SENTENZA PESANTE SULLA VICENDA SEGUITA ALLA CRISI DI BRC

Banca Sviluppo: il giudice boccia gli accordi individuali peggiorativi

Causa vinta da sei dipendenti Dovranno riavere indietro quanto tolto negli ultimi 3 anni

CESENA
GIAN PAOLO CASTAGNOLI

Uno tsunami giudiziario travolge l'operazione con cui tre anni fa i dipendenti della Brc, entrata in una crisi irreversibile, furono traghettati nella Banca per lo Sviluppo, che subentrò alla prima. Tutti i 187 lavoratori con un'unica eccezione, quella di Daniele Braschi, per salvare il proprio posto, accettarono di firmare accordi individuali peggiorativi rispetto ai trattamenti di cui avevano goduto in precedenza, sia sul piano retributivo sia in termini di tutele varie e di qualifiche. Ma ora, con la sentenza 217/2018 pronunciata dal giudice del lavoro Luca Mascini e pubblicata tre giorni fa, sei di loro hanno vinto le cause che avevano intentato separatamente e che poi sono state riunite in un procedimento unico. Sono Giuseppe Pirini, Francesca Folgori, Enrico Cordisco, Lorenzo Franciosi, William Terlizzi e Massimo Ugolini.

La decisione del giudice

La sentenza ha sancito «l'irrilevanza degli accordi individuali di cessione del contratto stipulato dai ricorrenti, essendo maturato il passaggio alle dipendenze di Banca per lo Sviluppo ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile, a far data dal 18 luglio 2015, alle stesse condizioni caratterizzanti il rapporto presso la precedente». Il giudice ha quindi puntualizzato che non si deve tenere alcun conto del contenuto dell'accordo siglato il 6 giugno 2015 dai sindacati di categoria della Cgil e della Cisl e di quelli penalizzanti sottoscritti a livello individuale. Conseguenza: Banca per lo Sviluppo è stata condannata al «pagamento dell'eventuale differenziale economico maturato dai lavoratori, a far data dal 18 luglio 2015» e alla «applicazione delle stesse condizioni vigenti presso Brc, con maggiorazioni di legge». Dovrà inoltre pagare le spese di lite sostenute dai ricorrenti, che sono state liquidate in 7.800 euro, oltre agli accessori di legge.

Battaglia legale e scenari

A spalleggiare i sei lavoratori di cui sono state riconosciute le ragioni è stata la Uilca (che nell'istituto di credito al centro della querelle conta 25 iscritti), il sindacato che insieme alla Fabi non aderì e anzi contestò fortemente il percorso che fu invece seguito dalle organizzazioni di categoria di Cgil e Cisl.

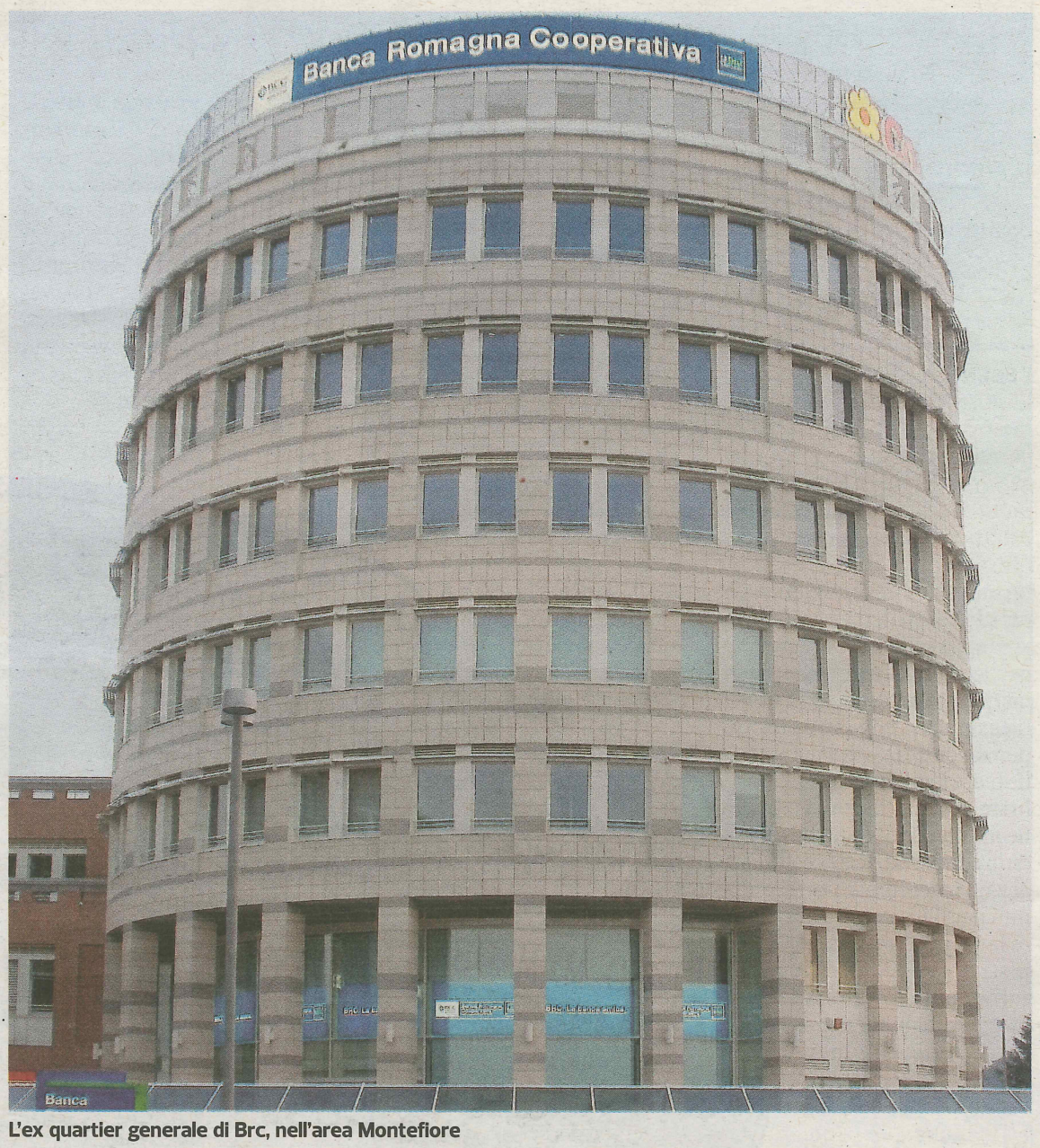
Nella battaglia giuridica si sono rivelate decisive le competenze e la tenacia dei difensori dei dipendenti: gli avvocati professori Piergiovanni Alleva e Alessandra Raffi e l'avvocato Andrea Assogna. Ora per chiudere la partita, che però avrà probabilmente una coda con un'impugnazione in secondo grado, andranno avviate azioni per quantificare quanto e cosa spetti a ciascuno dei sei lavoratori. Dopodiché la strada sembra naturalmente aperta perché altri colleghi possano fare valere le stesse pretese, appoggiandosi alle proprie rappresentanze. O almeno questo vale per gli aderenti alla Uilca e alla Fabi, perché per gli iscritti agli altri sindacati il percorso pare più complicato, visto che dovrebbero attivarsi singolarmente, sconfessando le decisioni prese a suo tempo dai loro rappresentanti sindacali.

Gli avvocati

La sentenza pubblicata martedì è una bomba che promette di fare giurisprudenza su scala nazionale, fissando in modo molto netto principi validi per ogni passaggio d'azienda. Gli avvocati Alleva e Raffi, semplificando, spiegano che «è stato chiarito che se un'impresa, in questo caso una banca, viene assorbita da un'altra i rapporti di lavoro devono passare dalla cedente all'acquirente alle condizioni precedenti». Un colpo ai «tentativi di aggiramento della legge facendo sottoscrivere ai dipendenti contratti individuali con ribassi di trattamento. Nel caso di Banca per lo Sviluppo sono stati stipulati sulla base di accordi con i sindacati, ma non con tutti, e per giunta con pressioni sui lavoratori in questione. Alla fine, alcuni di loro si sono ribellati. Ora il giudice ha stabilito che gli accordi individuali sono irrilevanti, perché non si può derogare a quanto prevede l'articolo 2112. Con la conseguenza che ai dipendenti andranno restituite le differenze tra il trattamento precedente e quello peggiorativo successivo e andranno inoltre ripristinate le qualifiche tolte. Questa è anche una vittoria della dignità dei lavoratori contro i poteri forti».

DECISIONE CHE FARÀ SCUOLA

Gli avvocati Alleva e Fabbri «È anche una vittoria della dignità dei lavoratori contro i poteri forti»



L'ex quartier generale di Brc, nell'area Montefiore

Lacerazioni tra sindacati riaperte «Quell'accordo non andava firmato»

CESENA

«Questa è una sentenza guida, che farà scuola in tutta Italia, aiutando a bloccare il preoccupante deragliamento in corso nella tutela dei diritti dei lavoratori». È il commento di Giuliano Zignani, segretario regionale della Uil, che premette che la cosa più importante è che si sia eliminata «un'ingiustizia che i dipendenti della ex Brc avevano subito». Ma poi aggiunge una domanda pungente sul ruolo del sindacato, riferita all'intesa siglata da Cgil e Cisl che ha aperto la strada all'operazione che il giudice ha dichiarato illegittima: «Come è possibile che un sindacato firmi un accordo che peggiora le condizioni dei lavoratori che deve tutelare? Per me è stato fin dall'inizio incomprensibile».

Marco Amadori, che era capo delegazione della First Cisl durante quella trattativa, la vede però sotto un'altra prospettiva: «Non può che farci piacere che dei colleghi recuperino la parte di retribuzione persa, ma questo è stato possibile perché c'è un'azienda che li ha assunti a quelle condizioni. Altrimenti, senza tagliare il costo del personale, si sarebbe aperta la procedura di licenziamento collettivo, sulla base della Legge 223, come era stato già messo nero su bianco. A quel punto, ci siamo impegnati per contenere i tagli previsti all'inizio, consentendo a tanti colleghi di andare "in esodo". In definitiva, abbiamo garantito a tutti, inclusi i ricorrenti, di avere ancora un posto di lavoro e un datore di lavoro a cui fare causa. Senza l'accordo, non avrebbero avuto né l'uno né l'altro. Perciò abbiamo la coscienza serena».

Marcello Borghetti, segretario della Uil di Cesena, sostiene invece che tre anni fa «fu creato ad arte un clima per non dare via di scampo ai dipendenti, mentre si sarebbe dovuta fare una trattativa per una cessione di azienda che salvaguardasse retribuzioni e altri diritti dei lavoratori, con un piano industriale serio». Perciò ora parla di «una vittoria con una portata giuridica e morale elevatissima, che finalmente riporta giustizia per quei lavoratori che con coraggio e determinazione sono andati fino in fondo per veder riconosciuti i propri diritti».

Lo stesso Borghetti ricorda inoltre che la Uil, oltre a non sottoscrivere quell'accordo, mettendo tutti in mano ai legali, «chiese di dare anche riposte ai soci Brc, che hanno visto liquefarsi milioni di euro di risparmi, ma stettero tutti zitti, dal sistema cooperativo al mondo della politica».

Daniele Bertozzi, segretario cesenate della Uilca, si dichiara «soddisfatto che sia passato il principio che abbiamo sempre difeso, e cioè che quello era un trasferimento d'azienda a tutti gli effetti, e come tale andavano mantenuti gli stessi diritti che i dipendenti avevano quando erano in forza a Brc, dando applicazione all'articolo 2112 del Codice Civile». **GPC**