



CIGS - Criteri per l'individuazione dei lavoratori: il punto

Renzo La Costa

Dall'ennesimo contenzioso al vaglio della Corte di Cassazione sulla corretta individuazione dei criteri da adottare esplicitamente per la successiva collocazione in CIGS dei lavoratori dipendenti, l'ordinanza nr.10485 della citata Corte offre un ampio ragguaglio sui principi ormai consolidati che regolano la materia.

Il ricorrente contenzioso ruota per lo più sulla eccezione chela comunicazione aziendale non contiene specifici criteri nè per l'individuazione dei lavoratori da collocare in cassa integrazione né per la rotazione degli stessi e che neppure nell'ambito della procedura che ne segue tali criteri vengono specificati.

Ha preliminarmente richiamato la suprema Corte un proprio già esaustivo precedente (Cass. 22.2.2012 nr. 7459) per il quale in tema di procedimento per la concessione della c.i.g.s., la comunicazione di apertura della procedura di trattamento di integrazione salariale, assolutamente generica in ordine ai criteri in base ai quali pervenire all'individuazione dei dipendenti interessati alla sospensione ed in ordine all'adozione di meccanismi di rotazione o di criteri specifici alternativi, tale da rendere impossibile qualunque valutazione coerente tra il criterio indicato e la selezione dei lavoratori da sospendere, viola l'obbligo di comunicazione previsto dall'art. 1, comma 7, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e tale violazione non può ritenersi sanata dall'effettività del confronto con le organizzazioni sindacali, trovandosi queste ultime a dover interloquire sul tema senza essere a conoscenza del contenuto specifico dei dati da trattare

E' stato infatti rammentato che la norma guida (art. 1, comma 7, della legge 223 del 1991) è molto chiara nello stabilire che "devono" formare "oggetto della comunicazione" i "criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione prevista dal comma 8". Le Sezioni unite hanno escluso la fondatezza di interpretazioni riduttive di tale disposizione, sottolineando, con la sentenza n. 302 del 2000, che, in caso di intervento straordinario di integrazione salariale per l'attuazione di un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale implicante una temporanea eccedenza di personale, il provvedimento di sospensione dall'attività lavorativa è illegittimo qualora il datore di lavoro, sia che intenda adottare il meccanismo della rotazione sia nel caso contrario, ometta di comunicare alle organizzazioni sindacali, ai fini

dell'esame congiunto, gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori che devono essere sospesi.

L'orientamento si è consolidato del tempo, trovando conferma nella successiva giurisprudenza di legittimità* che così può essere sintetizzato:

a) il provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa è illegittimo qualora il datore di lavoro (sia che intenda adottare il meccanismo della rotazione, sia in caso contrario) ometta di comunicare alle organizzazioni sindacali, ai fini dell'esame congiunto, ovvero di concordare con le stesse, gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori che devono essere sospesi, ed ai quali criteri la scelta dei lavoratori deve poi effettivamente corrispondere (Cass. 28 novembre 2008, n. 28464);

b) la specificità dei criteri di scelta consiste nell'idoneità dei medesimi ad operare la selezione e nel contempo a consentire la verifica della corrispondenza della scelta ai criteri (Cass. 23 aprile 2004, n. 7720);

c) la comunicazione di apertura della procedura di trattamento di integrazione salariale la cui genericità rende impossibile qualunque valutazione coerente tra il criterio indicato e la selezione dei lavoratori da sospendere, viola l'obbligo di comunicazione previsto dalla L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 1, comma 7, (Cass. 9 giugno 2009, n. 13240);

d) la mancata specificazione dei criteri di scelta (o la mancata indicazione delle ragioni che impediscono il ricorso alla rotazione) determina l'inefficacia dei provvedimenti aziendali che può essere fatta valere giudizialmente dai lavoratori, in quanto la regolamentazione della materia è finalizzata alla tutela, oltre che degli interessi pubblici e collettivi, soprattutto di quelli dei singoli lavoratori (Cass. 19 agosto 2003, n. 12137; Cass. 18 maggio 2006, n. 11660). In sostanza, come affermato anche di recente dalla stessa Corte, nel procedimento per la concessione della c.i.g.s., la verifica dell'adeguatezza della comunicazione ex art. 1, comma 7, della L. n.223 del 1991 - sotto il profilo della specificità dei criteri di individuazione dei lavoratori da spostare e delle modalità della rotazione - deve essere condotta con valutazione in astratto ed "ex ante", e non in concreto ed "ex post" poiché deve assolvere alla funzione di porre le associazioni sindacali in condizione di contrattare i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere e di assicurare al lavoratore la previa individuazione di tali criteri e la verificabilità dell'esercizio del potere del datore di lavoro (Cass. 15/10/2018 n. 25737).

*(per tutte: Cass. 23 aprile 2004, n. 7720; Cass. 4 maggio 2009, n. 10236; Cass. 1 luglio 2009, n. 15393; Cass. 21 settembre 2011, n. 19235, Cass. 2/02/2012 n. 7459 e recentemente ord. VI-L 06/05/2014 n.9737)