda (Telecom) aveva costituito una distinta società (Telepost), senza trasferire realmente tutti i beni materiali, mancando anche i contatti con i fornitori o l'attribuzione di software e strumentazione informatica necessari per l'esercizio dell'impresa.

La più recente Cass. 4 dicembre 2012 n. 2171, chiude il cerchio argomentativo a favore dell'imprescindibilità della "preesistenza" al trasferimento della porzione autonoma o ramo d'azienda oggetto di cessione, affinché possa essere riconosciuta l'applicazione dell'art. 2112 c.c. con le connesse garanzie per i lavoratori, asserendo che il mancato riscontro di questo requisito converte l'operazione in una mera cessione di contratti ex art. 1406 c.c., notoriamente condizionata al consenso espresso dei lavoratori ceduti.

Questa pregevole decisione, allineata alle precedenti, ha affermato che in materia di trasferimento di ramo di azienda «tanto la normativa comunitaria (direttive CE nn, 98/50 e 2001/23) quanto la legislazione nazionale (art. 2112, comma quinto, cod. civ., sostituito dall'art. 32 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276) perseguono il fine di evitare che il trasferimento si trasformi da semplice strumento di sostituzione del datore di lavoro in una pluralità di rapporti individuali, con altro sul quale i lavoratori possano riporre minore affidamento sul piano sia della solvibilità sia dell'attitudine a proseguire con continuità l'attività produttiva. La citata direttiva del 1998 richiede, pertanto, che il ramo d'azienda oggetto del trasferimento costituisca un'entità economica con propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati per un'attività economica, essenziale o accessoria, e, analogamente, l'art. 2112, quinto comma, cod. civ., si riferisce alla "parte d'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata"».

Deve, quindi, trattarsi - ha affermato la Corte - di un'entità economica organizzata in modo stabile e non destinata all'esecuzione di una sola opera (cfr. Corte di Giustizia CE, sentenza 24 gennaio 2002, C-51/00), ovvero di un'organizzazione quale legame funzionale che renda le attività dei lavoratori interagenti e capaci di tradursi in beni o servizi determinati (Cass. 8 giugno 2009 n. 13171). **Deve dunque aderirsi, alla tesi** - ripete la Cassazione - **che l'art. 32 del d.lgs. n. 276/03** (emanato a seguito della legge delega n. 30/2003 che prevedeva innanzitutto il "completo adeguamento della disciplina vigente alla normativa comunitaria"), **vada innanzitutto interpretato alla luce di quest'ultima**, la quale presuppone che l'oggetto del trasferimento costituisca un'entità economica con propria identità funzionalmente autonoma che resti conservata con il trasferimento (cfr. in particolare le direttive CE n. 98/50 e n.23/2001; quest'ultima stabilisce infatti, all' art. 1 lett. b), che: "è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria").

⁶ Così Trib. Milano 29 febbraio 2008 (est. Attanasio) e Trib. Roma 3 marzo 2008 (est. Valle).

Ne consegue - ha rilevato la Corte - **che**, nonostante talune difformi opinioni basate sul dato letterale dell'assenza, nelle Direttive comunitarie, del concetto di "preesistenza" (pur essendo previsto quello della conservazione dell'identità), **l'entità economica trasferita deve in realtà ritenersi preesistente al trasferimento, non potendo conservarsi quel che non c'è** (cfr. sul punto Cass. 13 ottobre 2009 n. 21697). **Il concetto di preesistenza deve poi ritenersi necessariamente riferito ad una articolazione funzionalmente autonoma dell'azienda, posto che qualunque lavorazione aziendale, per poter essere ceduta, non potrebbe che preesistere al negozio traslativo, essendone il necessario oggetto contrattuale.** Tale conclusione risulta obbligata anche alla luce della legge delega n. 30/2003, considerando che essa prevedeva la sussistenza del requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda al momento del suo trasferimento, **doendosi conseguentemente ritenere non consentito attribuire unicamente alle parti imprenditoriali di individuare a quali cessioni si applichi la fondamentale garanzia di cui all'art. 2112 c.c., risultando peraltro arduo sostenere che competa unicamente al datore di lavoro decidere sull'applicabilità di disposizioni inderogabili a garanzia dei lavoratori. Resta dunque assodato che quando oggetto di cessione non sia un complesso di beni e contratti funzionalmente coordinati all'esercizio almeno potenziale ad una attività di impresa, ma solo contratti di lavoro (con l'aggiunta eventuale di taluni beni strumentali non legati da un nesso organizzativo-funzionale), si è fuori dall'ipotesi di cui all'art. 2112 cod. civ., essendo invece applicabile l'art. 1406 cod. civ., che condiziona l'efficacia della cessione al consenso del contraente ceduto.**

Ed invero - ha precisato la Corte - seppure può oggi ritenersi che l'autonomia funzionale del ramo di azienda ceduto non coincida con la "materialità" dello stesso (quanto a strutture, beni strumentali ed attrezzature, etc.), ma possa consistere anche in un ramo "smaterializzato" o "leggero", costituito in prevalenza da rapporti di lavoro organizzati in modo idoneo, anche potenzialmente (od al netto dei supporti generali sussistenti presso l'azienda cedente), allo svolgimento di un'attività economica, ciò non toglie che tale autonomia dell'entità ceduta debba essere obiettivamente apprezzabile, sia pur con possibili interventi integrativi imprenditoriali ad opera del cessionario, al fine di verificarne l'imprescindibile requisito comunitario della sua "conservazione". **Non può ammettersi invece** - alla luce dei principi comunitari, cfr. C.G.E. 24 gennaio 2002, causa C-51/00 - **che tale legame funzionale possa derivare (soggettivamente) solo dalla qualificazione fattane dal cedente e dal cessionario al momento del trasferimento, consentendo ai soggetti stipulanti il negozio traslativo (peraltro neppure portatori di superiori interessi pubblici o collettivi), la libera definizione della fattispecie cui la norma inderogabile si applica, e ciò in contrasto con la disciplina comunitaria in ordine all'inderogabilità dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di azienda.**

Prosegue poi, la Cassazione, affermando che: «questa Corte ha poi già ritenuto che mentre nell'ipotesi della cessione di ramo di azienda si realizza la successione legale nel rapporto di lavoro del cessionario senza bisogno del consenso dei contraenti ceduti, nel caso della mera esternalizzazione di servizi ricorre la fattispecie della cessione dei contratti di lavoro, che richiede per il suo perfezionamento il consenso dei lavoratori ceduti (Cass. 16 ottobre 2006 n. 22125; Cass. 5 marzo 2008 n. 5932). **Deve pertanto ritenersi operante, anche a seguito dell'art. 32 del d.lgs. n. 276/03, il principio per cui per "ramo d'azienda", ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda, deve intendersi ogni entità economica organizzata la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità** - come del resto previsto dalla prima parte dell'art. 32 del d.lgs. n. 276/03 - **pur potendosi individuare, nel contratto di cessione, una porzione o frazione produttiva che precedentemente era strettamente legata ai supporti logistici e materiali presenti nell'azienda cedente. Ciò presuppone comunque una preesistente entità produttiva funzionalmente autonoma (potendo conservarsi solo qualcosa che già esiste), e non anche una struttura produttiva creata "ad hoc" in occasione del trasferimento o come tale unicamente identificata dalle parti del negozio traslativo, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate *soltanto* dalla volontà**

dell'imprenditore (cfr. Cass. 9 ottobre 2009 n. 21481) e **non dall'inerenza del rapporto ad una entità economica dotata di autonoma ed obiettiva funzionalità.**

Ne consegue che **può applicarsi la disciplina dettata dall'art. 2112 cod. civ. anche in caso di frazionamento e cessione di parte dello specifico settore aziendale** destinato a fornire il supporto logistico sia al ramo ceduto che all'attività della società cessionaria, **purché esso presenti, all'interno della più ampia struttura aziendale oggetto della cessione, la propria organizzazione di beni e persone al fine della fornitura di particolari servizi per il conseguimento di obiettive finalità produttive**, sicché i reciproci rapporti vengono trasferiti dal cedente al cessionario, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., senza necessità di un loro consenso (cfr., già Cass. 1° febbraio 2008 n. 2489; Cass. 17 marzo 2009 n. 6452; Cass. 13 ottobre 2009 n. 21697)».

Alla luce dei principi sopraesposti, la Suprema Corte ha cassato la decisione di merito che aveva erroneamente affermato che - a seguito della modifica del 5° comma dell'art. 2112 c.c., ad opera del d.lgs. n. 276/03 - il requisito della preesistenza del ramo d'azienda (funzionalmente autonomo) rispetto al momento del trasferimento, non poteva più considerarsi sussistente nell'ordinamento positivo e pretendibile dalla lavoratrice ricorrente, ritenendosi dalla corte di merito sufficiente la preesistenza di una "entità economica suscettibile di divenire articolazione autonoma a seguito del trasferimento, identificata come tale dalle parti". Altro errore di motivazione è stato ravvisato dalla Cassazione nell'aver la sentenza cassata ritenuto che le eterogenee "funzioni di *reception*, guardiania, fattorinaggio, potessero costituire entità economiche potenzialmente idonee a divenire autonome...a seguito dell'identificazione operata nell'ambito della cessione" dalle stesse parti interessate, cioè in base ad opinioni meramente soggettive e non già ad un riscontro fattuale oggettivo.

A conclusione esprimiamo l'avviso che l'orientamento innanzi delineato sia insuscettibile di subire inversioni e, pertanto, da qualificarsi oramai graniticamente consolidato.

Roma, 15/3/2013

Mario Meucci - Giuslavorista

()

Si riporta in calce il testo di Cass. 4 dicembre 2012 n. 21711 (est. Balestrieri) e per contiguità il testo della conforme decisione di Trib. Ravenna 22 gennaio 2013 (est. Rivorso)

Cass., sez. lav., 4 dicembre 2012, n. 21711 - Pres. Roselli - Rel. Balestrieri - L. S. c. Idea Institute s.p.a

Lavoro - Lavoro subordinato - Estinzione del rapporto - Cessione di ramo d'azienda - Condizioni e limiti.

Deve ritenersi operante, anche a seguito dell'art. 32 del d.lgs. n. 276/03, il principio per cui per "ramo d'azienda" - ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda - deve intendersi ogni entità economica organizzata la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità. Ciò presuppone una preesistente entità produttiva funzionalmente autonoma (potendo conservarsi solo qualcosa che già esiste), e non anche una struttura produttiva creata "ad hoc" in occasione del trasferimento o come tale unicamente identificata dalle parti del negozio traslativo, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore (cfr. Cass. 9 ottobre 2009 n. 21481) e non dall'inerenza del rapporto ad una entità economica dotata di autonoma ed obiettiva funzionalità.

Il trasferimento ad un altro datore di lavoro di una serie di contratti di lavoro eterogenei, dall'addetto alla guardiania, alla receptionist e fino all'impiegata del design industriale, rappresenta cessione di ramo d'azienda solamente se prima del negozio tra cedente e cessionario questi contratti configuravano una vera e propria struttura aziendale con autonomia funzionale e produttiva: in

manca di tali elementi, il trasferimento è una mera esternalizzazione (non riconducibile all'art. 2112 c.c.), necessitante, ex art. 1406 c.c., del consenso espresso dei lavoratori il cui contratto sia stato ceduto a terzi.

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di Torino, L. S. citava in giudizio la Idea Institute Spa, esponendo di essere stata dipendente della convenuta, operante nel settore del disegno industriale, progettazione e realizzazione di prototipi di autovetture, e di essere stata adibita a varie mansioni di carattere impiegatizio con inquadramento nel terzo livello di cui al c.c.n.l. per gli addetti all'Industria metalmeccanica; che con lettera del 19 marzo 2008 le era stato comunicato che, a decorrere dal giorno successivo, avrebbe prestato la sua attività in favore della Bigiesse s.r.l., che da anni aveva l'appalto del servizio di pulizia dei locali della Idea Institute Spa; che tra le due società era intervenuto un contratto di cessione di ramo d'azienda.

Sulla base di tali premesse, la ricorrente contestava il provvedimento di trasferimento ed intendeva far valere il suo diritto alla prosecuzione del rapporto presso la Idea Institute s.p.a., rilevando che la cessione alla società Bigiesse srl non aveva riguardato un ramo d'azienda, ma un insieme eterogeneo di lavoratori, per cui non risultava applicabile l'art.2112 c.c., ma l'art. 1406 c.c. in tema di cessione del contratto, necessitante il consenso del contraente ceduto, nella specie non espresso.

Chiedeva quindi l'accertamento della persistenza del rapporto con Idea Institute s.p.a., la condanna della convenuta a riscriverla nei libri paga e matricola ed a corrispondere le retribuzioni dovute dal 19 marzo 2008 sino alla effettiva riammissione in servizio.

La Idea Institute s.p.a., costituendosi in giudizio, osservava che a seguito di regolare procedura ex art.47 legge 428/90, con contratto del 19 marzo 2008, era stato ceduto alla Bigiesse s.r.l. il ramo d'azienda nel quale era inserita la ricorrente, costituito dai servizi di guardiania, reception e fattorinaggio e che dalla data indicata la cessionaria gestiva tali servizi con propria organizzazione; evidenziava poi che la Bigiesse aveva ripetutamente invitato la L. a presentarsi per prestare attività lavorativa e che, a fronte del rifiuto della lavoratrice ed all'assenza protratta, previa contestazione disciplinare, l'aveva licenziata; rilevava infine che la prospettazione del ricorso introduttivo, inteso a delineare una cessione di contratto, e quindi una fattispecie negoziale trilaterale, comportava la necessaria integrazione del contraddittorio nei confronti della cessionaria.

Il Tribunale ordinava l'integrazione del contraddittorio nei confronti della Bigiesse s.r.l. che si costituiva, confermando le circostanze relative al licenziamento disciplinare disposto nei confronti della L. che non si era mai presentata al lavoro.

Senza disporre attività istruttoria, con sentenza del 20 ottobre 2009, il giudice dichiarava inammissibile il ricorso, compensando le spese di lite.

Proponeva appello la L.; resistevano le menzionate società.

Con sentenza del 9 luglio 2010, la Corte d'appello di Torino respingeva nel merito le domande proposte dalla L., compensando le spese.

Propone ricorso per cassazione quest'ultima, affidato a due motivi, poi illustrati con memoria.

Resistono la Idea Institute s.p.a. e la s.r.l. Bigiesse con controricorso, quest'ultima proponendo ricorso incidentale condizionato affidato a due motivi, poi illustrati con memoria.

Motivi della decisione

1. I ricorsi avverso la medesima sentenza debbono riunirsi ex art. 335 c.p.c.

1.1 Con il primo motivo la L. denuncia la violazione o falsa applicazione dell'art. 2112 c.c., anche in relazione alla Direttiva n. 23\2001\CE (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c).

Lamenta la ricorrente che la Corte di merito ritenne erroneamente che nel vigore della nuova formulazione dell'art. 2112 c.c.. (comma 5), a seguito dell'art. 32, comma 1, del d. lgs 10 settembre 2003 n. 276, il requisito della preesistenza del ramo di azienda rispetto al momento del trasferimento

non poteva più ritenersi sussistere, ben potendosi configurare un legittimo trasferimento di una entità economica suscettibile di divenire articolazione autonoma successivamente al trasferimento, "identificata come tale dalle parti".

2. Con il secondo motivo la L. denuncia omessa o contraddittoria motivazione su di un fatto decisivo della controversia, e cioè l'individuazione del ramo di azienda ceduto (art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c). Lamenta la ricorrente che la Corte territoriale ritenne sufficiente l'identificazione ad opera delle parti dell'articolazione funzionalmente autonoma di una attività economica organizzata.

Lamenta inoltre che né dal contratto di cessione, né dalla documentazione prodotta dalla società (entrambi allegati in fotocopia al presente ricorso), risultava alcuna precisa identificazione del ramo d'azienda.

3. I motivi, che per la loro stretta connessione possono esaminarsi congiuntamente, sono fondati.

Questa Corte ha già osservato, in linea con la prevalente dottrina formatasi sul punto, che in materia di trasferimento di parte (c.d. ramo) di azienda, tanto la normativa comunitaria (direttive CE nn. 98/50 e 2001/23) quanto la legislazione nazionale (art. 2112, comma quinto, cod. civ., sostituito dall'art. 32 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276) perseguono il fine di evitare che il trasferimento si trasformi da semplice strumento di sostituzione del datore di lavoro, in una pluralità di rapporti individuali, con altro sul quale i lavoratori possano riporre minore affidamento sul piano sia della solvibilità sia dell'attitudine a proseguire con continuità l'attività produttiva. La citata direttiva del 1998 richiede, pertanto, che il ramo d'azienda oggetto del trasferimento costituisca un'entità economica con propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati per un'attività economica, essenziale o accessoria, e, analogamente, l'art. 2112, quinto comma, cod.civ. si riferisce alla "parte d'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata". Deve, quindi, trattarsi di un'entità economica organizzata in modo stabile e non destinata all'esecuzione di una sola opera (cfr. Corte di Giustizia CE, sentenza 24 gennaio 2002, C-51/00), ovvero di un'organizzazione quale legame funzionale che renda le attività dei lavoratori interagenti e capaci di tradursi in beni o servizi determinati (Cass. 8 giugno 2009 n. 13171). La Corte ha dunque aderito, ed aderisce, alla tesi che l'art. 32 del d.lgs n. 276\03 (emanato a seguito della legge delega n.30\2003 che prevedeva innanzitutto il "completo adeguamento della disciplina vigente alla normativa comunitaria"), vada innanzitutto interpretato alla luce di quest'ultima -che presuppone che l'oggetto del trasferimento costituisca un'entità economica con propria identità funzionalmente autonoma che resti conservata con il trasferimento (cfr. in particolare le direttive CE n. 98/50 e n.23\2001; quest'ultima stabilisce, all'art. 1 lett.b): "è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria").

Ne consegue che, nonostante talune difformi opinioni basate sul dato letterale dell'assenza, nelle Direttive comunitarie, del concetto di preesistenza (pur essendo previsto quello della conservazione dell'identità), l'entità economica trasferita deve in realtà ritenersi preesistente al trasferimento, non potendo conservarsi quel che non c'è (cfr. sul punto Cass. 13 ottobre 2009 n. 21697). Il concetto di preesistenza deve poi ritenersi necessariamente riferito ad una articolazione funzionalmente autonoma dell'azienda, posto che qualunque lavorazione aziendale, per poter essere ceduta, non potrebbe che preesistere al negozio traslativo, essendone il necessario oggetto contrattuale. Tale conclusione risulta obbligata anche alla luce della legge delega n.30\2003, considerando che essa prevedeva la sussistenza del requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda al momento del suo trasferimento, dovendosi conseguentemente ritenere non consentito attribuire unicamente alle parti imprenditoriali di individuare a quali cessioni si applichi la fondamentale garanzia di cui all'art. 2112 c.c., risultando peraltro arduo sostenere che compete unicamente al datore di lavoro decidere sull'applicabilità di disposizioni inderogabili a garanzia dei lavoratori. Resta dunque che quando oggetto di cessione non sia un complesso di beni e contratti funzionalmente coordinati all'esercizio almeno potenziale ad una attività di impresa, ma solo contratti di lavoro (con l'aggiunta eventuale di taluni beni strumentali non legati da un nesso organizzativo - funzionale), si è fuori dall'ipotesi di cui all'art. 2112 c.c., essendo

invece applicabile l'art. 1406 c.c., che condiziona l'efficacia della cessione al consenso del contraente ceduto.

Ed invero, seppure può oggi ritenersi che l'autonomia funzionale del ramo di azienda ceduto non coincida con la materialità dello stesso (quanto a strutture, beni strumentali ed attrezzature, etc.), ma possa consistere anche in un ramo "smaterializzato" o "leggero", costituito in prevalenza da rapporti di lavoro organizzati in modo idoneo, anche potenzialmente (od al netto dei supporti generali sussistenti presso l'azienda cedente), allo svolgimento di un'attività economica, ciò non toglie che tale autonomia dell'entità ceduta debba essere obiettivamente apprezzabile, sia pur con possibili interventi integrativi imprenditoriali ad opera del cessionario, al fine di verificarne l'imprescindibile requisito comunitario della sua "conservazione". Non può ammettersi invece -alla luce dei principi comunitari - cfr. C.G.E. 24 gennaio 2002, causa C-51\00 - che tale legame funzionale possa derivare (soggettivamente) solo dalla qualificazione fattane dal cedente e dal cessionario al momento del trasferimento, consentendo ai soggetti stipulanti il negozio traslativo (peraltro neppure portatori di superiori interessi pubblici o collettivi), la libera definizione della fattispecie cui la norma inderogabile si applica, e ciò in contrasto con la disciplina comunitaria in ordine all'inderogabilità dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di azienda.

D'altro canto è principio consolidato nella giurisprudenza comunitaria (cfr. C.G.E. 14 novembre 1996, C-305\1994) quello per cui la vicenda traslativa si perfeziona *ipso iure*, risultando irrilevante la contraria volontà delle parti del negozio traslativo. Questa Corte ha poi già ritenuto che mentre nell'ipotesi della cessione di ramo di azienda si realizza la successione legale nel rapporto di lavoro del cessionario senza bisogno del consenso dei contraenti ceduti, nel caso della mera esternalizzazione di servizi ricorre la fattispecie della cessione dei contratti di lavoro, che richiede per il suo perfezionamento il consenso dei lavoratori ceduti (Cass. 16 ottobre 2006 n. 22125; Cass. 5 marzo 2008 n. 5932). Deve pertanto ritenersi operante, anche a seguito dell'art. 32 del d.lgs. n. 276\03, il principio per cui per "ramo d'azienda", ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda, deve intendersi ogni entità economica organizzata la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità - come del resto previsto dalla prima parte dell'art. 32 del d.lgs. n. 276\03 - pur potendosi individuare, nel contratto di cessione, una porzione o frazione produttiva che precedentemente era strettamente legata ai supporti logistici e materiali presenti nell'azienda cedente. Ciò presuppone comunque una preesistente entità produttiva funzionalmente autonoma (potendo conservarsi solo qualcosa che già esiste), e non anche una struttura produttiva creata "ad hoc" in occasione del trasferimento o come tale unicamente identificata dalle parti del negozio traslativo, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore (cfr. Cass. 9 ottobre 2009 n. 21481) e non dall'inerenza del rapporto ad una entità economica dotata di autonoma ed obiettiva funzionalità. Ne consegue che può applicarsi la disciplina dettata dall'art. 2112 cod. civ. anche in caso di frazionamento e cessione di parte dello specifico settore aziendale destinato a fornire il supporto logistico sia al ramo ceduto che all'attività della società cessionaria, purché esso presenti, all'interno della più ampia struttura aziendale oggetto della cessione, la propria organizzazione di beni e persone al fine della fornitura di particolari servizi per il conseguimento di obiettive finalità produttive, sicché i reciproci rapporti vengono trasferiti dal cedente al cessionario, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., senza necessità di un loro consenso (cfr. già Cass. 1 febbraio 2008 n. 2489; Cass. 17 marzo 2009 n. 6452; Cass. 13 ottobre 2009 n. 21697).

Nella specie la Corte di merito ha ritenuto che a seguito della modifica del 5° comma dell'art. 2112 c.c., ad opera del d.lgs. n. 276\03, il requisito della preesistenza del ramo d'azienda (funzionalmente autonomo) rispetto al momento del trasferimento, non poteva più considerarsi sussistente (pagg. 14-15 sentenza impugnata), ritenendo sufficiente la preesistenza di una "entità economica suscettibile di divenire articolazione autonoma a seguito del trasferimento, identificata come tale dalle parti" (pag. 18 sentenza impugnata). Ha inoltre accertato che i servizi ceduti "non si ponevano come un'articolazione autonoma funzionante come tale nell'ambito organizzativo di Idea Institute s.p.a.". Ha tuttavia ritenuto,

con motivazione sul punto assolutamente insufficiente alla luce dei principi esposti, che le "funzioni di reception, guardiania, fattorinaggio, costituivano entità economiche potenzialmente idonee a divenire autonome...a seguito dell'identificazione operata nell'ambito della cessione" (ibidem), sicché il ricorso principale va accolto.

4. Passando all'esame del ricorso incidentale condizionato, si osserva.

La società Bigiesse. censura la sentenza impugnata per aver riconosciuto sussistente l'interesse ad agire della L..

Con il primo motivo denuncia la violazione degli artt. 1421 c.c. e 100 c.p.c., deducendo che nessun pregiudizio causato dalla vicenda traslativa era stato dedotto dalla lavoratrice.

Con il secondo motivo denuncia una omessa motivazione in ordine alla sussistenza o meno dell'interesse ad agire anche a fronte della pacifica estinzione del rapporto di lavoro con la società Bigiesse, recesso non impugnato, sicché risultava anche inammissibile la domanda della L. di accertamento dell'attuale esistenza di un rapporto di lavoro subordinato con la società Idea Institute s.p.a.

I due motivi, che per la loro connessione possono essere congiuntamente esaminati, sono infondati.

Questa Corte ha più volte osservato che l'interesse ad agire, in termini generali, si identifica nell'esigenza di ottenere un risultato utile giuridicamente apprezzabile e non conseguibile senza l'intervento del giudice. In particolare esso presuppone uno stato di incertezza oggettiva sull'esistenza di un rapporto giuridico, tale da arrecare all'interessato un pregiudizio concreto ed attuale, che si sostanzia in un'illegittima situazione di fatto continuativa e che, perciò, si caratterizza per la sua stessa permanenza (Cass. 9 maggio 2012 n. 7096; Cass. ord. 27 gennaio 2011 n. 2051; Cass. 17 maggio 2006 n. 11536).

La sentenza impugnata risulta in linea con i principi esposti, versandosi in ipotesi di incertezza oggettiva sull'esistenza di un rapporto giuridico, non eliminabile senza l'intervento del giudice, tale da arrecare all'interessato un pregiudizio concreto ed attuale, tanto più, come evidenziato dalla Corte di merito, a seguito di licenziamento da parte di soggetto la cui natura di datore di lavoro era anch'essa incerta, dipendendo dall'accertamento richiesto circa la validità ed efficacia della cessione del dedotto ramo d'azienda.

5. Il ricorso incidentale va pertanto rigettato, mentre va accolto il ricorso principale; la sentenza impugnata cassata, con rinvio, per l'ulteriore esame della controversia e la quantificazione delle spese, comprese quelle del presente giudizio di legittimità, ad altro giudice in dispositivo indicato.

P.Q.M.

Riunisce i ricorsi. Rigetta il ricorso incidentale ed accoglie quello principale. Cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Genova.

0

Tribunale di Ravenna, Sentenza 22 gennaio 2013 - Giud. Roverso - B.B. e altri c. ENI s.p.a. ed altri

Trasferimento di ramo d'azienda - Presupposti di legittimità - Insussistenza.

L'art.2112 c.c. non consente di cedere mere attività che debbano essere continuate dal cessionario esclusivamente col ricorso ai servizi del cedente; neppure nell'ipotesi in cui i medesimi servizi siano resi da terzi attivabili dal cedente attraverso subappalto; perché in entrambi i casi manca l'autonomia funzionale e organizzativa del cessionario. Diverso sarebbe nell'ipotesi in cui (nel caso di servizi resi da terzi) si trasferisca al cessionario il potere e la capacità tecnica di attivare da sé il medesimo servizio reso da un terzo.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Tribunale di Ravenna Dott. Roberto RIVERSO,
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta a ruolo il 16.02.2011 al n. 148/2011 del registro generale contenzioso promossa da:

OMISSIS

Oggetto: trasferimento ramo di azienda.

(OMISSIS)

Svolgimento del processo

Con distinti ricorsi, successivamente riuniti per motivi di connessione, B. B. e gli altri ricorrenti sopraindicati, tutti ex lavoratori dipendenti di Eni Spa, adivano questo giudice contro Eni spa e Padana Energia SPA, deducendo l'illegittimità della cessione del ramo azienda (c.d. ramo Cavone o Gestione Operativa ramo Cavone, in abbreviato GOCV) avvenuta con atto notarile di cessione 18.12.2009 e con decorrenza 1.1.2010, fra la convenuta ENI s.p.a. e PADANA ENERGIA s.p.a, società (c.d. new. co.) appositamente costituita da ENI SPA e successivamente, in data 19.10.2010, venduta da ENI alla società Idrocarburi Italiana srl appartenente al diverso gruppo Gas Plus.

A fondamento della domanda tutti i ricorrenti allegavano che il ramo ceduto GOCV mancasse dei requisiti di preesistenza e di autonomia che l'art.2112 c.c. richiederebbe ancora ai fini della legittimità della cessione; e ciò in base alle ragioni di fatto e di diritto da ciascuno di essi specificamente allegate nell'atto introduttivo, nel quale venivano rassegnate le conclusioni trascritte in epigrafe, mediante le quali i ricorrenti chiedevano di accertare l'illegittimità della cessione ex art. 2112 c.c. e di dichiarare l'attuale persistenza del proprio rapporto di lavoro con la convenuta Eni SPA, con condanna di quest'ultima a ripristinare il precedente rapporto ed a risarcire i danni da taluno di essi (segnatamente dal ricorrente *****) domandate nel medesimo ricorso.

L'Eni Spa si costituiva in giudizio eccependo in via preliminare l'inammissibilità dei ricorsi per carenza di interesse ad agire ed in subordine per la tacita accettazione della cessione del contratto di lavoro o per la tardività dell'impugnazione del licenziamento configurabile in alternativa. Nel merito contestava la fondatezza delle domande attese la legittimità dell'operazione di cessione del ramo d'azienda, sulla scorta delle analitiche circostanze ed argomentazioni svolte nelle memorie costitutive, attraverso le quali chiedeva il rigetto integrale delle domande svolte dai ricorrenti.

Padana Energia SPA si costituiva in giudizio ed eccepiva anch'essa l'inammissibilità e l'infondatezza delle domande attoree in base alle argomentazioni sviluppate nelle memorie di costituzione nelle quali si riportava, quanto alle questioni di fatto concernenti riguardanti la costituzione e la cessione del ramo d'azienda alla new. co., alle difese svolte da ENI SPA.

Le cause sono state istruite con la produzione ed acquisizione di documenti e l'assunzione di testimoni; quindi all'udienza del 28.1.2013 esaurita la discussione orale le cause sono state decise come da separato dispositivo.

Motivi della decisione

I.- Le questioni preliminari; a) carenza dell'interesse ad agire

1.- La prima questione preliminare sollevata da Eni SPA attiene alla carenza di interesse ad agire dei lavoratori ricorrenti. E' evidente l'infondatezza dell'eccezione.

I ricorrenti hanno visto cedere il proprio contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c., in data 18.12.2009 e con decorrenza dall'1.1.2010, unitamente agli altri beni costituenti ramo d'azienda, da Eni SPA a Padana Energia SPA (una new.co. appartenente al gruppo ENI), senza poter esprimere il proprio consenso; Padana Energia SPA in data 19.10.2010 è stata venduta al gruppo Gas Plus.

I ricorrenti dopo il "trasferimento" hanno prima promosso il tentativo di conciliazione e tra il febbraio ed il maggio 2011 hanno iniziato il giudizio davanti questo giudice per sentire dichiarare l'illegittimità della cessione ed il ripristino del rapporto in capo da ENI.

Non si vede, quindi, come possa essere disconosciuto l'interesse dei ricorrenti ad agire in giudizio: vero è, piuttosto, che l'interesse di un dipendente ad accertare l'inesistenza dei requisiti di legittimità stabiliti per la cessione di un ramo d'azienda sussiste già, in sé e per sé, per il solo fatto del ripristino del rapporto precedente – ceduto senza il proprio consenso - che la domanda in concreto svolta in giudizio chieda di conseguire. E non si tratta mai, perciò, di un'azione di mero accertamento rispetto alla quale potrebbe essere avanzata un'eccezione del genere.

2.- Sarebbe invece inammissibile, ad avviso di questo giudice, pretendere di sindacare quale sia il profilo di interesse ulteriore (rispetto al ripristino del rapporto precedente) che il lavoratore dovrebbe specificamente dedurre e dimostrare di possedere per potersi rivolgere ad un giudice; essendo ampiamente sufficiente allo scopo il mutamento di datore di lavoro che l'iniziativa promossa mira ad assicurare; un risultato che non configura certo una disquisizione teorica; chè riveste anzi rilevanti implicazioni giuridiche e pratiche (già per i profili personalistici connaturati al rapporto, oltre che sotto il profilo occupazionale); e che non è altrimenti conseguibile dal lavoratore se non agendo in giudizio; ciò che vale perciò ad integrare necessariamente ed ampiamente l'interesse sostanziale, pratico e concreto, prescritto dall'art.100 c.p.c. per agire in giudizio.

Sulla stessa scia, per una valutazione ampia del requisito in oggetto, si è già più volte espressa, oltre alla dottrina più avveduta, la giurisprudenza di merito e di legittimità: cfr. trib. Napoli 10892/2011 e Cass. sentenza 26.1.2012 n.1085 secondo cui "l'evento della cessione è certamente in grado di incidere fortemente sui diritti dei lavoratori, in particolare sull'occupazione".

E nella sentenza 12779/2012 la Cass., sia pure con riguardo alla qualificazione del rapporto di lavoro, ha affermato che "L'interesse all'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato in atto, in considerazione della ampiezza, complessità e rilevanza sotto molteplici aspetti delle situazioni soggettive coinvolte, sussiste a prescindere dalla identificazione di una possibile specifica finalizzazione dell'accertamento stesso".

3.- Non occorrerebbe perciò accertare ai fini in discorso l'esistenza di altri profili di interesse pratico e di utilità concrete, che pure nel caso in esame sussistono essendo stati allegati in sovrabbondanza dai medesimi ricorrenti. Essi sono integrati anzitutto dal fatto che, come dedotto in ricorso, con la cessione di cui si discute i ricorrenti sono passati da una società multinazionale, a partecipazione pubblica, con circa trentamila dipendenti come ENI SPA, ad una impresa di circa 40 dipendenti come Padana Energia; il che influisce concretamente sulle prospettive di stabilità occupazionale, costituenti ragioni di seria preoccupazione per i ricorrenti (v. anche documenti sindacali e dati del Ministero dello Sviluppo Economico depositati in giudizio). Motivi di preoccupazione non suscettibili di essere fugati neppure dall'impegno alla stabilità del rapporto per cinque anni assunto da Padana Energia, perché tale impegno non elimina, oltre alla giusta causa, nemmeno il giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Tanto più, poi, che, come è pure emerso dal procedimento (v. oltre), il ramo ceduto è stato costituito in prossimità ed ai fini della cessione medesima; ed inoltre che per due su tre dell'attività strategiche (core business), relative al proprio ciclo imprenditoriale (in quanto società petrolifera) - ossia per le attività di esplorazione e sviluppo - Padana Energia dipendeva dalla stessa ENI; talchè non può ritenersi astratto il rischio, pure dedotto in ricorso, che, una volta esauritasi l'attività di sfruttamento dei pozzi ceduti, Padana Energia abbia ad esaurire pure le proprie prospettive produttive (e pertanto procedere al licenziamento collettivo ed alla messa in mobilità dei ricorrenti).

D'altro canto è evidente che nell'ambito del ciclo petrolifero il principale 'bene patrimoniale' di una impresa petrolifera è costituito, oltre che dallo sfruttamento dei pozzi in essere, dalle riserve di idrocarburi e soprattutto dalla capacità di reintegrare le riserve prodotte (mediante esplorazione, ricerca e sviluppo e nuovi investimenti) .

4.- Ma anche a voler opinare diversamente, rimarrebbero in ogni caso fermi i pregiudizi che la cessione ha comportato sul piano del rapporto, se non in termini di trattamento normativo e retributivo, quanto meno in merito alle opportunità relative alla flessibilità ed alla crescita professionale dei lavoratori (sotto il profilo della possibilità di trasferite anche all'estero; degli sviluppi di carriera; dei trasferimenti volontari di sede aziendale nel territorio nazionale; ecc.); tutte opportunità sicuramente raggiungibili

più facilmente all'interno di una grandissima società come è ENI SPA piuttosto che in una piccola società come Padana Energia SPA.

b.) Sulla inefficacia e tardività dell'impugnazione della cessione.

5.- Ad avviso di entrambe le difese convenute, i ricorrenti non potrebbero nemmeno impugnare la cessione del ramo d'azienda essendo decaduti dalla relativa facoltà avendo "tacitamente" prestato consenso alla cessione del proprio contratto di lavoro a Padana Energia, e ciò per aver continuato a lavorare dopo la cessione.

Più specificamente, secondo la difesa Eni, avendo essi dedotto l'illegittimità della cessione di ramo d'azienda, ciò significa che per i ricorrenti varrebbe una delle seguenti alternative: o "la comunicazione aziendale del 18 dicembre 2009 era, in realtà, una proposta di cessione del contratto di lavoro, che però si perfezionò per fatti concludenti (a nulla rilevando la tardiva "impugnazione" del novembre 2010); oppure detta comunicazione era, in realtà, un licenziamento, e allora avrebbe dovuto impugnarsi entro 60 giorni."

Si tratta, ad avviso di questo giudice, di argomentazioni che peccano di astrattezza e mirano anzitutto ad annullare le profonde differenze che i diversi istituti evocati rivestono già nella realtà del diritto.

In effetti la "comunicazione aziendale di cessione di ramo aziendale" non può essere, ad avviso di questo giudice, considerata "una proposta di cessione" contrattuale tacitamente accettata dai lavoratori e neppure "un licenziamento".

6.- Anzitutto, non è vero che dalla nullità della cessione del ramo d'azienda derivi per il diritto una cessione del contratto di lavoro rispetto alla quale possa rilevare una volontà postuma e tacita del lavoratore.

In realtà la cessione del contratto è negozio giuridico trilatero, che esige l'intervento di tutti i soggetti interessati e, in particolare, del contraente ceduto; mentre qui è avvenuta una cessione diretta del rapporto tra cedente e cessionario; e non può essere configurabile il consenso dei tre contraenti necessario per l'operazione negoziale perché manca a monte, prima ancora dell'accettazione, la stessa proposta di cessione rivolta al ceduto. Vi è stata bensì un atto negoziale dispositivo intervenuto direttamente tra cedente e cessionario, senza partecipazione del lavoratore, la cui volontà per definizione non rileva nello schema dell'art.2112 c.c.

In ipotesi di cessione d'azienda illegittima si produce pertanto un rapporto di fatto ex art. 2126 c.c. e non una legittima cessione del contratto di lavoro; fattispecie che non era tale di diritto e che non può essersi prodotta neppure di fatto a seguito della nullità della cessione d'azienda.

7.- Nemmeno può ipotizzarsi, in alternativa, che l'illegittimità della cessione d'azienda equivalga all'intimazione di un licenziamento che dovesse essere impugnato nei termini; in realtà solo se vi fosse stata "disdetta in tempo utile", come diceva la formula codicistica originaria, vi sarebbe stato un licenziamento (negozio formale ad substantiam); altrimenti l'adibizione al lavoro presso altro datore cessionario, ancorché illegittima, non può essere considerata alla stregua di un licenziamento, siccome questo comporta l'interruzione anche di fatto (oltre che di diritto) del rapporto; mentre nel caso di cessione ex 2112 c.c. "il rapporto di lavoro continua" sempre, anche in via di mero fatto (ex art.2126 c.c.), nei confronti del cessionario (e non cessa nemmeno di diritto, perché anche in caso di illegittimità della cessione il rapporto riprende il suo corso fin dal momento originario).

In nessun caso, ad avviso di questo giudice, può parlarsi dunque di acquiescenza e/o rinuncia all'impugnazione dal momento che in caso di cessione d'azienda non viene in questione una fattispecie di licenziamento, sicché manca anche l'atto da impugnare ai sensi della legge 604/1966

8.- Ad ogni modo, quando anche fosse possibile sollevare sul piano teorico le medesime eccezioni, andrebbe comunque osservato che, come sostiene la giurisprudenza, la possibilità di dedurre un consenso tacito alla cessione del contratto (o una rinuncia tacita all'impugnazione del licenziamento) può essere prospettata solo ove sussistano una serie di idonee e qualificate circostanze di fatto, che nel caso in esame non sussistono all'evidenza.

Va premesso che alla questione in esame non si possa applicare il termine di decadenza per l'impugnazione del trasferimento del contratto di lavoro ed art.2112 c.c. della cessione d'azienda introdotto dalla legge 183/2010 (c.d. collegato lavoro), essendosi la vicenda prodotta nell'ambito della

normativa previgente che, come noto, non prevedeva alcun onere di impugnazione stragiudiziale né alcun termine decadenziale rispetto all'impugnazione del trasferimento del contratto di lavoro ex art. 2112 c.c.

Ciò detto, occorre rilevare poi che in nessun modo – dinanzi alla cessione illegittima del ramo aziendale – i ricorrenti abbiano espresso tacitamente il consenso alla legittima continuazione del rapporto nei confronti del cessionario o rinunciato ad alcuna impugnazione.

Anzitutto perché non sussiste la lunghissima (ma nemmeno la lunga) inerzia dei lavoratori ricorrenti successiva alla cessione; se si pensa che l'atto è stato impugnato già in sede amministrativa e comunque in sede giurisdizionale nel giro di un termine breve (e si tratta di qualche mese e non di qualche anno).

Ed in secondo luogo perché non può certo assumere un valore significativo il fatto che i ricorrenti abbiano ricevuto il compenso maturato e connaturato al lavoro prestato, posto che esso è dovuto in ogni caso di esecuzione del rapporto ancorché avvenuta di fatto, in conseguenza dell'illegittimità della cessione aziendale.

Sicché davvero non si capisce quando e come i ricorrenti abbiano espresso un consenso tacito alla modificazione soggettiva del rapporto di lavoro dal lato datoriale.

II.- Il merito. Le circostanze di fatto.

9.- Nel merito deve osservarsi che dal punto di vista del fatto risulta dai documenti depositati e dalle prove testimoniali un quadro sostanzialmente incontrovertito, anche tra le parti, sulle seguenti circostanze storiche.

Nel maggio del 2009 è stato costituito da Eni un ramo d'azienda denominato "Cavone" o anche "gestione operativa area Cavone" (GOCV), costituito da 2 centrali di trattamento dell'olio e del gas (rispettivamente la centrale di Cavone, che dà il nome al ramo, e quella di Spilamberto), da una decina di siti di estrazione e stoccaggio, da 11 concessioni minerarie (oltre a 2 istanze di concessione), e 1 permesso di ricerca. Il ramo "Cavone" è stato ceduto, il 18.12.2009, a Padana Energia s.p.a.: una new.co. costituita da Eni che la controlla per intero, ed il cui pacchetto azionario è stato successivamente venduto in data 19.10.2010 al gruppo petrolifero Gas Plus.

In particolare, come ampiamente allegato dalla convenuta ENI SPA, si è trattato dell'esecuzione di un processo avviato all'inizio del 2009, allorché ENI si è posta l'obiettivo di migliorare l'efficacia e l'efficienza di gestione degli assets italiani, che ha portato all'identificazione in Italia di una serie di assets (impianti e siti produttivi, con relative risorse tecniche e personale) e titoli minerari (ovvero concessioni di coltivazione di idrocarburi e istanze in itinere; permessi di ricerca di idrocarburi e istanze in itinere) suddivisi per area geografica, e, conseguentemente, ad una ipotesi di nuova configurazione, che è poi stata adottata, attraverso l'individuazione di tre rami d'azienda, che ENI ha ceduto ad altrettante società di nuova costituzione, partecipate totalitariamente dalla stessa ENI, le c.d. NewCo, per una possibile, successiva immissione sul libero mercato.

Si tratta di Padana Energia s.p.a., con sede a Marina di Ravenna; di Adriatica Idrocarburi s.p.a., con sede a Ortona; di Ionica Gas s.p.a., anch'essa con sede a Ortona.

E la cessione dei rami d'azienda è stata effettuata con i seguenti criteri:

- alla convenuta Padana Energia s.p.a. è stato ceduto il ramo comprendente gli assets localizzati in Lombardia ed Emilia Romagna [Ramo Pianura Padana, costituito da 11 concessioni di coltivazione, 1 permesso di ricerca (*****) e 2 istanze di concessione di coltivazione (*****)];
- alla Adriatica Idrocarburi è stato ceduto il ramo comprendente gli assets localizzati nelle Marche, in Abruzzo e in Molise (costituito da 18 concessioni di coltivazione, 5 permessi di ricerca, 2 istanze di coltivazione, 3 istanze di permesso di ricerca);
- alla Ionica Gas s.p.a. è stato ceduto il ramo comprendente gli assets localizzati nell'area di Crotone (costituito da 5 concessioni di coltivazione ed 1 istanza di concessione di coltivazione).

In occasione della cessione dei rami d'azienda è stato previsto lo svolgimento diretto da parte delle new.co delle attività di coltivazione (produzione) di idrocarburi, mentre sono stati stipulati contratti di servizio tra ENI e le NewCo per lo svolgimento della attività tecniche ivi indicate inerenti il ciclo

petrolifero; è stato previsto inoltre il subentro delle NewCo nei contratti di servizio in essere con i diversi fornitori di ENI.

III.- La questione giuridica.

10.- Dal punto di vista giuridico la vicenda che si affronta configura una questione complessa, che presenta elementi di equivocità e di difficoltà; ed impone al giudice una attenta considerazione dei parametri di giudizio. E' opportuno richiamare perciò il contenuto dell'art. 2112, comma 5 cod.civ. (come sostituito dall'art. 32 d.lgs. 10.9.2003, n. 276), che qui rileva:

“Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo (che prevede, tra l'altro, la continuazione in capo al cessionario dei rapporti di lavoro costituiti dal cedente, senza la necessità del consenso dei lavoratori ceduti) si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento”.

La cessione di ramo d'azienda rappresenta un tema di per sé controverso sotto il profilo regolativo; secondo un attento studioso della materia si assisterebbe anzi “ad un puzzle quasi irrisolvibile”, sia per la mancanza di chiari elementi definitivi, sia per la varietà della prassi applicativa (che coinvolge imprese, lavoratori, sindacati) secondo interessi e convenienze mutevoli nei singoli casi concreti. Occorrerebbe considerare inoltre la varietà degli stimoli provenienti da precedenti giurisprudenziali (interni e comunitari) estremamente differenti tra di loro e da piani teorici troppo facilmente sovrapposti.

Si tenga presente inoltre l'eterogeneità dei fini che si è prodotta all'interno di una normativa che rispetto alla regola originaria volta a stabilire la garanzia del trapasso del rapporto di lavoro insieme all'azienda (intera), vede oggi prevalere, nella disciplina del ramo d'azienda, l'interesse opposto volto ad agevolare processi di esternalizzazione di singoli segmenti aziendali cui si contrappone l'interesse dei lavoratori di rimanere alle dipendenze dei datori cedenti.

Tutto ciò porta ad avvertire sul piano ricostruttivo una buona dose di relativismo giuridico; come sembra testimoniare l'orientamento (comunitario e di legittimità) secondo cui la più corretta traduzione applicativa della normativa vigente nella materia richiederebbe al giudice di procedere - attraverso una sorta di metodo tipologico, in base alla presenza di indici - ad un giudizio complessivo, quasi che non esistessero parametri normativi dirimenti e concetti selettivi cui rimanere saldamente assicurati.

Si veda ad es. da ultimo Cass. 23808/2011 secondo cui l'accertamento concernente la sussistenza del ramo d'azienda presuppone “la valutazione complessiva di una pluralità di elementi, tra loro in rapporto di interdipendenza in relazione al tipo di impresa, consistenti nell'eventuale trasferimento di elementi materiali o immateriali e del loro valore, nell'avvenuta riassunzione in fatto della maggior parte del personale da parte della nuova impresa, dell'eventuale trasferimento della clientela, nonché del grado di analogia tra le attività esercitate prima o dopo la cessione, in ciò differenziandosi dalla cessione del contratto ex art. 1406 c.c., che attiene alla vicenda circolatoria del solo contratto, comportando la sola sostituzione di uno dei soggetti contraenti e necessitando, per la sua efficacia, del consenso del lavoratore ceduto (Cass. n. 6452/2009; cfr. anche 19740/2008; Cass. n. 2489/2008)”.

E per quanto riguarda la Corte di Giustizia CE, sentenze Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP), punto 27; 12.2.2009, causa C-466/07, Klarenburg, punto 40; Gueney-Goerres e a. , punto 33, 34 e 35;) secondo le quali per poter determinare se sussistano le caratteristiche di un trasferimento di un'entità economica organizzata in modo stabile, dev'essere preso in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione di cui trattasi, fra le quali rientrano in particolare il tipo d'impresa o di stabilimento in questione, la cessione o meno di elementi materiali, quali gli edifici e i beni mobili, il valore degli elementi immateriali al momento della cessione, la riassunzione o meno della maggior parte del personale da parte del nuovo imprenditore, il trasferimento

o meno della clientela, nonché il grado di analogia delle attività esercitate prima e dopo la cessione e la durata di un'eventuale sospensione di tali attività; tali elementi costituiscono, tuttavia, soltanto aspetti parziali della valutazione complessiva cui si deve procedere e non possono, perciò, essere considerati isolatamente.

Inoltre, secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, dovendo il giudice nazionale tener conto, nell'ambito della valutazione delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione de qua, del genere d'impresa o di stabilimento di cui trattasi, l'importanza da attribuire ai singoli criteri, caratterizzanti la sussistenza di un trasferimento ai sensi della direttiva 2001/23, varia necessariamente in funzione dell'attività esercitata o addirittura in funzione dei metodi di produzione o di gestione utilizzati nell'impresa, nello stabilimento o nella parte di stabilimento in questione.

11.- Tale fluidità dei parametri di giudizio sarebbe poi destinata ad incrementarsi se si dovesse valorizzare, più di tanto, la previsione dell'art.2112, 5° comma c.c. che nella sua ambigua formulazione, dovuta alla d.lgs. 276/2003 (c.d. legge Biagi), impone di tener conto nell'individuazione dell'articolazione aziendale costituente ramo d'azienda, tra l'altro, del (mutevole) giudizio delle parti contraenti al momento della cessione ("...identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento"): un'interpretazione letterale della norma – che cozza con il principio d'inderogabilità che connota il diritto del lavoro - parrebbe consentire alle parti d'identificare come ramo d'azienda qualunque sua frazione, anche assemblata al momento stesso della cessione.

12.- Né ad evitare tutti questi inconvenienti sarebbe sufficiente spostare il giudizio dalla sussistenza degli elementi costitutivi della fattispecie, alla fraudolenza dell'operazione complessiva, sulla falsariga dell'art. 1344 c.c.: come pure sembra suggerire, per alcuni aspetti, la stessa difesa convenuta. Si tratterebbe invece di un arretramento della soglia di legalità; posto che la verifica sulla sussistenza dei requisiti della fattispecie risponde proprio all'esigenza di prevenire un uso fraudolento nel trasferimento del ramo d'azienda; sicché il giudice deve soltanto accertare la esistenza degli elementi costitutivi (cioè normativi e quindi generali ed astratti) che deve sforzarsi di individuare ex ante; essendo in essi riposta la prova della legalità della operazione; laddove la *fraus legis* richiederebbe la prova di un elemento soggettivo non agevole, oltre che sovrabbondante.

13.- Le difficoltà interpretative della norma interna ed i dubbi di compatibilità con la direttiva europea hanno comunque indotto di recente un giudice di merito (Trib. Trento, ord. 20 settembre 2012) a formulare domande pregiudiziali alla Corte di Giustizia, volte a verificare:

- se la disciplina dell'Unione europea in tema di trasferimento di parte di azienda (in particolare l'art. 1 n.1 lett. a) e b), in riferimento all'art. 3 n. 1, della direttiva del Consiglio 1 marzo 2001, n. 2001/23/CE) osti ad una norma interna, come quella dettata dall'art. 2112 co. 5 cod. civ., che consente la successione del cessionario nei rapporti di lavoro del cedente, senza necessità del consenso dei lavoratori ceduti, anche qualora la parte di azienda oggetto del trasferimento non costituisca un'entità economica funzionalmente autonoma già preesistente al trasferimento, tanto da poter essere identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento;

- se la disciplina dell'Unione europea in tema di trasferimento di parte di azienda (in particolare l'art. 1 n.1 lett. a) e b), in riferimento all'art. 3 n. 1, della direttiva del Consiglio 1 marzo 2001, n. 2001/23/CE) osti ad una norma interna, come quella dettata dall'art. 2112 co. 5 cod. civ., che consente la successione del cessionario nei rapporti di lavoro del cedente, senza necessità del consenso dei lavoratori ceduti, anche qualora l'impresa cedente eserciti dopo il trasferimento un intenso potere di supremazia nei confronti della cessionaria che si manifesti attraverso uno stretto vincolo di committenza ed una commistione del rischio di impresa.

Nel caso in questione avanti quel tribunale, il giudice aveva accertato che la funzione trasferita era stata istituita soltanto poco più di due mesi prima della sua alienazione e che dopo la sua istituzione e finanche dopo l'atto di cessione, erano seguiti i rapporti di collaborazione con la struttura preesistente, al punto che l'alienante aveva impartito disposizioni in tema di limiti di spesa e di parametri di qualità dopo la cessione.

Si tratta di un caso che, come risulterà più chiaramente in seguito, presenta elementi di affinità con quello che si giudica in questa causa, il quale però, ad avviso di questo giudice, può essere risolto senza

dover procedere al ricorso alla procedura di interpretazione pregiudiziale davanti alla Corte di giustizia ex art. 234 CE ; dovendo il giudice di merito (europeo) operare una interpretazione della normativa interna alla luce di quella comunitaria, in coerenza con la giurisprudenza della Corte di Giustizia.

14.- La definizione comunitaria della azienda è contenuta nell'art. 1, 1b della direttiva 50 del 1998; si parla di "entità economica che conserva la propria identità intesa come insieme di mezzi organizzati allo scopo di svolgere un'attività economica essenziale o accessoria"; ed essa deriva dalla stessa giurisprudenza comunitaria: v. in proposito già la sent. Suez, 11.03.1997, n. 13/95 (alla quale si ispira la direttiva CEE del 1998) secondo cui deve trattarsi di una "entità economica organizzata in modo stabile".

Una lettura della normativa interna, che risulti coerente con la normativa comunitaria, per come interpretata dalla nostra Corte di Cassazione, comporta che la valutazione giudiziale verifichi se nel passaggio di ramo d'azienda (qualunque sia il mezzo adoperato) sia ravvisabile un'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, che conservi la propria identità dopo il trasferimento.

Il primo essenziale ed indiscusso connotato del ramo d'azienda sta dunque nell'autonomia organizzativa e funzionale.

15. - Deve ritenersi inoltre che, nonostante la nuova formula dell'art. 2112 c.c. abbia espunto l'elemento della preesistenza del ramo d'azienda, in realtà non si possa escludere lo stesso requisito dal corpo della fattispecie, posto che ;

a.- il requisito della preesistenza, se è stabilito per la cessione dell'intera azienda deve, a fortiori, nell'ottica della tutela della continuità dei rapporti, essere preteso anche per la cessione di ramo;

b.- non sarebbe possibile rimettere l'identificazione alla esclusiva scelta dei datori di lavoro cedente cessionario, in assenza non solo dei lavoratori trasferiti, ma anche di ogni riferimento alle risultanze della procedura di informazione e consultazione che precede il trasferimento del ramo;

c.- la soluzione normativa in quanto rimetta alla "scelta" dei datori di lavoro una funzione non meramente ricognitiva, presenta aspetti di discordanza rispetto al parametro comunitario, nel quale il dato della stabilità e quello della conservazione dell'identità necessariamente ricomprendono quello della preesistenza.

16.- In proposito, l'interpretazione della Corte di Cassazione è consolidata e giustamente rigorosa; in tal senso Cass. 23808/2011, cit.: "In materia di trasferimento d'azienda, la direttiva CE 77/187, come ripresa nel contenuto dalla direttiva CE 98/50 e, infine, razionalizzata nel testo mediante sostituzione con la direttiva CE 2001/23 (all'origine della rinnovata versione dell'art. 2112 c.c.), nell'ambito del fenomeno della circolazione aziendale, persegue lo scopo di garantire ai lavoratori - assicurando la continuità dell'inerenza del rapporto di lavoro all'azienda, o alla parte di essa, trasferita ed esistente al momento del trasferimento - la conservazione dei diritti in caso di mutamento dell'imprenditore. Ne consegue che per "ramo d'azienda", come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda, deve intendersi ogni entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità e (come affermato anche dalla Corte di Giustizia, sentenza 24 gennaio 2002, C-51/00 Temco) consenta l'esercizio di una attività economica finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo".

Ed ancor più esplicitamente la pronuncia più recente (30 marzo 2012, n. 5117) con la quale la Corte di Cassazione ha ritenuto che "per ramo d'azienda, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. (così come modificato dalla L. 2 febbraio 2001, n. 18, in applicazione della direttiva CE n. 98/50), come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda, deve intendersi ogni entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, il che presuppone una preesistente realtà produttiva autonoma e funzionalmente esistente, e non anche una struttura produttiva creata "ad hoc" in occasione del trasferimento, o come tale identificata dalle parti del negozio traslativo".

17.- E va pure precisato che sono in termini anche pronunce relative a fattispecie successive alla novella dell'articolo 2112 cod.civ., introdotta dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 18 del 2001

(Cass. 13 ottobre 2009, n. 21697; Cass. 23 aprile 2009, n. 9691; Cass. 17 marzo 2009, n. 6452); nonché pronunce relative a fattispecie antecedenti a questa (Cass. 7 aprile 2010, n. 8262).

18.- Si può quindi concludere, ad avviso di questo giudice, sostenendo che la stabilità dell'organismo, la permanenza dell'identità, la continuazione dell'attività, la valorizzazione delle consultazioni sindacali, sono tutti elementi che presuppongono altresì il requisito della preesistenza; che pertanto continua a costituire un criterio di controllo del regime circolatorio dell'attività imprenditoriale, il quale non può essere superato rimettendo ad una valutazione discrezionale delle parti, effettuata al momento della cessione, l'individuazione della struttura organizzativa che deve esistere come segmento produttivo antecedente all'operazione negoziale di trasferimento.

IV.- La cessione del ramo GOCV.- La costituzione ad hoc.

19.- Sulla scorta di tali elementi parametri di giudizio, si può valutare ora se la cessione del ramo GOCV rispetti o meno il quadro normativo che è stato individuato.

I dati di fatto essenziali delle vicenda traslativa sono stati già richiamati. Secondo la tesi dedotta dai ricorrenti la vendita a Padana Energia spa non configura una cessione di ramo aziendale effettuata ai sensi dell'art.2112 c.c. perché il ramo ceduto manca dei requisiti di preesistenza e autonomia pretesi dall'art.2112 e dalla normativa europea.

La tesi dei ricorrenti è riscontrata dai seguenti elementi.

20.- Anzitutto conta il fatto che il ramo Cavone sia stato costituito a ridosso della cessione; che esso non esistesse prima come tale e sia stato individuato in vista della cessione.

Certamente esistevano prima (effettivamente ed oggettivamente) i singoli beni ed (in parte) i lavoratori e le attività ad essi inerenti; ma la scelta di estrapolare ed aggregare alcune entità produttive all'interno di una nuova minore unità – asseritamente autonoma - è avvenuta, incontestabilmente, solo poco prima ed in vista della cessione.

Non si vuole sindacare qui la strategia imprenditoriale sottesa alla stessa costituzione del ramo. Sul punto può però registrarsi, dialetticamente, a fronte dell'affermazione di ENI secondo cui si sarebbe trattato di una scelta dettata dall'esigenza di valorizzare commercialmente alcuni assets; la preoccupazione espressa in giudizio dai ricorrenti per il loro futuro occupazionale, che sarebbe condizionato negativamente dalla natura dei pozzi aggregati nell'operazione (si tratterebbe di piccoli pozzi) e dalla minore solidità dell'impresa acquirente (Padana Energia SPA non avrebbe risorse sufficienti per effettuare esplorazione, sviluppo e ricerca).

A supporto dei timori espressi in giudizio dai lavoratori sono stati depositati nella causa documenti provenienti da organizzazioni sindacali volti ad esprimere rilievi critici sulle performances di una compagnia petrolifera che non garantirebbe la necessità di effettuare investimenti adeguati per garantire un adeguato rapporto tra riserve e produzione nel lungo periodo.

V. Continuazione dell'attività e cessione d'azienda

21.- Detto ciò, ed anche se, secondo l'indirizzo "tipologico" prima richiamato, le questioni sostanziali non sembrano estranee a quel "giudizio complessivo" che il giudice dovrebbe formarsi sulla fattispecie; in realtà in questo procedimento occorre concentrare la verifica essenzialmente sul se la scelta di ENI – nel momento precedente della costituzione del ramo e della cessione alla new.co. - sia stata rispettosa dei due presupposti (autonomia e preesistenza) dettati dalla legge in materia di cessione di ramo d'azienda; i quali intendono essi stessi realizzare un equilibrato contemperamento dei contrapposti interessi sostanziali; e garantire, da una parte, ed entro certi limiti, l'interesse alla continuità del lavoro dei lavoratori; e dall'altra la praticabilità di progetti di esternalizzazione vantaggiosi per l'impresa.

E' questo il controllo che interessa. Può darsi che in concreto la singola operazione effettuata in violazione dell'art. 2112 c. c. non sia stata fraudolenta o elusiva; può darsi che non prelude (immediatamente) ad operazioni di licenziamento dei lavoratori; ma non è questo il fulcro della valutazione demandata al giudice adito in questa sede; come, del resto, la stessa difesa convenuta ammette quanto richiama, ad altri fini, Cass. n.1085/2012 secondo cui "la validità della cessione non è condizionata alla prognosi della continuazione della attività produttiva e di conseguenza all'onere del cedente di verificare le capacità e potenzialità imprenditoriali del cessionario"; talché nemmeno conta

ai fini della validità della cessione il fatto che l'attività produttiva sia continuata in concreto dal cessionario.

22.- La presenza dei requisiti previsti dalla norma mira a scongiurare un pericolo anche solo potenziale di elusione della ratio legis; la legge vuole infatti evitare che possano configurarsi progetti di esternalizzazione (astrattamente anche solidi, dal punto di vista imprenditoriale) senza il concreto concorso dei due requisiti ; la cui carenza determina di per sé l'illiceità dell'operazione, senza che possa contare né se il cessionario sia più solido del cedente; né se l'attività sia continuata (e per quanto tempo sia continuata) : anche perché, sotto questo ultimo aspetto, non conta soltanto se sia continuata la stessa precedente attività; ma conta anche (e soprattutto) come sia continuata.

23.- Il fatto che il ramo Cavone sia stato costituito a ridosso ed in vista della cessione, giustifica quindi la domanda stessa dei ricorrenti tesa a promuovere un controllo sulla legittimità sull'operazione di cessione, posto che la legge vuole che il ramo sia preesistente (mentre qui non lo era, già in termini temporali, posto che è stato costituito ad hoc per essere ceduto).

Questo dato vale però ad integrare soltanto una premessa (anche processuale in termini di concreto interesse al ricorso) necessaria, ma non sufficiente, alla verifica di legittimità dell'operazione; dato che la stessa verifica non si può esaurire nella sola constatazione della dimensione temporale degli eventi; la quale si esporrebbe all'obiezione secondo cui ogni operazione di cessione di ramo implica anche un quid novi: la separazione appunto (previa individuazione, anche se non creazione) dal contesto aziendale più ampio che avviene pur sempre (prima o poi) in occasione della cessione.

24.- Neppure è sufficiente, per contro, ai fini della verifica di legittimità in discorso, l'esistenza di una scelta imprenditoriale nell'individuazione del ramo. Non bastano legittime strategie imprenditoriali e non basta che i singoli beni siano o meno cedibili singolarmente ex art. 2112 c.c. (questione la cui legittimità sarebbe, in realtà, tutta da verificare volta per volta, alla luce dei requisiti della fattispecie). La legge ancora l'operazione di cessione ed ogni potere imprenditoriale in materia a dati oggettivi: la preesistenza e l'autonomia. **La parte di azienda che si intende cedere deve essere identica a quella già esistente (come se si trattasse di una piccola azienda, diceva la giurisprudenza della Corte di Cassazione); e comunque occorre continuità tra prima e dopo.**

Ed è chiaro che si tratti di requisiti oggettivi, restrittivi del potere dell'imprenditore, limitativi cioè dell'autonomia contrattuale del cedente e del cessionario di poter determinare essi stessi al momento della cessione che cosa trasferire. **Limiti che tocca ovviamente al giudice far rispettare essendo sottratta alle parti la possibilità di qualificare come ramo di azienda gli elementi che sono oggetto di cessione, essendo tale operazione ermeneutica riservata al giudice.**

Va pure avvertito che nessun ostacolo all'espletamento di tale doverosa forma di controllo deriva dalla norma dettata (dalla legge 183/2010, c.d. collegato lavoro) sui poteri del giudice davanti alle clausole generali; laddove (art. 30) si è previsto che il giudice non può, nell'interpretare le clausole generali, sindacare il merito dell'esercizio dell'impresa, ma deve attenersi al controllo di mero fatto sulla presenza dei presupposti. A parte l'ambiguità della norma, pare certo che ogni volta in cui si disputi della sussistenza di una clausola generale come presupposto di legittimità richiesto per l'adozione di un provvedimento datoriale, non possa bastare l'enunciazione, il riferimento generico alla clausola generale, per bloccare il ruolo del giudice e mantenerlo fuori del recinto del potere di autorganizzazione dell'imprenditore.

Infatti, posto che la vicenda in cui viene in rilievo la norma è il sindacato sull'esercizio di un potere datoriale che è vincolato al rispetto di parametri descritti dalla legge in termini generali, il giudice deve sempre procedere all'individuazione dei presupposti di legittimità del provvedimento, e valutare se nel singolo caso l'opzione esercitata dal datore è congrua rispetto al paradigma generale individuato dallo stesso giudice. Non si tratta quindi di valutare mai l'opportunità, l'economicità, la convenienza della scelta datoriale, ma piuttosto la stessa ricorrenza del presupposto fissato dalla clausola generale: ossia, di decidere da parte del giudice se i motivi su cui si fonda la cessione d'azienda (o il ricorso al licenziamento per giustificato motivo, o all'enunciata ragione di carattere tecnico, organizzativo o produttivo nel trasferimento), non solo risulti nei fatti corrispondente alla realtà concreta (mera verifica dei presupposti di fatto come parrebbe al legislatore), ma risponda altresì a parametri concettuali

ricostruiti dallo stesso giudice, secondo il rinvio operato dalla legge allo stesso giudice in sede interpretativa (tenuto conto anche di tutti i fattori, anche esterni, che sono necessari per l'interpretazione della legge quali il sentire comune, la coscienza generale, ecc.).

I giudici anche dopo l'art.30 continuano quindi ad esercitarsi, non certo sulla opportunità, o l'economicità della scelta, quanto ancora doverosamente, e senza usurpare i poteri di nessuno, sulla sua capacità di integrare il presupposto di legittimità del provvedimento che colpisce il lavoratore.

Così è per quel che riguarda il caso in esame essendosi accertato in base all'ordinamento che in materia di cessione di ramo d'azienda il contemperamento tra l'interesse dell'impresa alla circolazione dei beni e quello del lavoratore all'occupazione, trova realizzazione nella verifica delle condizioni di legittimità di cui si è fin qui ampiamente discusso.

VI. Variazioni ed identità nella cessione di ramo d'azienda

25.- Certamente si può anche discutere su quanto debba essere identica la parte di azienda ceduta; e se non sia tollerata nessuna variazione.

Ad avviso di questo giudice, **possono ammettersi le variazioni volte ad integrare (a seconda delle concrete diversissime circostanze di fatto) il ramo ceduto nell'organizzazione e nell'attività del cessionario; ma non a mantenere il ramo ceduto nell'ambito dell'organizzazione del cedente, collegato attraverso un cordone ombelicale all'attività del cedente (ad es. attraverso un contratto d'appalto relativo alla attività oggetto della stessa cessione).**

Lo stesso requisito della preesistenza del ramo ammette anzi una nuova organizzazione, ossia che l'attività della struttura ceduta venga adattata in una nuova impresa; tanto più per quanto attiene a servizi accessori (amministrativi, logistici) rispetto al core business della struttura ceduta.

La tesi è fatta propria anche dalla Corte di Giustizia CE per la quale pure sarebbe lecita una nuova diversa struttura produttiva; sempre però che l'attività continui in modo autonomo, sia dal punto di vista organizzativo sia, dal punto di vista funzionale.

Si è ritenuto infatti che la disposizione, afferente la conservazione, da parte dell'entità economica trasferita, della propria identità anche dopo il trasferimento, debba essere interpretata restrittivamente in quanto idonea a limitare la portata della protezione concessa dalla direttiva medesima (sentenza Klarenburg, punto 41); conseguentemente si è ulteriormente statuito che la conservazione dell'identità dell'entità economica dopo il trasferimento va interpretata non già nel senso che richieda il mantenimento dell'autonomia organizzativa imposta all'entità oggetto di trasferimento dall'imprenditore cedente, ma nel senso che presuppone sì il mantenimento del nesso funzionale di interdipendenza e complementarietà tra gli elementi che compongono l'entità trasferita, ma consente all'imprenditore cessionario di utilizzare i fattori trasferiti in una nuova diversa struttura organizzativa al fine di continuare un'attività economica o analoga (sentenza Klarenburg, cit., punti 47 e 48).

26.- Sulla scorta di tali considerazioni, qualcuno potrebbe allora ipotizzare che la conservazione dell'identità possa derivare, *tuot court*, dalla continuazione della stessa attività economica (anche attraverso una organizzazione in parte diversa dunque); e che non sia richiesta una preesistenza intesa come medesima organizzazione d'impresa (il che inciderebbe sulla discrezionalità organizzativa del cessionario); oltretutto che, anche qui, sarebbe un controsenso per una struttura che si configura pur sempre come un segmento, una parte, di un'azienda precedente. Per cui certamente la cessione legittima una nuova organizzazione (in armonia con la sentenza Klarenburg).

27.- In realtà, come si è già osservato, non può bastare ai fini della legittimità della cessione di ramo che continui l'attività. La continuazione può essere tutt'al più "uno degli "indici" della legittimità dell'operazione, ma non assorbe ogni altra valutazione. E non può bastare perché la legge vuole impedire che si trasferisca, ai sensi dell'art.2112 c.c. (prescindendo cioè dal consenso dei lavoratori) una mera attività da un'impresa ad un'altra, senza una identità preesistente e senza una continuità organizzativa; occorre perciò anche una identità produttiva oggettiva (di mezzi e/o lavoratori e/o contratti, a seconda della tipologia, più o meno dematerializzata, di azienda di cui si tratta): occorre appunto la cessione di un'azienda o di una sua articolazione funzionalmente autonoma; e l'articolazione autonoma non è soltanto l'attività (Corte Giustizia CE sent. Suezem, 11.03.1997, n. 13/95, cit).

VII.- Preesistenza ed autonomia nel ramo Cavone.

28.- Certamente nel caso in esame non sono stati smembrati beni e servizi del tutto inesistenti; sono stati bensì accorpati un complesso di beni, soggetti ed attività - solo in parte, come si vedrà- già esistenti ; e poi organizzati all'interno di un nuovo indirizzo strategico.

Non ci è limitati però a questo. C'è stato molto di più, perché allo smembramento del ramo a ridosso della cessione, ha fatto riscontro una serie di interventi (di cui si dirà) che impediscono di configurare anzitutto l'elemento della identità (e della preesistenza) prima ancora che quello dell'autonomia, posto che si tratta di fattori che non esistevano nella precedente entità. Perché se è vero che alcuni beni e servizi sono stati approntati come tali; molti altri non lo sono stati; e soprattutto non sono stati trasferiti molti altri beni e servizi essenziali allo svolgimento dell'attività oggetto della cessione.

Se Eni si fosse limitata dunque ad estrapolare ed assemblare il ramo afferente tutta l'attività ceduta (riguardante esplorazione, ricerca e coltivazione dei pozzi) ed a collocarlo sul mercato, il giudizio, ad avviso di questo giudice, non poteva che essere di legittimità; perché non pare vietata una cessione frazionata di beni insistenti nell'ambito di un distretto produttivo più ampio; sempre che- come scrive la difesa convenuta - l'insieme dei beni risultati dal frazionamento fosse stato idoneo a consentire lo svolgimento (autonomo) dell'attività di impresa ceduta.

29.- Ma nella vicenda in esame non ci si è limitati a questo. Essendo risultato molto di più, da cui emerge evidente che la cessione non ha riguardato un'unità organizzata effettivamente preesistente. Ma anche a voler prescindere dalla preesistenza o comunanza di identità del GOCV, è pur vero che secondo l'art.2112 c.c. per la cessione del ramo occorra accertare la cessione di "parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata". Anche cancellando il requisito della preesistenza occorrerebbe dunque verificare, se non da quanto tempo esistesse il ramo, comunque se esso esistesse almeno all'atto della cessione come ramo autonomo.

E l'articolazione autonoma non è solo la funzione in quanto tale (l'attività); ma anche la funzione concreta, in atto, al momento della cessione e dopo. Ed "autonoma" significa in grado di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi, funzionali ed organizzativi. Significa autonomia nel funzionamento e nell'organizzazione. **Il ramo ceduto non può dipendere quindi per la funzione e per l'organizzazione dal cedente; mentre può dipendere da terzi nei limiti del rispetto dell'identità precedente (in quanto cioè lo fosse anche presso il cedente).**

VIII. Il contratto di servizio

30.- Nel caso in esame risulta che, come allegato in ricorso dai ricorrenti, il ramo ceduto non avesse le potenzialità autonome per effettuare, addirittura, due delle tre attività di cui si componeva la sua mission, il suo scopo produttivo.

Va premesso che, come affermato nel dettaglio dalla difesa convenuta, Eni s.p.a. opera nelle attività del petrolio e del gas naturale, della generazione e commercializzazione di energia elettrica, della petrolchimica e dell'ingegneria e costruzioni, attraverso 3 divisioni cui fanno capo ulteriori società controllate o collegate nonché varie società controllate e collegate. Il presente giudizio concerne la Divisione e & p, le cui attività, dal punto di vista funzionale, insistono e si snodano sul "Ciclo Petrolifero", che è articolato in tre fasi:

- la fase di esplorazione, che inizia con la prospezione geofisica, comportante l'individuazione delle c.d. trappole (i serbatoi di rocce che consentono la formazione e l'accumulo di idrocarburi) e prosegue con la formazione di pozzi esplorativi, con cui si accerta se le trappole contengono idrocarburi, di che tipo e in quale quantità, e si verifica se il modello geologico del sottosuolo sia effettivamente quello previsto. Dall'esame diretto delle rocce e fluidi (carote e fanghi di perforazione) si traggono poi le necessarie informazioni;

- la fase di sviluppo, che, essendo necessaria per avviare la produzione del giacimento, prevede la perforazione di un numero ottimale di pozzi di produzione e l'installazione delle attrezzature necessarie per liberare il gas e l'olio dalle componenti indesiderate (particelle solide, acqua, sali, ecc.) e per separare la fase liquida del petrolio da quella gassosa. Essa consiste infine nella realizzazione degli allacciamenti e delle centrali necessari per dare luogo alla fase successiva della coltivazione;

-la fase di produzione/coltivazione, consistente nell'estrazione degli idrocarburi dal giacimento, nel loro successivo trattamento chimico negli impianti (centrali) e nell'invio al mercato tramite pipeline o navi.

Ora è pacifico nella causa che rispetto al ciclo petrolifero rappresentato dalle tre attività appena descritte (esplorazione, sviluppo e produzione/coltivazione), il ramo Cavone prima e Padana Energia S.P.A. dopo, fossero in grado di attendere in via (relativamente) autonoma soltanto ad una delle attività, quella della produzione/coltivazione (effettuata da 25 dipendenti circa); mentre per tutto il resto delle sue attività il ramo dipendesse totalmente da ENI ovvero da un contratto di servizio sottoscritto con ENI SPA fin dal 25.05.2009 (dall'atto di costituzione) di Padana Energia.

31.- Si trattava di un contratto attraverso il quale ENI, tramite sue strutture interne, doveva fornire a Padana Energia (per un anno, tacitamente prorogabile) una serie imponente di servizi (descritti dettagliatamente nelle 22 pagine degli allegati 1, 2, 3 e 4 da intendersi qui integralmente richiamate).

Si tratta effettivamente, più che di singoli servizi, dell'intero attività, riguardanti le seguenti aree :

- A) -Geologia, Geofisica, Esplorazione Petrolifera;
- B) -Ricerca & Sviluppo;
- C) -Studi di Laboratorio;
- D) -Attività di Laboratorio;
- E) -Giacimento & Gestione Giacimento;
- F) -Operazioni di Pozzo;
- G) -Sviluppo & Gestione Progetti, Ingegneria Civile e Logistica;
- H) -Sicurezza, Garanzia di Qualità & Ambiente;
- I) -Informatica;
- J) -Produzione e Manutenzione;
- K) -Staff.”

All'uopo era pure prestabilito (tutto su modello ENI) il modulo di richiesta preventivo costi; il modulo ordine di lavoro; oltre ai moduli preventivo e lettera di accettazione (che già prevedeva l'accoglimento integrale e senza riserva alcuna della richiesta; v. all. 5, 6, 7 e 8).

Il tutto per un importo complessivo già prestabilito di 22 milioni e 500 mila € annui (500mila + 12 milioni + 10 milioni).

32.- Dunque per l'intero ciclo delle attività relative ad esplorazione, ricerca e sviluppo, Padana Energia SPA dipendeva da ENI SPA e non era affatto “funzionalmente autonoma”: infatti come si attesta, con valore confessorio, nel verbale (doc.18) della riunione del CdA di Padana Energia spa, il contratto in oggetto era “necessario per dare continuità all'attività aziendale”; ossia, ribaltando il contenuto dell'art. 2112 c.c., per assicurare la funzionalità dell'articolazione ceduta attraverso l'ausilio e l'opera del cedente.

I servizi oggetto del contratto costituivano due delle tre essenziali attività esercitate da un'impresa petrolifera; per dirla con la parole della difesa attorea, “i servizi forniti al presunto ramo aziendale non erano costituiti soltanto da attività marginali o comunque accessorie rispetto al “core business” aziendale, ma si riferivano in gran parte ad imprescindibili fasi dell'attività di impresa. A mero titolo esemplificativo si accenna all'attività di esplorazione e ricerca: la mancanza di un'autonoma possibilità di svolgimento di tale funzione (rimasta in toto in capo al soggetto cedente Eni) determina la materiale impossibilità di programmazione del futuro produttivo aziendale inteso come sviluppo di nuovi progetti volti alla ricerca di nuovi giacimenti minerari. Attività essenziale per ogni impresa petrolifera in considerazione del naturale ed ineludibile esaurimento di ogni pozzo di estrazione.”

Di più si può aggiungere che quella descritta costituisce una peculiarità del settore petrolifero che vale a distinguerlo da altri settori produttivi, rappresentando quello petrolifero un ciclo inevitabilmente integrato di attività che comporta la necessità non solo di mettere in produzione le riserve esistenti (per generare un profitto a breve termine); ma anche di programmare investimenti per garantire un adeguato rapporto tra riserve e produzione nel lungo periodo; non potendosi prescindere quindi nell'attività di una impresa petrolifera dagli investimenti intesi ad acquisire riserve addizionali (e spesso questo

avviene tramite l'esplorazione che è però un'attività a rischio, non potendo garantire l'assoluto raggiungimento dei risultati).

D'altra parte va considerato che la risorsa minerale "idrocarburi" è proprietà dello Stato e rientra quindi sotto il sistema demaniale; le attività di ricerca e sfruttamento sono considerate di interesse pubblico e vengono effettuate da imprese private (qualche volta partecipate dallo Stato) in un regime giuridico di concessione attraverso l'attribuzione di un titolo minerario, che prevede un meccanismo di compensazione fra ricavi di produzione e spese di ricerca.

La stessa regolamentazione dettata in materia (v. Legge 9 gennaio 1991, n. 9, Norme per l'attuazione del nuovo piano energetico nazionale: aspetti istituzionali, centrali idroelettriche ed elettrodotti, idrocarburi e geotermia, autoproduzione e disposizioni fiscali) evidenzia come tra le tre attività del ciclo esista non solo un peculiare collegamento dal punto di vista economico; ma addirittura un imprescindibile nesso dal punto normativo; posto che

a) il permesso di ricerca è accordato solo a persone fisiche o giuridiche che dimostrino la necessaria capacità tecnica ed economica... adeguate alle attività previste (art. 5 comma 1) ;

b) la concessione di coltivazione di un pozzo è accordata solo al titolare del permesso di ricerca (art. 9 comma 1);

c) all'istanza di concessione deve essere allegato il programma di sviluppo del giacimento (art 9 comma 5).

IX.- Le difese di ENI SPA

33.- Le difese di Eni sul punto sono state tutte improntate a sostenere la normalità del ricorso ai servizi esterni (outsourcing) nell'ambito dell'industria petrolifera. Si tratterebbe cioè "di normale prassi, valevole sia per Eni che per le società controllate, e per quest'ultime con intensità maggiore in proporzione alle più ridotte dimensioni aziendali".

Si è sostenuto in particolare che "nelle imprese petrolifere integrate, come ENI, è impossibile e sarebbe antieconomico coprire tramite un unico soggetto tutte le fasi del "ciclo petrolifero", sicché la stessa ENI E&P (la Divisione preposta al ciclo petrolifero, ndr) si avvale di una pluralità di contratti d'appalto di servizi specialistici, stipulati sia con società del gruppo, sia con società esterne, in particolare per quanto attiene alle attività della fase di sviluppo (ingegneristica; esecuzione impiantistica) e per quanto attiene ai cdd. "servizi tecnici" della fase di produzione. Ciò vale a maggior ragione, per i motivi, e nei limiti, ampiamente spiegati in narrativa, per le società controllate, come, per limitarci all'Italia, Padana Energia e Adriatica Idrocarburi (fino al dicembre 2010), Jonica Gas, EniMed. Anzi, come pure s'è spiegato, la flessibilità offerta dallo strumento del contratto di servizi è parte essenziale del modello di business di tali minori entità imprenditoriali, le quali hanno così la possibilità di non caricarsi dei costi fissi inerenti alle strutture necessarie per erogare tali servizi, e di utilizzarli solo alla bisogna. "

Si può dire che nella sostanza la difesa di Eni converga con quella dei ricorrenti quanto alla constatazione che due fondamentali attività su tre del ciclo petrolifero venissero svolte da Padana Energia grazie al ricorso ad Eni per il tramite del contratto di servizio. La prima sostiene, altresì, che tale ricorso costituisca normale prassi per le industrie del ciclo petrolifero; e fosse comunque perfettamente compatibile con l'art.2112 c.c.; e che perciò costituirebbe un errore ed un grave equivoco voler desumere dall'accordo di fornitura di servizi tra ENI e Padana Energia, la carenza di un'autonomia funzionale del ramo.

34.- Si tratta di argomenti difensivi che non possono essere però seguiti, a lume di diritto.

Premesso che è del tutto pacifico che la cessione d'azienda si possa realizzare anche quando vengano ceduti precedenti rapporti contrattuali in tutto o in parte necessari per la continuazione dell'attività d'impresa, nel caso in esame si discute soltanto della rilevanza del contratto di servizio intervenuto col cedente ai fini della individuazione del requisito di autonomia del ramo ceduto.

La questione che si affronta qui non è se il ramo Cavone prima e Padana Energia SPA poi abbiano proseguito l'attività avvalendosi di contratti di servizi in essere ed utilizzati da Eni con società interne o esterne al gruppo Eni; non è cioè se possa far parte della cessione d'azienda anche un fascio di rapporti

contrattuali necessari per la gestione del ramo o per la continuazione d'attività (essendo tale questione da risolvere pacificamente in senso positivo).

35.- Non occorre pertanto neppure valutare la fondatezza dell'affermazione pure effettuata, tra le altre, dalla difesa convenuta secondo cui “ Eni avrebbe ceduto a Padana Energia i contratti di servizio stipulati con società terze, tra cui il Global Maintenance Agreement per la manutenzione degli impianti, stipulato tra ENI e S.E.S. s.p.a.” (doc. 1 fascicolo ***, e doc. 39 fascicolo ****)” oppure il Contratto di Global Service con Eniservizi spa.

Non è di questo che si tratta. La questione è del tutto differente; ed è che il contratto di servizi sia stato stipulato tra Padana Energia e ENI non per utilizzare servizi esterni ad ENI SPA o per procurarsi servizi accessori (come è per i contratti menzionati dalla difesa ENI che si riferiscono a manutenzione e logistica); ma per utilizzare le stesse prestazioni di ENI SPA, quelle cioè rese dalla stessa Divisione Exploration&Production (E&P); quelle stesse attività strategiche che ENI SPA svolgeva prima come tale (attraverso la sua divisione) nelle unità produttive cedute, e che, dopo la cessione, ha continuato a svolgere come prima nel ramo ceduto, attraverso il contratto di servizio e le medesime articolazioni interne.

Si legga il contratto di servizi a pag. 1, 2, 3: è Eni SPA che si impegna a rendere i servizi necessari per Padana Energia, tramite le proprie strutture interne.

36.- Non si tratta quindi di cessione di contratti, né di rivolgersi ad Eni per l'attivazione di contratti con soggetti terzi (interni o esterni al gruppo). Come risulta dal medesimo contratto, i servizi di cui si tratta, compresi quelli di assistenza e consulenza, “potranno essere forniti dal personale Eni in sede o in missione”; con la precisazione che il verbo potranno va riferito alla modalità di lavoro (in sede o missione); e non alla facoltà o meno di effettuare il servizio tramite altri soggetti; essendo reiteratamente ripetuto nelle premesse che i medesimi servizi venissero resi da ENI attraverso la sue strutture Corporate e le sue Divisioni (V. pag. 3 e 4 del contratto; in particolare è specificato nel contratto che tutti i servizi di cui all'allegato 1,2,3 saranno di pertinenza della Divisione Exploration&Production (E&P).

D'altra parte tutto ciò è pacifico ed ammesso dalla stessa convenuta; e comunque non risulta provato, ma nemmeno allegato in giudizio, che i medesimi servizi venissero effettuate tramite soggetti terzi.

Al contrario, come già detto, risulta che i servizi dovessero essere forniti dal personale Eni in sede o in missione; e solo quando per i servizi accessori afferenti agli approvvigionamenti (ed in particolare i servizi relativi agli edifici, alle persone al business, v. a pag. 13), Eni SPA si riservava la facoltà di affidare in subappalto a Eni Servizi Spa tali attività.

La circostanza circa “ la natura fisiologica del ricorso ai servizi resi da Eni”, oltre che documentale, è del tutto pacifica ed è confermata dalla convenuta secondo cui, proprio in vista della cessione del ramo d'azienda, “ENI e Padana Energia hanno sottoscritto il “Contratto di servizio” del 25.5.2009 per consentire alla cessionaria di avvalersi, per lo svolgimento delle proprie attività, dei servizi messi a disposizione da ENI, attraverso le strutture di Eni Corporate, delle divisioni Exploration & Production, Gas & Power e Refining & Marketing”.

37.- Per avvalorare il proprio impianto difensivo, la stessa difesa convenuta ha nel contempo sostenuto che “ENI E&P utilizza una pluralità di contratti d'appalto di servizi specialistici, sia con Società del Gruppo, sia con Società esterne, in particolare per quanto attiene alla fase di sviluppo (c.d. Ingegneristica ed Esecuzione Impiantistica) e alla fase di produzione (cdd. Servizi tecnici). Tra i più rilevanti di tali contratti, si citano: il Contratto di Manutenzione Globale (Global Maintenance Agreement) con Saipem Energy Services s.p.a. stipulato il 31 luglio 2003 (citato nel doc. “Contratto Manutenzione Eni – S.E.S. Area Cavone”- doc. 1 fascicolo ***) ; il Contratto di Global Service con Eniservizi (citato nell'allegato f-sez. 1 del contratto ENI-Gas Plus - doc. 2 fascicolo ***) .”

In proposito va però osservato che i contratti appena citati non hanno nulla a vedere con il contratto di servizi stipulato tra Eni e Padana Energia; perché attengono ad oggetti diversi (riguardano i servizi di manutenzione, i servizi accessori) e non certamente alle attività riguardanti l'esplorazione, la ricerca e lo sviluppo dei pozzi e la serie imponente di servizi previsti (come oggetto preponderante) nel contratto in discorso; e costituenti due principali attività del ramo ceduto.

38.- Si può pertanto concludere che Eni SPA antecedentemente alla cessione svolgesse le stesse attività in prima persona (attraverso la divisione E&P), anche per le strutture produttive (pozzi, stabilimenti ecc.) oggetto del ramo ceduto; e dopo la cessione ha continuato a svolgerle in forza di un contratto di servizi; sempre tramite la medesima divisione E&P.

E' palese, a questo punto, che il ramo ceduto mancasse di autonomia funzionale e dipendesse come prima sempre da ENI (e dalla sua divisione E&P).

39.- D'altra parte la stessa generica affermazione circa la normalità della prassi nel processo di esternalizzazione per l'impresa del gruppo ENI, va correttamente intesa alla luce dell'istruttoria da cui la medesima tesi è uscita totalmente ridimensionata.

Anzitutto perché, risulta pacificamente ammesso, che le tre attività costituenti il ciclo petrolifero insistessero tutte in ENI Spa e tutte e tre all'interno dell'unica divisione E&P, salvo per quanto attiene taluni servizi accessori (nei limiti appena detti). In altri termini, non è vero che ENI si rivolgesse prevalentemente all'esterno per lo svolgimento di queste due principali attività.

Si veda ad es. sul punto la testimonianza dell'ing. *****: "Non si può affermare in termini generali che Eni si rivolgesse all'esterno per procurarsi i servizi relativi al ciclo petrolifero, senza distinguere fra attività di esecuzione dei servizi e attività riservata al committente. Era ENI che, in ogni caso doveva definire il tipo di lavoro e come appaltarlo; mentre in Padana Energia non c'erano neanche le competenze necessarie per definire e attivare il lavoro da affidare in appalto, sicché era necessario una consulenza che veniva fornita da Eni sulla base di un job order".

39.- E' emerso inoltre in giudizio che, prima dell'altre due new. Co. (Ionica Gas, Adriatica Idrocarburi) costituite tutte nell'ambito dell'operazione che ha visto pure la nascita di Padana Energia SPA, all'interno del Gruppo Eni esistesse un unico caso, in cui fosse presente un contratto di servizio, ed era il caso della società Eni Med (la società che gestisce le attività di ricerca e produzione idrocarburi ENI in Sicilia). Ma, come comprovato in giudizio, a differenza di Padana Energia, Eni Med era una società più grande ed organizzata, e tale organizzazione interna faceva sì che il contratto di servizio potesse essere gestito direttamente dall'azienda utilizzatrice.

40.- E non solo; in realtà appare del tutto irrilevante sostenere - come fa la convenuta per supportare la tesi della normalità - che il medesimo modello contrattuale (avente a oggetto la fornitura da parte delle Strutture cdd. "Corporate" e delle Divisioni di Eni, di un'amplissima gamma di servizi) intercorresse anche per un'altra società del gruppo; intercorresse cioè tra ENI s.p.a. ed EniMed s.p.a. Si tratta, infatti, in questo caso di un rapporto tra soggetti giuridici distinti per il quale non è necessario verificare alcuna autonomia funzionale (tanto meno oggi in cui sarebbe possibile fare impresa senza avere neppure strutture produttive materiali, ma soltanto contratti; fatte salve ovviamente per il settore petrolifero le specifiche prescrizioni dettate dalla legge in relazione al possesso dei requisiti di capacità tecnica per poter operare nel settore). Non sembra ricorrere perciò analogia con il contratto di servizi di cui si discorre; posto che **la regola dell'autonomia funzionale è dettata dalla legge per l'impresa che intendono alienare ed acquistare una parte di beni attraverso una cessione di ramo d'azienda che comporti "l'alienazione" degli stessi lavoratori insieme all'azienda.**

41.- A corredo di quanto fin qui osservato deve essere richiamato quanto riferito in istruttoria dai testimoni in accordo con le stesse risultanze documentali. In particolare i testi citati dalla difesa attorea, oltre a confermare quanto risulta dai documenti in ordine al contenuto del contratto di servizio, hanno pure contribuito a chiarire la vera natura dell'accordo e la sua sostanziale differenza rispetto all'esperienza di EniMed già messa in rilievo.

Ad es. il teste TUFO, all'udienza del 14.6.2011, ha testualmente dichiarato "Mi risulta che vengano sottoscritti contratti di servizio anche all'interno del Gruppo Eni, a me risultava solo per Eni Med ma si tratta di società più grande per quanto riguarda la consistenza del personale e i servizi. Adr mi risulta altresì per Adriatica Idrocarburi e Ionica Gas, ma queste due società sono nate insieme a Padana Energia; Sul Cap. 21) E' vero, si tratta di siti di minore rilevanza destinati all'esaurimento se non si fanno ulteriori interventi che comunque Padana non ha le risorse per fare. Adr: E' vero che c'è un accordo di servizio con Eni ma non ci sono le risorse di Padana per renderlo operativo. All'interno di Eni Med invece ci sono le risorse che possono valutare gli studi e i progetti tecnici che sono elaborati

da Eni. Non mi risulta che Padana Energia abbia fatto operazioni di esplorazioni e sviluppo, mi risulta invece che faccia attività di manutenzione ordinaria e straordinaria”.

Sugli stessi punti, alla medesima udienza, anche il teste *** ed, all’udienza del 28.11.2011, il teste ***, confermavano la veridicità delle circostanze dedotte come capitoli di prova in ricorso.

Come già detto, risulta significativo, in proposito, quanto dichiarato dal teste *** (nelle cause con ricorrenti ***) all’udienza del 28.11.2011: “Non si può affermare in termini generali che Eni si rivolgesse all’esterno per procurarsi i servizi relativi al ciclo petrolifero, senza distinguere fra attività di esecuzione dei servizi e attività riservata al committente. Era ENI che, in ogni caso doveva definire il tipo di lavoro e come appaltarlo; mentre in Padana Energia non c’erano neanche le competenze necessarie per definire e attivare il lavoro da affidare in appalto, sicché era necessario una consulenza che veniva fornita da Eni sulla base di un job order.”

Lo stesso *** (ud. 28.11.2011 fascicolo ***, cap. 8 ricorso ***) ha confermato inoltre che il personale “ceduto” non fosse addetto né allo studio dei giacimenti, né alla supervisione delle attività di perforazione, né alla geologia ed esplorazione, né all’amministrazione, né alla direzione delle risorse umane, né al supporto informatico, né ai servizi generali, né agli approvvigionamenti. Corrispondentemente, come confermato dal teste Ponti (ud. 23.01.2012 fascicolo ***, cap. 11) i progetti di sviluppo delle concessioni ***, poi trasferite a Padana Energia, sono stati gestiti fino al 31.12.2009, ossia pur dopo l’istituzione formale di GOCV, da unità esterne a quest’ultima e precisamente da ENI E&P. E la mancanza di autonomia è proseguita anche dopo la cessione avendo il medesimo teste Ponti (ud. 23.01.2012 fascicolo ***, cap. 12 ricorso ***) confermato che dall’1.01.2010 gli ordini di lavoro verso fornitori che il Dott. *** doveva firmare per Padana Energia venivano concordati e decisi da ENI.

42.- Per contro non risulta rilevante quanto dichiarato sul punto dai testimoni citati da Eni i quali sebbene abbiano confermato la tesi dell’ordinarietà nel ricorso ai servizi in oggetto per le imprese del ciclo petrolifero, non consentono però di trarne alcuna indicazione utile ai fini della risoluzione della specifica questione relativa all’autonomia del cessionario rispetto al cedente affrontata nella controversia; si tratta infatti di dichiarazioni che reiterano le stesse genericità presenti nella tesi difensiva; e che cozzano contro i dati di fatto, le evidenze documentali e le stesse prescrizioni normative (del settore petrolifero e della cessione di ramo aziendale) fin qui richiamati.

Va ribadito, infatti, che qui non è in contestazione se le aziende del ciclo petrolifero possano o debbano rivolgersi o meno al mercato (per alcuni servizi); o se lo facciano d’ordinario per procurarsi servizi relativi ai segmenti delle proprie attività; ma è in discussione soltanto se sia consentito dall’art.2112 c.c. che il ramo ***, dopo essere stato costituito e ceduto, si dovesse rivolgere direttamente ad ENI per proseguire la medesima attività di prima (afferente cioè a due dei tre segmenti di attività che lo componevano); ossia se il cessionario si dovesse approvvigionare per svolgere la propria attività di impresa dai servizi dal cedente.

Una questione questa che sul piano giuridico non può essere risolta nei termini in cui è stata dedotta in giudizio (ovvero se la prassi fosse nel senso che le aziende del settore si approvvigionino di servizi nel mercato). Quello che interessa ai fini di questo giudizio è soltanto se le attività cedute a Padana Energia venissero effettuate prima da ENI SPA; e se poi le stesse attività siano state effettuate da Padana Energia da sola (in modo autonomo) oppure tramite ENI SPA.

43.- Dagli atti di causa si evince in maniera evidente e non contestato che la dipendenza funzionale fosse in realtà assoluta, in quanto si trattava di servizi resi pur sempre da ENI; ma quand’anche fossero stati servizi resi da terzi tramite ENI SPA (con cui era intervenuto il contratto di servizio) e solo subappaltabili (attraverso un sub contratto) a terzi a discrezione di ENI (come si dice però solo per gli approvvigionamenti); anche in tal caso - ad avviso di questo giudice – sussisterebbe la medesima evidente mancanza di autonomia, perché ancora una volta la sfera decisionale concernente l’operatività dell’attività del cessionario verrebbe a dipendere dal cedente (essendo stato rimessa cioè nelle mani di ENI).

Ma in realtà, come è stato detto più volte, è qui provato sia per tabulas, sia per testi ed è anche non contestato, che le stesse attività fossero svolte direttamente a ENI (v. pure test. ***: le attività in oggetto “erano svolte da dipendenti Eni”).

X. La carenza del requisito dell'autonomia organizzativa.

44.- Deve essere inoltre considerato che, come si ricava dai testimoni e dagli stessi documenti depositati (si consideri ad es. l'automatismo nel ricorso a detti servizi che risulta dallo stesso contratto di servizio), i poteri esercitati da Eni SPA nelle due attività fossero particolarmente estesi e penetranti; e riguardassero in realtà l'an, il quantum, il quomodo ed il quando dei servizi oggetti del contratto.

Ciò si ricava ad es. da quanto dichiarato dal teste Tufo il quale ha precisato che Padana non avesse neppure “le risorse” (ovvero funzioni, mezzi, competenze, poteri,) per rendere operativo il contratto di servizio (E' vero che c'è un accordo di servizio con Eni ma non ci sono le risorse di Padana per renderlo operativo) e significativamente ha distinto la situazione in essere con Eni Med: “All'interno di Eni Med invece ci sono le risorse che possono valutare gli studi e i progetti tecnici che sono elaborati da Eni”.

Inoltre il teste *** (ud. 23.01.2012 fascicolo ***, cap. 12 ricorso ***) ha affermato che dall'1.01.2010 gli ordini di lavoro verso fornitori che il Dott.*** (responsabile delle attività tecniche nel GOCV e poi in Padana Energia Spa) doveva firmare per Società Padana Energia S.p.A. venivano in realtà concordati e decisi da ENI S.p.A. (e che ciò era “successo anche per le mie attività”, nell'ambito dell'attività di permitting).

Tutto ciò corrobora quanto conclusivamente sostenuto dal medesimo teste in merito al fatto che in realtà “tutto” (!) venisse deciso da ENI, mentre “Padana Energia non aveva nessuna autonomia” (tra l'altro, il responsabile DICS di Eni divenne nel contempo responsabile del ramo Cavone; mentre l'a.d. Padana Energia Caciuffo era nel contempo dipendente di Eni) ; e non consente di ritenere fondate le diverse dichiarazioni rese dai testi *** (indotti dalla difesa convenuta) intese a dimostrare che il potere decisorio in materia fosse stato trasferito all'indomani della cessione a Padana Energia SPA. Una realtà questa che, per quanto riguarda le due fondamentali attività oggetto del contratto di servizi (esplorazione e ricerca), non risulta confortata da una lettura logica e completa degli atti e dei documenti di causa.

Basti considerare anzitutto la plateale smentita che ne viene dalla dichiarazione ampiamente confessoria proveniente dallo stesso rappresentante di Padana Energia SPA (dott. ***) resa in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione avanti alla Direzione Provinciale del Lavoro di Ravenna; attraverso la quale egli attestava che: “il personale delle centrali di produzione principali di Cavone e Spilamberto, di quelle minori nord e sud e conseguentemente le figure centrali addette alla produzione sulla sede di Ravenna costituiscano ramo d'azienda focalizzato alla produzione. Invece si ritiene sovrastruttura fittizia l'insieme delle altre funzioni centrali che di fatto sono separate da ENI solo formalmente e per nulla autonome...” (doc. n. 28 della causa riunita).

Né sul punto può annettersi credibilità alcuna al tentativo di rettifica postuma compiuto dalla stessa persona (M. Otranto) all'interno di questo giudizio, ove è stato pure citato e sentito come testimone.

45.- Le circostanze sopra richiamate escludono dunque non solo l'autonomia funzionale, ma la stessa esistenza del requisito dell'organizzazione autonoma (ultimo nucleo normativo che il 5° comma dell'art. 2112 c.c. riferisce oggi all'attività economica).

Al riguardo, con specifico riferimento all'autonomia, strettamente avvinta all'organizzazione, la Corte di giustizia CE 29 luglio 2010, n. 151/09, ha rilevato che questo requisito non è definito dall'articolo 6, n. 1, primo comma della direttiva n. 2001/23, ma che, <<secondo il senso abituale nel linguaggio corrente, -esso- designa la capacità di governarsi con proprie leggi>> (punto 42), di guisa che, <<applicato ad un'entità economica, tale termine indica i poteri, riconosciuti ai responsabili di tale entità, di organizzare, in modo relativamente libero ed indipendente, il lavoro in seno alla citata entità nel perseguimento dell'attività economica che le è propria e, più in particolare, i poteri di impartire disposizioni e istruzioni, distribuire i compiti ai lavoratori subordinati impiegati nell'entità interessata nonché di decidere sull'allocazione delle risorse materiali messe a sua disposizione, e ciò senza intervento diretto da parte di altre strutture organizzative del datore di lavoro>> (punto 43).

L'esercizio da parte di altri dei poteri organizzativi spettanti al cessionario, è quindi di per sé sufficiente ad escludere il requisito dell'autonomia organizzativa.

XI. L'oggetto della attività del ramo di azienda ceduta.

50.- Va qui evidenziato che essendo pacifico e non contestato che l'attività del ramo d'azienda ceduto inerisse all'intero ciclo petrolifero, per come precedentemente svolto dal cedente Eni SPA attraverso la propria divisione E&P, risulti del tutto indubbio che, ai fini dell'art.2112 c.c., l'autonomia del ramo andasse misurata in relazione a ciascuna delle tre attività considerate. In relazione cioè alle tre attività come descritte dalla convenuta nelle proprie memorie di costituzione.

Non si tratta di voler confondere, come obietta la difesa convenuta, l'oggetto di un'impresa operante nel settore petrolifero con l'intera amplissima estensione del "ciclo petrolifero"; in realtà è la difesa convenuta che vorrebbe restringere il thema decidendum (segnato dall'intera attività del ramo ceduto, nei limiti di autonomia e preesistenza di ciascuna attività ceduta) alla sola cessione dell'attività, dei beni e dei lavoratori relativi alla produzione-coltivazione dei pozzi.

Eni non ha però ceduto i medesimi beni, le attività e dipendenti relativi a questa attività, separatamente; né poteva cederli a norma di legge (v. l.9/1991); ha ceduto (doveva cedere per legge) un ciclo integrato di lavoratori ed attività che faceva capo alla divisione E&P; ed avrebbe dunque dovuto trasferire al cessionario Padana Energia (e non trattenere per sé) il complesso delle competenze (beni, personale e contratti) e dei poteri relativi alle stesse attività e funzionalmente occorrenti (e quindi nei limiti) per consentire l'esercizio autonomo dell'attività (anche tramite contratti e terzi); ciò, se avesse voluto cedere legalmente quei pezzi di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. ; e non cedere delle mere attività.

Come si è visto, la legge non consente di cedere ex art.2112 c.c. delle funzioni, ovvero di cedere mere attività. Richiede che la cessione riguardi un ramo di azienda ossia beni, contratti e dipendenti necessari per l'esercizio autonomo dell'attività (che è posterius).

Certamente la stessa Eni non poteva cedere separatamente (né ai sensi dell'art.2112 c.c., né ai sensi della legge n.9/1991) la sola attività di esplorazione né la sola attività di sviluppo, nei termini in cui è stata ceduta e cioè attraverso un contratto di servizio che la facesse dipendere in tutto e per tutto dalla stessa ENI (E&P). Ed allora non si spiega come essa sostenga che potesse farlo attraverso la contemporanea cessione di un pezzo di azienda relativo ad altro segmento integrato di attività (la coltivazione dei pozzi).

Tutto questo non significa nemmeno, come sostiene la stessa difesa convenuta, promuovere una visione vetero, autarchica, taylor-fordista o centralizzata dell'azienda e dei processi produttivi; significa piuttosto procedere ad valutazione completa ed equilibrata dei fatti facendosi carico di tutte le diverse esigenze sottese alla variegata disciplina di legge.

51. Va quindi concluso in termini più generali che l'art.2112 c.c. non consente di cedere mere attività che debbano essere continuate dal cessionario esclusivamente col ricorso ai servizi del cedente; neppure nell'ipotesi in cui i medesimi servizi siano resi da terzi attivabili dal cedente attraverso subappalto; perché in entrambi i casi manca l'autonomia funzionale e organizzativa del cessionario. Diverso sarebbe nell'ipotesi in cui (nel caso di servizi resi da terzi) si trasferisca al cessionario il potere e la capacità tecnica di attivare da sé il medesimo servizio reso da un terzo.

52.- In realtà la continuazione dell'attività produttiva del ramo ceduto per mezzo di un contratto di servizio che prima non esisteva sembra configurare non solo mancanza di autonomia, ma anche mancanza di identità del ramo ceduto. Va ribadito infatti che non sono stati ceduti a Padana Energia contratti in essere, ma è stato predisposto (ad hoc) un nuovo modello organizzativo che prevedeva l'attivazione di una serie imponente di servizi contrattuali per poter espletare con modalità diverse (giuridicamente diverse) l'attività precedente.

XII.- Altri elementi probatori attestanti la carenza dei requisiti di legge.

53.- Nonostante appaia del tutto assorbente ai fini della decisione l'accertamento fin qui effettuato in ordine alla mancanza di autonomia del GOCV; è opportuno richiamare gli ulteriori elementi probatori che sono stati adottati in ricorso dai ricorrenti e poi confermati dall'istruttoria; e che si muovono, complessivamente valutati, nella medesima direzione dell'insussistenza dell'autonomia (se non anche della identità-preesistenza) del ramo ceduto.

a.- Anzitutto conta il fatto, pacifico e documentato, secondo cui persino nell'ambito dell'attività relativa alla produzione/coltivazione dei pozzi il ramo ceduto non fosse in tutto e per tutto autonomo rispetto ad ENI.

Infatti per l'impianto denominato "Campi Minori Nord", non disponendo di proprio personale operativo, Padana Energia ha dovuto fare ricorso al distacco di quattro dipendenti Eni SPA necessari per poter effettuare l'attività estrattiva. Si tratta dei lavoratori ***, tutti con mansioni di operatori di produzione.

Si è trattato di un distacco, contrario alle prescrizioni dell'art. 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che non è stato limitato ad un breve periodo iniziale, perché al primo provvedimento di distacco decorrente dall'1.1.2010 (giorno di decorrenza della formale cessione del ramo) all'1.4.2010, ne è seguito un secondo decorrente dal 2.4.2010 al 30.06.2010 e poi un terzo dall'1.7.2010 al 31.12.2010.

Risulta così che per un anno dalla cessione del "ramo", Padana Energia ha dovuto fare ricorso a personale ENI per poter continuare l'attività estrattiva sul sito in oggetto facente parte del ramo ceduto (v. test. sui cap. 18 e 19 ricorso RICCI).

Né può essere condivisa la tesi sostenuta sul punto dalla difesa convenuta (e supportata dalle dichiarazioni del teste ***), secondo la quale si sarebbe "scelto questo modulo organizzativo per consentire all'acquirente di avere autonomia nella scelta del numero e del luogo di collocazione delle risorse sui campi minori".

Al contrario, la modalità adoperata del distacco (comportando la dislocazione funzionale presso il cessionario di risorse operative, in rapporto organico presso il cedente), evidenzia nella maniera più scoperta possibile l'inidoneità del sito in oggetto allo svolgimento dell'attività estrattiva; e con essa la mancanza di autonomia del cessionario nell'esercizio dell'attività (non certo la sua autonomia).

b.- Conta, in secondo luogo, la mancanza di un responsabile del personale e di un responsabile dell'attività di amministrazione e controllo all'interno del complesso trasferito; tant'è che anche per le medesime figure si è fatto ricorso all'ulteriore distacco di altri due dipendenti ENI (***), come si evince dallo stesso organigramma di Padana Energia (doc. 15 all. ricorso).

Per di più, è stato pure comprovato che il *** non è stato distaccato neppure in Padana Energia, bensì nella società "Adriatica Idrocarburi" (altra new. Co. costituita, assieme a Padana E. e Ionica Gas, nell'ambito dell'operazione più complessiva di cessione aziendale); e che il suo distacco sia durato, con distinti provvedimenti, succedutisi senza soluzione di continuità, per l'intero periodo 1.1.2010 – 31.12.2011, con la mansione di "Responsabile Risorse Umane", sempre presso la sede di Ortona della "Adriatica Idrocarburi": società che, come si legge nel provvedimento, "eserciterà il potere direttivo, organizzativo e gestionale relativo alla Sua attività presso la stessa".

Si tratta di una circostanza significativa nell'ottica del giudizio di legittimità oggetto della causa: perché evidenzia come non solo Padana Energia non disponesse del responsabile del personale, ma altresì che essa non abbia potuto disporre nemmeno del potere giuridico (direttivo e disciplinare) connaturato al provvedimento di distacco adoperato.

c.- D'altra parte è emerso (doc. 21 all. ricorso ***) che Padana Energia anche per incombenze attinenti all'amministrazione del personale quali autorizzazioni alle ferie, agli straordinari, alle trasferte, abbia dovuto fare ricorso al direttore del personale di Eni, dott. ***; e ciò anche dopo la cessione delle azioni di Padana Energia al Gruppo Gas Plus.

La circostanza è attestata dalla documentazione in atti, ma anche dalle dichiarazioni rese dallo stesso *** ("Interrogato a controprova sul cap. 20 della memoria Ricci, risponde: è vero. Ho autorizzato io, d'accordo con la nuova proprietà, Gas Plus, quando c'erano problemi informatici per garantire la emissione dei cedolini. Ciò è avvenuto fino al maggio 2011"). E la vicenda non può essere certo liquidata per il fatto che tale ricorso si sarebbe verificato per motivi legati ai sistemi di informatizzazione o in occasione di problemi di funzionamento dei collegamenti informatici.

d) Rileva inoltre il cambiamento di mansione e/o di sede di lavoro di taluni lavoratori, funzionale al loro inserimento nel ramo GOCV ed alla costituzione dello stesso.

Va premesso che sulla scorta della normativa primaria vigente (art.5, comma 1, l.9/1991) la Circolare del Ministero dello Sviluppo Economico 9 luglio 2009, richiede alle società neo-costituite che intendono effettuare lo svolgimento di attività di ricerca e coltivazione degli idrocarburi, il possesso di determinati requisiti comprovanti un'adeguata capacità tecnica dimostrabile attraverso il possesso di determinate documentazioni relative alla identificazione della società, alla capacità economica ed alla capacità tecnica; a tale ultimo proposito l'art. 3 della Circolare recita: DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA DIMOSTRAZIONE DELLA CAPACITÀ TECNICA - Le società e le persone fisiche, devono produrre la seguente documentazione, che per le società deve essere sottoscritta dal legale rappresentante: (...)

- attestazione relativa alla struttura organizzativa, alle risorse impiegate ed all'organizzazione produttiva degli ultimi tre anni in Italia o all'estero (o dal momento della costituzione se inferiore ai tre anni) relativamente al settore della ricerca e coltivazione di idrocarburi e degli stoccaggi di gas naturale. Tale attestazione comprende l'organigramma aziendale, nonché i curricula dei responsabili del settore Esplorazione, Ambiente e Sicurezza e, per le concessioni di coltivazione, di quelli di sviluppo e produzione. E' necessario da parte dell'azienda comprovare l'inserimento effettivo e stabile all'interno del proprio organico dei responsabili dei settori sopraindicati.”

Pertanto, per poter ottenere le predette autorizzazioni Ministeriali e dimostrare la presenza all'interno del ramo che sarebbe poi confluito in Padana Energia, delle necessarie competenze professionali, Eni SPA provvedeva a trasferire nel neo costituito reparto, previa modifica delle mansioni, alcuni lavoratori di staff e segnatamente ***.

Va qui precisato che in considerazione delle domande svolte in via principale da tutti i ricorrenti (salvo il dott. Pichi che ha svolto anche una domanda di demansionamento) – tutte nell'ottica dell'illegittimità della cessione del rapporto di lavoro per illegittimità della cessione del ramo d'azienda ai sensi dell'art.2112 c.c. - non conta qui decidere se gli stessi lavoratori siano stati anche demansionati ai sensi dell'art. 2103 c.c. o addirittura resi inattivi e privati (in tutto o in parte) delle loro mansioni; o se invece i medesimi cambiamenti fossero stati in linea con la loro professionalità pregressa, quando non abbiano costituito dei miglioramenti dal punto di vista della crescita professionale e delle responsabilità.

Ai fini del giudizio ex art. 2112 c.c. conta qui rilevare invece che tutti i mutamenti di cui si dirà siano stati effettuati soltanto allo scopo di predisporre il ramo d'azienda oggetto del trasferimento.

a.-In primo luogo risulta che il primo Luglio 2009 l'Ing. *** sia stato trasferito dalla sede di Londra, dove svolgeva la funzione di Ingegnere addetto alla progettazione, alla sede di Marina di Ravenna del reparto GOCV, per svolgere la diversa mansione di Responsabile del reparto di produzione area Cavone.

b.- Un mutamento della tipologia di mansioni ha interessato anche il dott. ***; dopo aver svolto per un lungo tempo attività di c.d. “permitting” (formalizzazione delle attività autorizzative dei progetti di ingegneria e perforazione) egli è stato destinato alla funzione di coordinatore HSE area Cavone (come responsabile HSE e RSPP ex d.lgs 81/2008).

c.- Analogamente per il dott. *** che è stato parimenti inserito nel GOCV mutando la propria mansione da addetto al “permitting” (coordinamento autorizzazioni) a “responsabile attività tecniche” (ATCV, attività tecniche Cavone); passando quindi dal settore HSE all'attività tecniche; ossia dall'area professionale “sicurezza e protezione ambientale” (HSE) all'area “produzione petrolifera e petrolchimica” (attività tecniche);

Con riferimento a mutamenti di mansione e/o di sede di lavoro intervenuti per lavoratori impegnati con mansioni di produzione, vanno inoltre richiamati:

d.- Il caso del sig. *** che dal Giugno 2009, è passato dalla mansione promiscua di “specialista assistente capo centrale e vice capo campi” (esercitata nella centrale di Casalborsetti) alla diversa funzione di “tecnico controllo servizi operabilità impianti” dedicata prevalentemente agli adempimenti amministrativi legati al contratto di servizio con ENI (con sede di lavoro in Marina di Ravenna).

e.- Il caso del dott. *** il quale si occupava prevalentemente del coordinamento lavori relative alle bonifiche ambientali (specialista bonifiche) nell'ambito del c.d. RIBO e quindi ha iniziato ad operare

nel GOCV come specialista lavori civili per occuparsi prevalentemente di pratiche relative ai lavori civili ed al controllo costi patrimoniali.

Deve essere qui osservato che in base agli atti non può invece riconoscersi alcun demansionamento nel cambio di mansioni del *** ai sensi dell'art.2103 c.c. che, com'è noto, legittima lo spostamento laterale a mansioni equivalenti a quelle da ultimo svolte (da intendersi di pari valore professionale). Un presupposto che nel caso in esame deve ritenersi comprovato alla luce dell'istruttoria dalla quale è risultata un'affinità professionale, organizzativa e di contenuti tra le mansioni a confronto (anche a livello di declaratorie contrattuali) attesa la comune finalizzazione delle due figure professionali e dei relativi compiti all'attivazione di servizi in materia di lavori di bonifica, di ripristino ambientali e di lavori civili necessari all'esercizio della produzione (test. ***). Talché la specifica domanda svolta da tale ricorrente deve essere respinta.

f.- il caso del sig. ***, in servizio presso la sede di Novi di Modena (MO), che ha visto modificata la mansione da "specialista di controllo impianti" a "capo campi".

g.- Ulteriori modifiche hanno interessato il rapporto di lavoro di N. 8 operatori, (7 dei quali ricorrenti) impegnati presso la centrale di Casalborgetti (RA) ed addetti ai c.dd. "campi minori Sud" e trasferiti dopo la costituzione del ramo d'azienda nella sede di Marina di Ravenna, mentre la centrale di Casalborgetti veniva esclusa dal complesso oggetto della cessione.

Come sostenuto dalla difesa attorea, non è vero che tale cambiamento sia stato rilevante esclusivamente sotto il profilo formale ("timbrare il cartellino e prendere le macchine per fare il giro dei pozzi"; come sostiene la difesa di ENI), mentre sarebbe rimasto invariato il luogo di lavoro; in realtà come affermato dai testimoni (interrogati sui capitoli n. 5 e 6 del ricorso ***) è risultato che tali lavoratori, pur svolgendo, in alcuni casi, le proprie mansioni anche presso altri siti (è il caso degli operatori di produzione addetti al c.d. "giro pozzi") svolgevano il proprio lavoro anche presso la Centrale di Casalborgetti, che quindi rappresentava la loro sede operativa e non solo la loro sede amministrativa (V. ad es. teste Stefani "lavorano anche presso la centrale a seconda delle mansioni").

D'altra parte, come ha giustamente commentato la difesa dei ricorrenti, se fosse vera la tesi sostenuta da ENI non si capirebbe nemmeno chi facesse funzionare materialmente la centrale, visto che tutti gli operatori di produzione addetti sarebbero stati impegnati esclusivamente a svolgere l'attività di c.d. "giro pozzi" presso altri siti.

h) E' risultato inoltre provato quanto addotto dai ricorrenti in ordine al ritorno in Eni di parte del personale inizialmente ceduto. Non appare infatti in alcun modo compatibile con l'autonomia che deve caratterizzare un ramo di azienda, il fatto che alcuni lavoratori inizialmente inseriti nel ramo Cavone e poi ceduti ex art. 2112 c.c. a Padana Energia (***), abbiano fatto rientro nell'organico di ENI dopo la cessione stessa.

Né appare dirimente l'obiezione secondo cui ciò sarebbe accaduto perché gli stessi dipendenti fossero sindacalisti, posto che il distacco sindacale avrebbe potuto essere effettuato anche dal datore di lavoro Padana Energia senza la necessità di riassunzioni in ENI.

i) Appare pure rilevante la circostanza riferita dal teste *** in merito al dipendente ***, inserito nel GOCV con la mansione di "capo centrale" del sito di Spilamberto (MO) e poi, nel marzo 2010 (dopo tre mesi dal trasferimento di ramo aziendale), riassunto in ENI per lo svolgimento di una missione in Iraq e da quel momento sostituito in Padana Energia con un dipendente di Eni inviato in distacco.

m) Tali ultime circostanze confermano, quella che la difesa attorea ha chiamato la "mobilità o labilità" dei confini del ramo Cavone e che contraddice in radice l'autonomia del ramo ceduto, non solo sotto il profilo funzionale ma anche sotto il profilo organizzativo.

Una mobilità che ha riguardato anche la c.d. perimetrazione oggettiva del ramo, pure essa allegata in ricorso. E' risultato in effetti che alla definizione iniziale del presunto ramo aziendale non corrispose quella oggetto di cessione, essendo stati esclusi dal ramo alcuni siti di estrazione (Manara, Gaggiano, Pessano, Canonica d'Adda) già inseriti nel progetto del "ramo" GOCV presentato da Eni in sede di autorizzazione Ministeriale (DOC. 12 all. ricorsi) ed in sede di procedura di consultazione sindacale, ma poi non più ceduti a Padana Energia (doc. 8 e 9).

54.- Tutte le circostanze sopraindicate servono a confermare in sostanza che il reparto GOCV sia stato costruito ad hoc in occasione del trasferimento di ramo aziendale, senza autonomia funzionale e con confini tutt'altro che oggettivi, tanto da essere stati, nel tempo, oggetto di successive modificazioni. Il complesso di elementi fin qui esaminati, rilevano cioè non soltanto dal punto di vista della preesistenza del ramo ceduto, ma anche da quello dell'autonomia del complesso ceduto; ed anche sul punto va condiviso quanto sostenuto dalla difesa attorea laddove annota come: "la necessità di apportare modifiche alle funzioni ed alle sedi di lavoro del personale interessato alla cessione smentisce in radice la dichiarata (da controparte) autonomia del complesso trasferito, evidentemente inidoneo, senza tali modifiche, a poter ottenere le necessarie autorizzazioni amministrative, oltretutto a poter materialmente svolgere una qualsivoglia attività di impresa".

XIII. Decisione

54.- In conclusione non ricorrendo gli estremi costitutivi della cessione di ramo d'azienda ex art 2112 c.c., deve essere dichiarata l'illegittimità del passaggio dei ricorrenti alle dipendenze di Padana Energia SPA e va dichiarata la persistente attualità del contratto di lavoro nei confronti di ENI SPA; ovviamente, venendo meno la legittimità della cessione d'azienda ai fini del trasferimento del rapporto di ciascun lavoratore la decisione vale per tutti i ricorrenti, ivi compresa la sig.ra *** la quale prima della cessione del ramo d'azienda lavorava in Eni Med nell'unità di Gela ed è stata poi trasferita a Ravenna presso il ramo Cavone e quindi ceduta a Padana Energia SPA con la cessione del ramo.

ENI SPA deve essere pertanto condannata ad assegnare ai ricorrenti le precedenti mansioni svolte oppure altre mansioni equivalenti, ai sensi dell'art. 2103 c.c.

Ogni diversa domanda deve ritenersi disattesa e respinta.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c. e definitivamente pronunciando sulla domanda ogni diversa domanda, eccezione od istanza disattesa, così decide:

Dichiara l'illegittimità del passaggio dei lavoratori ricorrenti alle dipendenze di PADANA ENERGIA S.P.A. e la persistente attualità del contratto di lavoro di tutti i ricorrenti nei confronti di ENI S.P.A.

Condanna ENI S.P.A. ad assegnare i ricorrenti alle precedenti mansioni svolte oppure ad altre equivalenti, ai sensi dell'art. 2103 c.c.

Condanna le società convenute in solido alla rifusione delle spese del giudizio sostenute dai ricorrenti che si liquidano in complessive Euro 18.000 per le difese di B. ed altri; ed in Euro 8.000 per gli altri, ove I.V.A. e C.P.A.

Sentenza esecutiva.

Fissa il termine di 30 giorni per il deposito della sentenza.

Ravenna, 22.01.2013

Il Cancelliere Il Giudice del Lavoro

dott. Roberto RIVERSO