

Spett. le Redazione

questo è un quadro abbastanza chiaro in merito a Tutti i Meccanismi relativi alla Cassa Integrazione Guadagni.

Riteniamo sia un chiarimento valido nei confronti di chi definisce i Lavoratori in Cigs "Beati".

I Processi di Beatificazione avvengono solo nella sede opportuna che è, salvo smentite, lo Stato Vaticano.

Tanto dovevo.

Salvatore Politini

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

A. In genere

1. Avverso i provvedimenti di sospensione in CIGS è esperibile il ricorso ex art. 700 cpc, sussistendo il *periculum in mora* sia sotto il profilo del danno patrimoniale subito dal lavoratore sospeso che della lesione del diritto al lavoro, tutelato dall'art. 4 Cost., insuscettibile di risarcimento del danno per equivalente (Trib. Roma 31/3/95, pres. Zecca, est. Pecora, in *D&L* 1995, 907, nota BORALI)
2. E' illegittima la sospensione in CIGS del lavoratore che sia stato individuato senza tenere conto della complessiva attività del reparto o ufficio cui era addetto e senza una comparazione delle singole posizioni lavorative che abbia avuto riguardo non solo alle esigenze produttive ma anche agli altri criteri previsti dall'ordinamento (Pret. Milano 23/12/95, est. Canosa, in *D&L* 1996, 451)
3. Costituisce violazione delle <<clausole di rientro>> oltre che dei principi di correttezza e buona fede inviare una lavoratrice a un corso di riqualificazione di assoluta pretestuosità e inutilità formativa, al termine del periodo di sospensione in CIGS; ne consegue il diritto al rientro in servizio avendo l'azienda con il suo comportamento concretizzato un inadempimento degli obblighi derivanti da accordi sindacali (Pret. Napoli 22/2/96, est. Pancaro, in *D&L* 1996, 711, nota QUATTROMINI)
4. Non sussiste il nesso causale tra la sospensione in CIGS e l'invocata ristrutturazione e riorganizzazione aziendale, peraltro genericamente riferita a tutte le società del gruppo, ove risultino in espansione i settori cui ineriscono le mansioni del lavoratore, permangano le sue funzioni e si ricerchi nuovo personale per posizioni di lavoro analoghe; consegue l'ordine di reimmersione in servizio e il pagamento, in favore del lavoratore, delle differenze retributive fra stipendio pieno e trattamento di CIGS per il periodo in cui ha avuto luogo la sospensione (Pret. Milano 19/1/95, est. Martello, in *D&L* 1995, 619)
5. **Ove non sussista una valida causa di risoluzione del rapporto di lavoro, deve ritenersi illegittima la mancata riammissione in servizio del lavoratore al termine del periodo di CIGS e questi, pertanto, ha diritto a essere reintegrato in via d'urgenza nel posto di lavoro (Pret. Milano 20/2/95, est. Sala, in *D&L* 1995, 621)**
6. E' illegittima l'ammissione alla CIG disposta in considerazione della mera inadempienza della ditta committente e obbligata alla fornitura delle materie prime, senza alcuna correlazione con una temporanea crisi produttiva di settore o di mercato (TAR Toscana, pres. ed est. Berruti, in *D&L* 1995, 147)
7. La Cigs prescinde, per la sua stessa *ratio*, dalla soppressione di posti di lavoro, pertanto, non vi è mancanza di coerenza tra la singola sospensione e la causa integrabile, quand'anche il posto del lavoratore sospeso non sia soppresso, ma attribuito ad altro lavoratore (Pret. Frosinone 2/10/96, est. Cianfrocca, in *D&L* 1997, 569)
8. Se la "causa integrabile" non è riferibile al posto di lavoro legittimamente occupato dal dipendente sospeso, la collocazione in Cig è illegittima e consegue a favore del lavoratore la riammissione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno, nella misura della differenza tra quanto percepito a titolo di integrazione e la retribuzione piena spettante (Pret. Milano 28/11/96, est. Atanasio, in *D&L* 1997, 579)

9. **Il mancato intervento di autorizzazione della Cig rende illegittima la sospensione del lavoratore (Pret. Milano 28/11/96, est. Atanasio, in D&L 1997, 579)**
10. Nel caso di esubero di personale avente carattere strutturale e non temporaneo, è illegittimo il ricorso alla procedura di Cigs, ex art. 1 L. 23/7/91 n. 223, anziché a quella di mobilità, di cui all'art. 4 della legge citata, non potendo tale procedura essere utilizzata per gestire espulsioni definitive dei lavoratori (nella fattispecie, erano stati collocati in Cigs lavoratori scelti in quanto dotati dei requisiti necessari per accedere, all'esito della Cigs, a un trattamento di quiescenza) (Pret. Milano 31/10/98, est. Negri della Torre, in D&L 1999, 87)
11. Il ricorso alla Cig per far fronte a esigenze non di carattere temporaneo, dovute a eventi transitori, bensì a una strutturale insufficienza di fatturato è da considerarsi illegittimo (Pret. Milano 28/11/96, est. Atanasio, in D&L 1997, 579)
12. Dall'inadempimento all'ordine di reintegrazione ex art. 18 SL per avere il datore di lavoro adibito il lavoratore a un'unità produttiva diversa da quella cui era addetto precedentemente all'intimazione del licenziamento, consegue l'illegittimità della sospensione in Cigs del lavoratore disposta in considerazione della sua assegnazione a tale diversa unità produttiva e il diritto del lavoratore a ottenere, a titolo di risarcimento dei danni, la differenza tra la normale retribuzione a lui spettante e il minor trattamento percepito (Pret. Milano 20/12/97, est. Muntoni, in D&L 1998, 451)

B. Procedura sindacale

1. È illegittima la sospensione dal lavoro disposta dal datore di lavoro per l'intervento straordinario di integrazione salariale ove quest'ultimo – che tale intervento abbia richiesto per attuare un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, che implichi una temporanea eccedenza di personale – abbia da una parte escluso di adottare il criterio della rotazione e d'altra parte non abbia adempiuto l'onere prescritto dal settimo comma dell'art. 1, L. 23/7/91 n. 223, omettendo di comunicare previamente – e quindi anche di assoggettare all'esame congiunto previsto dall'art. 5, L. 20/5/75 n. 164 – altri e diversi criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere (Cass. 17/3/98 n. 2882, pres. Nuovo, est. Amoroso, in D&L 1998, 645, n. FRANCESCHINIS, *La retromarcia della Cassazione sulle violazioni formali nella procedura di concessione della Cig*)
2. È illegittima la sospensione dal lavoro per messa in cassa integrazione guadagni straordinaria nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia ommesso di comunicare alle organizzazioni sindacali, ai fini dell'esame congiunto previsto dall'art. 5 L. 164/75, gli specifici criteri, anche diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori da sospendere (Cass. S.U. 11/5/00 n. 302, in *Foro it.* 2000, pag. 2156)
3. È illegittima la collocazione del lavoratore in CIGS che sia stata disposta in violazione dell'obbligo del datore di lavoro di comunicare, ex art. 1 c. 7 L. 223/91, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere (Pret. Milano 20/3/96, est. Frattin, in D&L 1996, 943. Vedi anche sotto la voce *Condotta antisindacale*, n. 1. In senso conforme, v. Pret. Milano 8/1/96, *ivi* 1996, 404; Pret. Milano 10/6/95, est. Porcelli, in D&L 1995, 912; Pret. Milano 9/1/95, est. Martello, in D&L 1995, 579; Pret. Milano 14/11/94, est. Frattin, in D&L 1995, 329; Pret. Milano 17/6/94, est. Frattin, in D&L 1995, 117; Pret. Milano 4/5/96, est. Cincotti, in D&L 1997, 89; Pret. Frosinone 2/10/96, est. Cianfrocca, in D&L 1997, 569; Pret. Milano 17/2/99, est. Frattin, in D&L 1999, 325)
4. È illegittima la collocazione del lavoratore in CIGS qualora sia stata omissa la preventiva comunicazione dei motivi ostativi alla rotazione ex art. 1 c. 8 stessa legge (Pret. Milano 20/3/96, est. Frattin, in D&L 1996, 943. In senso conforme, v. Pret. Milano 4/5/96, est. Cincotti, in D&L 1997, 89. Vedi anche sotto la voce *Condotta antisindacale*, n. 1. In senso contrario, v. Pret. Milano 14/11/95, *ivi* 1996, 407)
5. La violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di informazione in ordine ai criteri di scelta del personale da collocare in CIGS, di cui all'art. 1 c. 7 L. 223/91, non comporta l'illegittimità della sospensione in CIGS disposta nei confronti del singolo lavoratore (Trib. Milano 16/11/94, pres. Mannacio, est. Ruiz, in D&L 1995, 330, con nota redazionale)
6. Le generiche indicazioni con cui le parti si danno reciprocamente atto di avere espletato la procedura di consultazione sindacale non valgono a riconoscere validità a una procedura in cui la preventiva comunicazione dei criteri di scelta e dei motivi non sia stata, in realtà, effettuata (Pret. Milano 9/1/95, est. Martello, in D&L 1995, 579)
7. Le modalità della rotazione, di cui all'art. 1 c. 7 e 8 L. 223/91, devono essere comunicate al sindacato solo se il datore di lavoro intenda adottare la rotazione; in caso contrario, i motivi ostativi alla rotazione devono essere indicati nel programma da presentare al Cipi e non anche al sindacato nel corso della procedura sindacale preventiva (Trib. Milano 16/11/94, pres. Mannacio, est. Ruiz, in D&L 1995, 330, con nota redazionale)

8. Alle sospensioni dei dipendenti da imprese di spedizione internazionale, dei magazzini generali e degli spedizionieri doganali, introdotte dal DL 21/6/93 n. 199, convertito nella L. 9/8/93 n. 293, non si possono applicare le regole di cui all'art. 1, L. 23/7/91 n. 223 e, in particolare, l'obbligo di comunicare i criteri di scelta e i motivi ostativi alla rotazione dei lavoratori sospesi, stante l'interpretazione autentica fornita dall'art. 5, 13° comma, DL 16/5/94 n. 299, convertito in L. 19/7/94 n. 451 (Trib. Milano 30/7/97, pres. Mannacio, est. Gargiulo, in *D&L* 1998, 102)

C. Criteri di scelta

1. In ipotesi di intervento della CIGS, ove non sussistano accordi sindacali circa i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, il datore di lavoro deve rispettare, al riguardo, le esigenze di correttezza e buona fede; tali esigenze risultano violate – e a ciò consegue la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno nella misura delle relative differenze retributive – qualora non siano stati applicati, in concorso tra di loro, i criteri di scelta previsti dall'art. 5 c. 1 L. 223/91, esprimenti un ponderato bilanciamento dei contrapposti interessi dell'impresa e dei lavoratori anche in tema di collocazione in CIGS (Pret. Milano 8/1/96, est. Negri della Torre, in *D&L* 1996, 393)
2. Nella scelta dei lavoratori da collocare in Cigs, il datore di lavoro deve attenersi ai criteri individuati ai sensi dell'art. 1, 7° comma, L. 23/7/91 n. 223, da applicarsi nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, risultando pertanto illegittimo, per contrasto con tali principi, il comportamento del datore di lavoro che, dopo aver indicato i reparti nell'ambito dei quali sarebbero stati individuati i lavoratori da sospendere, abbia effettuato numerosi trasferimenti dei lavoratori addetti a tali reparti, di fatto modificando la situazione cui i suddetti criteri dovevano essere applicati (Pret. Milano 31/10/98, est. Negri della Torre, in *D&L* 1999, 87)
3. Ai fini dell'emanazione di un provvedimento d'urgenza ex art. 700 cpc richiesto avverso la sospensione in CIGS di un lavoratore, sussiste il *fumus boni iuris* nel caso in cui il datore di lavoro non abbia assolto all'obbligo, che grava sullo stesso, di provare la corretta applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da sospendere individuati in sede di accordo sindacale (Trib. Roma 31/3/95, pres. Zecca, est. Pecora, in *D&L* 1995, 907, nota BORALI)
4. È ammessa la verifica in sede giudiziale del corretto uso del potere imprenditoriale nella scelta dei lavoratori da sospendere, sia in riferimento ai c.d. "limiti interni" che a quelli "esterni" (Trib. Milano 15/3/97, pres. Gargiulo, est. de Angelis, in *D&L* 1997, 567)
5. L'onere probatorio circa l'applicazione dei criteri di scelta concordati per la sospensione in Cigs grava sul datore di lavoro, spettando al dipendente solo di provare l'esistenza dell'accordo con i criteri relativi e, attraverso la sospensione, l'alterazione del fisiologico funzionamento del rapporto; il mancato assolvimento di tale onere da parte dell'imprenditore rileva sul piano dell'inadempimento delle obbligazioni scaturenti dall'accordo e comporta un risarcimento del danno da quantificarsi nella differenza tra retribuzione che sarebbe stata percepita e integrazione salariale (Trib. Milano 15/3/97, pres. Gargiulo, est. de Angelis, in *D&L* 1997, 567)

D. Rotazione

1. La disciplina delle sospensioni in CIGS prevista dall'art. 1, c. 7 e 8 L. 223/91 impone in via di principio il criterio della rotazione, quale dovere del datore di lavoro e diritto dei singoli dipendenti sospesi, salvo vi ostino ragioni di ordine tecnico – organizzativo connesse al mantenimento dei normali livelli di efficienza dell'impresa (Pret. Milano 20/10/95, in *D&L* 1996, 406, nota Mazzone. In senso contrario, v. Pret. Milano 14/11/95, *ivi* 1996, 407)
2. **La disciplina delle sospensioni in Cigs impone, salve ragioni imprenditoriali prevalenti, il criterio della rotazione quale manifestazione dell'obbligo datoriale di gestire con correttezza e buona fede la dinamica del rapporto contrattuale; pertanto, la mancata adozione comporta la condanna al risarcimento del danno, ex artt. 1218 ss. c.c., per inadempimento contrattuale nei confronti del lavoratore, nella misura di una percentuale delle differenze retributive tra quanto il lavoratore avrebbe percepito a titolo di retribuzione, ove avesse avuto la possibilità di ruotare equamente con altri, e quanto invece percepito come integrazione salariale (Pret. Frosinone 2/10/96, est. Cianfrocca, in *D&L* 1997, 569)**
3. Ai sensi dell'art. 1, 7° comma, L. 23/7/91 n. 223, in ordine alla rotazione del personale sospeso in Cigs, il datore di lavoro è tenuto a informare le Rsa in modo dettagliato ed esauriente circa i meccanismi di rotazione, pena l'illegittimità del provvedimento di sospensione in Cassa (Trib. Busto Arsizio 17 dicembre 1998, pres. Bruni, est. Pattumelli, in *D&L* 1999, 321, n. Quadrio)

4. In materia di intervento straordinario di integrazione salariale, il meccanismo della rotazione tra i lavoratori che espletano le medesime mansioni e sono occupati nell'unità produttiva interessata dalle sospensioni, ove non impedito da documentati e dimostrati ostacoli inseriti e specificati nel programma aziendale, ai sensi dell'art. 1 c. 8 L. 223/91, va *ex lege* riferito a tutto il personale dell'unità produttiva e non già solo a un reparto o settore aziendale che la stessa impresa ha individuato; pertanto va dichiarata illegittima la sospensione in CIGS del lavoratore, con conseguente condanna dell'azienda a riammettere in servizio il lavoratore stesso, ove venga accertata la sua fungibilità con altro personale aziendale con lavoro analogo e professionalità omogenea (Pret. Milano 11/11/94, est. Chiavassa, in *D&L* 1995, 337)
5. La violazione della regola della rotazione dei lavoratori in CIGS comporta il risarcimento del danno sofferto dal lavoratore in misura pari alla retribuzione perduta a causa dell'illegittima sospensione (nella fattispecie, è stata rigettata la domanda del lavoratore diretta a ottenere anche la reintegrazione sul rilievo che il lavoratore dopo la proposizione del ricorso era stato nuovamente sospeso a seguito di una nuova procedura di CIGS) (Pret. Milano 15/4/95, est., Atanasio, in *D&L* 1995, 997)
6. Il lavoratore sospeso dal lavoro e collocato in Cigs in forza del meccanismo della rotazione ha il diritto di essere reinserito nell'attività lavorativa, nonché al risarcimento del danno, rappresentato dal differenziale tra la retribuzione che gli sarebbe spettata e il trattamento di Cigs ricevuto (nella fattispecie, è stato ritenuto che il lavoratore "reinserito" non diventa titolare del diritto alla conservazione del posto di lavoro, così da rimanere escluso dai successivi interventi di Cigs, con la conseguenza che lo stesso lavoratore potrà essere nuovamente sospeso in attuazione di un successivo accordo aziendale (Pret. Nola, sez. Pomigliano d'Arco, 6/11/97, est. Perrino, in *D&L* 1998, 679, n. PANCINI, *Il meccanismo della rotazione dei lavoratori negli interventi di CIGS*)
7. Data la sua diretta incidenza sul patrimonio individuale, sussiste l'interesse ad agire dei singoli lavoratori per impugnare il provvedimento di sospensione in Cigs disposto in violazione della procedura ex art. 1, 7° comma, L. 23/7/91 n. 223 (Trib. Busto Arsizio 17 dicembre 1998, pres. Bruni, est. Pattumelli, in *D&L* 1999, 321, n. Quadrio)

E. Casistica

1. In caso di trasferimento di ramo d'azienda, è illegittima, perché disposta da un soggetto non coincidente con il reale datore di lavoro, la sospensione in Cigs di un lavoratore addetto al ramo d'azienda trasferito e illegittimamente mantenuto alle dipendenze dell'imprenditore cedente (Pret. Milano 31/7/97, est. Vitali, in *D&L* 1998, 115)

F. Condotta antisindacale

1. Costituisce condotta antisindacale l'omessa consultazione della Rsa e della corrispondente organizzazione sindacale territoriale in sede di avvio della procedura di CIG ai sensi dell'art. 5 L. 164/75 e dell'art. 1 L. 223/91; gli effetti della accertata antisindacalità non possono peraltro essere quelli della reintegrazione dei lavoratori posti in CIG, in quanto non vi è prova che la convocazione dell'organizzazione esclusa avrebbe prodotto accordi diversi (Pret. Milano 24/5/96, est. Salmeri, in *D&L* 1997, 65)
2. Pone in essere un comportamento antisindacale, tale da comportare l'illegittimità del successivo provvedimento di sospensione in CIGS, il datore di lavoro che, in violazione dell'art. 1 c. 7 L. 223/91, ometta di comunicare alle Rsa e alle OO. SS. maggiormente rappresentative i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e i motivi di ordine tecnico – organizzativo che impediscono l'adozione di meccanismi di rotazione tra lavoratori che espletano le medesime mansioni (Pret. Milano 6/4/96, est. Mascarello, in *D&L* 1996, 947)
3. Costituisce condotta antisindacale la mancata attivazione della procedura di informazione e consultazione, prevista dall'art. 5 L. 20/5/75 n. 164 per il caso di Cig, nei confronti dell'organizzazione sindacale che, pur non avendo costituito la Rsa per mancanza dei requisiti ex art. 19 SL, aderisca a una confederazione sindacale maggiormente rappresentativa (nella fattispecie, è stata ritenuta non ostativa alla dichiarazione di antisindacalità la circostanza che il datore di lavoro avesse attivato quella procedura nei confronti delle Rsa e dei sindacati che le avevano costituite) (Pret. Milano 10/2/97, est. Chiavassa, in *D&L* 1997, 520. In senso conforme, v. Pretura Milano 4/11/97, est. Salmeri, in *D&L* 1998, 346)