

N. R.G. 844/2024



TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

in persona del giudice Franco Caroleo, ha pronunciato in nome del popolo italiano la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 844 del Ruolo Generale per l'anno 2024

TRA

con l'avv. Jacopo Ceccarelli.

PARTE ATTRICE

E

s.p.a., in persona del legale rappresentante p.t., con gli avv.ti Carlo Boursier Niutta, Enrico Boursier Niutta e Federico D'Aiuto.

PARTE CONVENUTA

CONCLUSIONI:

come in atti.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato e ritualmente notificato, la parte attrice ha evocato in giudizio la convenuta in epigrafe chiedendo al Tribunale:

“1) previa, ove occorra, disapplicazione di ogni atto e/o provvedimento amministrativo di concessione e/o autorizzazione delle collocazioni in cassa integrazione del ricorrente così come intervenuti nel caso di specie e/o previa declaratoria di illegittimità e/o nullità e/o inefficacia di ogni atto che ha disposto e/o previsto la mancata rotazione del ricorrente, accertare e dichiarare la illegittimità e/o nullità e/o inefficacia della collocazione in cassa integrazione e/o della mancata rotazione nella stessa così come disposta e/o adottata da

S.p.A. nei confronti del ricorrente per il periodo dal 23.03.2020 al

31.12.2021, ovvero in quell'altro diverso periodo ritenuto di giustizia, e per l'effetto:

2) condannare .

S.p.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere al ricorrente le differenze retributive maturate dallo stesso tra quanto percepito a titolo di cassa integrazione e quanto avrebbe avuto diritto a percepire a titolo di retribuzione piena nel periodo dal 23.03.2020 al 31.12.2021, ovvero per quel diverso periodo che dovesse risultare in corso di causa, e così a corrispondergli l'importo di € 16.624,44,



ovvero quel diverso importo che a tale titolo dovesse risultare dovuto in corso di causa.

- *con condanna al pagamento delle spese, diritti ed onorari del presente giudizio;*
- *con sentenza provvisoriamente esecutiva;*
- *con rivalutazione ed interessi dal dovuto al saldo”.*

La convenuta si è costituita in giudizio ed ha contestato le pretese avversarie, chiedendone il rigetto.

1. Preliminarmente, va disattesa l'eccezione, sollevata dalla parte convenuta, di inammissibilità del ricorso in relazione al verbale di conciliazione giudiziale del 7.7.2022 (all. n. 3 alla memoria della convenuta), in virtù del quale sarebbero state rinunciate anche le domande avanzate in questa sede.

L'eccezione appare inconferente dacché il predetto verbale di conciliazione riguarda *“le pretese azionate con il giudizio descritto in premessa ed all'incidenza delle stesse su tutti gli istituti contrattuali”* e il giudizio in questione, come riferito dalla stessa convenuta, atteneva esclusivamente alle *“differenze retributive derivanti dall'asserita inottemperanza della società alle statuizioni contenute nella sentenza n. 2118/2017 della Corte d'Appello di Milano. Con detta pronuncia, infatti, la Corte milanese aveva accertato il diritto del ricorrente al trasferimento del suo rapporto di lavoro da ad S.p.A. con decorrenza dal 20.06.2016 con condanna della predetta società alla riammissione in servizio del lavoratore ed al pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate”* (cfr. pag. 12 della memoria): trattasi, quindi, di crediti per differenze retributive e non si rinviene alcun riferimento alle spettanze a titolo risarcitorio ricollegabili alla collocazione in cassa integrazione di cui è causa.

Peraltro, la rinuncia, presente nell'atto (*“di non avere più nulla a pretendere nei confronti di*

SpA in forza delle causali di cui al ricorso ex art. 414 cpc introduttivo del giudizio r.g. 4799/21”) è chiaramente riferita al *petitum* di quella controversia e, così formulata, non può certo dirsi invalidante l'odierna azione.

2. Venendo al merito, con il presente ricorso l'attore ha denunciato di essere stato illegittimamente sospeso in cassa integrazione a zero ore, per tutto il periodo 23.3.2020-31.12.2021, essendo così stato discriminato rispetto ai colleghi.

In particolare, tra i vari motivi di doglianza, la difesa attorea ha sostenuto che nella procedura adottata dalla società datrice è stata omessa la specificazione dei criteri di scelta e la violazione del diritto alla rotazione del lavoratore.

3. Al riguardo, la parte convenuta ha evidenziato che il precetto normativo di cui all'art. 24 d.lgs. n. 148/2015, rispetto alla disciplina previgente, non prevede più l'obbligo di comunicazione preventiva alle OO.S.S. dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in CIGS, demandando alla consultazione sindacale la definizione degli stessi, e che nel caso di specie la mancata rotazione del personale è stata giustificata dalla sussistenza di valide ragioni tecnico-organizzative.

4. Orbene, pur essendo indiscutibile che nella vicenda in esame trovi applicazione il nuovo regime di



cui all'art. 24 d.lgs. n. 148/2015, le deduzioni della società non sembrano condivisibili.

5. Ed invero, se con l'abrogazione di alcune disposizioni della *l. n. 223/1991*, è venuta meno la previsione che obbligava il datore a comunicare preventivamente alle organizzazioni sindacali *i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione (vecchio art. 1, co. 7, l. n. 223/1991)*, l'art. 24, co. 3, d.lgs. n. 148/2015 prevede comunque che, in sede di esame congiunto della situazione aziendale, "Costituiscono oggetto dell'esame congiunto da tenersi anche in via telematica il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione".

6. Dunque, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere e le ragioni tecnico-organizzative poste a base dell'eventuale mancata rotazione devono comunque essere indicati nel programma che l'impresa esamina con le OO.SS. (si da poter essere oggetto di verifica *ex ante* e non lasciato alla totale discrezione del datore di lavoro).

In tal senso, non può dispiegare alcun effetto validante un accordo sindacale, raggiunto a conclusione della procedura, in cui si preveda un criterio totalmente discrezionale rimesso all'arbitrio del datore di lavoro, contenente un generico richiamo alle esigenze tecnico-produttive, essendo piuttosto necessario individuare predeterminati criteri che stabiliscano le priorità tra i vari parametri considerati - anzianità, carichi, esigenze produttive -, le modalità applicative dei criteri medesimi, la platea dei soggetti interessati in riferimento alle qualifiche possedute e alle concrete mansioni esercitate in funzione degli obiettivi aziendali di risanamento e riorganizzazione (si veda sul punto Cass. n. 37021/2022 che, pur trattando una vicenda a cui si applicava la disciplina previgente, offre argomentazioni anche in ordine alla consultazione e agli accordi sindacali che possono valere anche nella presente fattispecie).

Infatti, la mancata specificazione dei criteri di scelta (e 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. nn. 4886 del 2015, 18895 del 2014, 7459 del 2012).

Del resto, *"un criterio di scelta generico non è effettivamente tale, ma esprime soltanto, non un criterio, ma un generico indirizzo nella scelta"* (Cass. n. 6761/2020).

Ne consegue che la violazione delle regole del procedimento incide direttamente sulla legittimità del provvedimento amministrativo di concessione dell'intervento straordinario di integrazione salariale che non può essere assentito ove non sia stato indicato né il criterio della rotazione né altro criterio che individui, in alternativa a quest'ultimo, i lavoratori da sospendere (cfr. Cass. nn. 19618 del 2011 e e



12089 del 2016).

7. In applicazione dei principi appena esposti, non può allora condividersi la tesi della parte convenuta che ha sostenuto che *“In ossequio ai dettami del D.Lgs. n. 148/2015, la società ha incontrato le OO.SS. in ben tre occasioni al fine di concordare modalità e tempi della collocazione del personale in cassa integrazione, definendo proprio in quella sede, come si è visto, i criteri per l'eventuale rotazione del personale”* (cfr. pag. 17 della memoria).

Infatti:

- nell'accordo sindacale del 23.3.2020 (all. n. 9 alla memoria) si prevede genericamente che *“la rotazione dei dipendenti in cassa integrazione avverrà su base settimanale/mensile, secondo un criterio di equità, in relazione alle mansioni nonché alla fungibilità dei lavoratori anche in termini di certificazioni e abilitazioni compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive nonché della specificità dei diversi settori aziendali”*;
- nell'accordo sindacale del 25.10.2021 (all. n. 10 alla memoria) non si rinviene alcun riferimento ai criteri di scelta e alle modalità di rotazione;
- l'accordo sindacale del 20.12.2021 (all. n. 8 alla memoria) riguarda esclusivamente il ricorso al contratto di solidarietà.

8. È del tutto evidente che i generici richiami a un *“criterio di equità”*, alle *“esigenze tecnico, organizzative e produttive”* e alla *“specificità dei diversi settori aziendali”* contenuti nell'accordo sindacale del 23.3.2020 (unico degli accordi sindacali a trattare, peraltro in maniera estremamente vaga, la questione dei criteri di scelta) non soddisfano i descritti requisiti di specificazione dei criteri di scelta e indicazione delle ragioni che impediscono il ricorso alla rotazione, risultando la decisione rimessa all'arbitrio del datore di lavoro (tenuto conto che i criteri così genericamente individuati non permettono l'esauriente e univoca selezione dei lavoratori destinatari del provvedimento aziendale).

9. Ragionando altrimenti, e quindi qualora si ammettesse la conformità di siffatto programma ai precetti legislativi, sarebbe impossibile sindacare il provvedimento di sospensione del datore (proprio perché emanato discrezionalmente senza alcun parametro predeterminato di obiettiva verificabilità).

10. Né potrebbe ammettersi una sanatoria *ex post* delle ragioni poste a fondamento della collocazione in cassa integrazione, come sembra voler prospettare la società convenuta in sede di memoria (cfr. in particolare pagg. 18-19): invero, nel programma oggetto di esame in sede sindacale non vi è alcun riferimento al fatto che sarebbero stati sospesi tutti gli operatori polivalenti di rampa che avevano limitazioni fisiche (come l'attore) né sono state esplicitate le ragioni di carattere tecnico-organizzativo che impedivano un loro impiego e, conseguentemente, comportavano la loro esclusione dalla rotazione. Del resto, *a fortiori*, se fin da subito era così lampante l'individuazione di questi soggetti quali destinatari di una lunga sospensione a zero ore, non si comprende il motivo per cui, in sede sindacale, non sia stata fatta menzione di tale univoco criterio di selezione.

11. Pertanto, in accoglimento delle argomentazioni attoree, si deve negare che l'indicazione dei criteri di scelta e delle loro modalità applicative sia stata effettuata in modo chiaro e trasparente, come invece



richiedeva la legge.

12. Restano assorbiti gli ulteriori motivi di doglianza.

13. La violazione delle disposizioni sull'indicazione alle organizzazioni sindacali di adeguati criteri di scelta del personale da sospendere e di adozione di meccanismi di rotazione nella sospensione - in assenza di comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo giustificative dell'adozione di precisi meccanismi alternativi alla rotazione - comporta l'illegittimità del provvedimento concessorio dell'intervento di integrazione salariale e quindi l'illegittimità della sospensione operata dal datore di lavoro dei lavoratori stessi, i quali, vantando una posizione di diritto soggettivo, possono chiedere al giudice ordinario l'accertamento, previa disapplicazione *incidenter tantum* del provvedimento amministrativo di concessione della CIGS, dell'inadempimento del datore di lavoro in ordine all'obbligazione retributiva alla stregua dell'ordinario regime previsto dall'articolo 1218 c.c., essendo venuta meno, quale ragione d'esonero dalle conseguenze dell'inadempimento, l'elevazione al livello dell'impossibilità della prestazione delle situazioni di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione industriale (cfr. Cass. nn. 19618/2011, 37021/2022).

14. Di conseguenza, accertata l'illegittimità della collocazione in cassa integrazione dell'attore, può essere riconosciuto il relativo diritto al risarcimento.

15. In relazione al *quantum* risarcibile, la parte convenuta ha eccepito che *“l'eventuale inserimento del ricorrente nella rotazione della cassa integrazione non avrebbe comportato lo svolgimento di una prestazione lavorativa continuativa ma alternata sulla base della rotazione con tutti gli altri interessati dalle temporanee sospensioni, con drastico ridimensionamento degli importi eventualmente dovuti”* (cfr. pag. 22 della memoria).

Tuttavia, la società, considerata la genericità dei criteri adottati per la messa in cassa integrazione del dipendente, e quindi l'illegittimità della sospensione, non ha allegato né provato le condizioni dell'ipotetico abbattimento del risarcimento derivante dall'applicazione di un periodo minore di cassa integrazione; senza contare che la datrice non ha illustrato in maniera intelligibile, da un lato, in qual modo il lavoratore avrebbe potuto essere comunque collocato legittimamente in cassa integrazione a fronte dell'accertata genericità dei criteri e, dall'altro lato, come avrebbe potuto calcolarsi in concreto l'ipotetico (e non plausibile, per quanto appena detto) abbattimento della posta risarcitoria.

16. Allo stesso modo, non paiono cogliere nel segno le contestazioni sollevate dalla convenuta in relazione ai conteggi attorei, laddove ha sostenuto che non sono state tenute in considerazione gli importi inizialmente anticipati dalla società (somma mensile pari, in media, a euro 939,00 nel periodo dal mese di marzo 2020 al mese di dicembre 2020: dunque per circa euro 9.390,00), quelli percepiti a titolo di integrazione dal Fondo Volo (pari, in media, a circa euro 600,00 per ciascun mese di cassa integrazione a decorrere dalla fine dell'anno 2020: dunque per circa euro 7.800,00) e il trattamento di cassa integrazione versato dall'INPS (somma mensile pari, in media, a euro 939,00 nel corso dell'anno 2021: dunque per circa euro 11.268,00), per un totale dal valore complessivo di circa euro 28.458,00.



Al contrario, nei conteggi attorei risulta proprio indicata come percepita nel periodo di cassa integrazione (nel 2020 e nel 2021), dall'INPS e dalla società datrice, la somma complessiva di euro 29.222,02 (cfr. pag. 14 del ricorso), financo superiore ai calcoli proposti dalla convenuta.

17. Tanto può bastare a ritenere che la convenuta debba essere condannata a pagare in favore dell'attore le somme indicate in ricorso.

18. Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

- accerta e dichiara l'illegittimità e della collocazione in cassa integrazione disposta dalla convenuta nei confronti della parte attrice per il periodo dal 23.3.2020 al 31.12.2021;

- condanna la convenuta al pagamento, in favore della parte attrice, della somma di euro 16.624,44, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;

- condanna la convenuta al pagamento, in favore della parte attrice, delle spese processuali, che determina in complessivi euro 2.500,00 per compensi di avvocato oltre IVA, CPA e rimborso ex art. 2 d.m. n. 55/2014.

Milano, 11.09.2024

Il giudice
Franco Caroleo

