

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE DI NOLA**  
**SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA**

Il Tribunale di Nola, sezione lavoro, in persona della dott.ssa Daniela Ammendola, ha pronunciato all'udienza di discussione del 23.10.2018 la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. RG 437 /2016

**TRA**

**ABBATE ANTONIETTA, ANGELINO CARMELO, BARBERIO PINO, BARLETTA DOMEINCO, BASSO DURVALINA, BATTAGLIA IMMACOLATA, BEVILACQUA VINCENZO, BUONO EMANUELE, CICCARELLI FRANCESCO, CASARETTA STEFANO, CASCELLA RAFFAELE, CASTIELLO CARMELA, CIRILLO CLAUDIO, COPPOLA CIRO, D'AMORA LIBERATO, D'AMORE ROCCO, D'ANGELO PIETRO, D'ONOFRIO GIANCARLO, D'ONOFRIO GIACOMO ALFONSO, DAMIANO PATRIZIA FLORA, DATI MARIO, DE CICCIO FELICE , DI COSTANZO SALVATORE** rappresentati e difesi, giusta mandato in calce al ricorso introduttivo, dagli avv.ti Arcangelo Fele e Daniela Sodano ed elettivamente domiciliato presso lo studio di quest'ultimi in Napoli, al Corso Ponticelli n. 52

**RICORRENTI**

**E**

**FCA ITALY s.p.a. ( già FIAT GROUP AUTOMOBILES s.p.a.)** in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dal prof. avv.to Raffaele De Luca Tamajo, dal prof.avv.to Maria Teresa Salimbeni, tutti elettivamente domiciliati presso lo studio di quest'ultimi in Napoli al Viale A. Gramsci n. 14 in virtù di procura in calce al ricorso notificato

**RESISTENTE**



**Conclusioni: come in atti**

**RAGIONI IN FATTO ED IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 26.01.2016 i ricorrenti in epigrafe premettevano di: essere dipendenti di FCA Italy s.p.a. già Fiat Group Automobiles, tutti inquadrati come operai di 3° livello del CCNL addetti all'industria metalmeccanica privata, e addetti allo stabilimento di Nola; che da luglio 2014 al luglio del 2015 erano stati illegittimamente collocati in CIGS senza usufruire dei rientri al lavoro, come invece accaduto ad altri colleghi. Deducevano che con comunicazione del 16.6.2014 la società resistente comunicava alle OOSS la volontà di prorogare per altri 12 mesi la CIGS in favore di tutto il personale, al fine di completare il processo riorganizzativo solo parzialmente realizzato nei due anni precedenti; che la procedura presentava vizi sia nella comunicazione sia nel successivo esame congiunto in quanto tale sede veniva palesato l'intento di effettuare un progressivo rientro del personale senza specificare su quali basi sarebbe stata compiuta la scelta tra coloro che sarebbero stati gradualmente immessi e per i quali la cassa integrazione sarebbe cessata e coloro che come i ricorrenti sarebbero stati mantenuti in Cigs per l'intero periodo; che, inoltre, la piena fungibilità delle mansioni, l'evidente elementarietà delle operazioni svolte all'interno dello stabilimento di Nola da tutti i dipendenti, nonché l'assoluta ininfluenza e mancanza di specifica preparazione e formazione ai fini dello svolgimento delle mansioni stesse, rendeva palese che era illegittima anche l'applicazione in concreto dei criteri, pur genericamente indicati, con conseguente discriminazione dei ricorrenti mai richiamati al lavoro.

Tutto ciò premesso chiedevano accertarsi l'illegittimità dei provvedimenti di sospensione in cigs e per l'effetto la condanna della società resistente al pagamento delle differenze retributive pari alla differenza tra la retribuzione ordinaria ed il trattamento di CIGS percepito dai ricorrenti dal 14.07.2014 al 13.07.2015, da quantificarsi in separate sede, il tutto con vittoria delle spese di lite.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio si costituiva in giudizio la FCY Italy s.p.a. contestando la fondatezza della domanda per tutti i motivi diffusamente illustrati in memoria ed insistendo per il rigetto.

Ritenuto superfluo lo svolgimento di attività istruttoria all'udienza del 23.10.2018 la causa veniva decisa e discussa come da dispositivo letto in udienza le cui motivazioni di seguito si illustrano.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**



Preliminarmente, si reputa opportuno precisare l'esatto contenuto della domanda proposta dai ricorrenti, in applicazione del consolidato indirizzo giurisprudenziale secondo cui nella interpretazione della domanda giudiziale, il giudice non è condizionato dalle formali parole utilizzate dalla parte, ma senza rigidi formalismi deve tener conto dell'intero contesto dell'atto, senza alterarne il senso letterale però, allo stesso tempo, valutando la formulazione testuale e il contenuto sostanziale della domanda in relazione alla effettiva finalità che la parte intende perseguire (Cass. 2 novembre 2005, n. 21208; Cass. 27 luglio 2010, n. 17547; Cass. SU 17 febbraio 2017, n.4227);.

Orbene, nel caso in esame, i ricorrenti, da un lato, hanno eccepito la genericità dei criteri per l'individuazione dei lavoratori da sospendere ovvero da richiamare in servizio durante la CIGS, indicati nella comunicazione iniziale di avvio della procedura ed in sede di esame congiunto, conclusosi con accordo del 16.07.2014. Essi hanno, infatti, espressamente dedotto che: *“viene palesato l'intento di effettuare un progressivo ingresso del personale senza specificare su quali basi avverrà la scelta tra coloro che saranno gradualmente immessi- e per i quali la cassa integrazione sarà cessata- e coloro che, come i ricorrenti, saranno mantenuti in Cigs per l'intero periodo (cfr. pag. 11 del ricorso)”*. Si legge ancora che *“dal tenore della comunicazione e dell'accordo non è possibile assolutamente individuare i criteri in base ai quali alcuni lavoratori, come i ricorrenti sono stati continuativamente sospesi dal lavoro... mentre un'altra parte è stata a mano a mano richiamata ricollocata al lavoro”* ( cfr. pag. 13 e 14 del ricorso).

Dall'altro lato, hanno, poi, eccepito la violazione in concreto di tali criteri, ferma la loro genericità, in quanto, in ragione della fungibilità delle mansioni svolte da tutti i dipendenti per l'evidente elementarietà di tutte le attività svolte all'interno del complesso aziendale, e della assoluta ininfluenza e necessità di specifica preparazione e formazione ai fini dell'espletamento di tali mansioni, non aveva alcun fondamento giustificativo il rientro solo di alcuni lavoratori, con evidente discriminazione dei ricorrenti rimasti continuativamente sospesi.

Tanto precisato, passando all'esame della prima censura (genericità dei criteri ), è noto che (cfr. Cass SU 11 maggio 2000, n. 302,) in caso di intervento straordinario di integrazione salariale per l'attuazione di un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che implichi 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, in base al combinato disposto della L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 1, comma 7, e della L. 20 maggio 1975, n. 164, art. 5, commi 4 e 5.



Il suddetto principio si è, infatti, del tutto consolidato del tempo, trovando continue e molteplici conferme nella giurisprudenza di legittimità, anche recente (vedi, 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 e da ultimo proprio con riferimento alla medesima procedura Cass. n. 7419/2012).

In applicazione del suddetto principio, è stato altresì precisato che:

a) per l'attuazione della finalità perseguita dal legislatore, la specificità dei criteri di scelta, che si possono definire generali in quanto rivolti ad una collettività di lavoratori, consiste nella 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);

b) 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);

c) ai fini della legittimità della sospensione della retribuzione per i lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni straordinaria, l'azienda è tenuta a comunicare la individuazione dei lavoratori da sospendere e i motivi per i quali non vengono adottati i meccanismi di rotazione; la sussistenza di **vizi** procedurali e la conseguente inefficacia dei provvedimenti aziendali 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);

d) 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, tale da rendere 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);

e) tale ultima 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 (Cass. 9 giugno 2009, n. 13240; Cass. 1 luglio 2009, n. 15393).

Ritiene il giudicante che i principi fin qui espressi – in ordine alla specificità ed intellegibilità dei criteri di scelta- debbano trovare applicazione anche laddove in sede di esame congiunto le parti si



siano accordate per consentire un progressivo e, dunque, parziale rientro dei lavoratori in servizio durante l'attuazione del programma di ristrutturazione- riorganizzazione aziendale.

In altri termini, la previsione e l'impegno di un graduale richiamo di lavoratori nel corso della CIGS, dopo una iniziale sospensione di tutti, impone che siano fissati dei criteri -verificabili ex post- in base ai quali individuare i lavoratori da richiamare al lavoro e quelli che restano ancora sospesi, traducendosi in concreto tale scelta nella sospensione solo di alcuni dei lavoratori rispetto ad altri.

Ciò posto, si osserva che nella comunicazione di avvio della procedura è stata richiesta la proroga della CIGS per tutto il personale dello stabilimento di Nola per un periodo di 12 mesi continuativi, dal 14 luglio 2014 al 13 luglio 2015.

È inoltre previsto che *“tale programma di Cigs potrà subire variazioni in funzione dell'andamento delle richieste di fornitura da parte di stabilimenti clienti con riprese giornaliere e/ o settimanali, eventualità che consentirà il richiamo in servizio, per il periodo necessario, del personale occorrente addetto e collegato alle lavorazioni interessate, fermo restando il graduale richiamo al lavoro in relazione al progressivo sviluppo del piano di riorganizzazione aziendale. Qualora, in relazione all'andamento delle richieste da parte di stabilimenti clienti non fossero praticabili modalità di temporaneo richiamo al lavoro in modo contestuale di tutto il personale, l'azienda manifesterà la propria disponibilità ad esaminare con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Rsa interessate le modalità di rotazione del personale sospeso, sulla base delle esigenze di attività ad oggi non prevedibili né sotto il profilo quantitativo né sotto quello tipologico”*

Orbene, premesso che la previsione iniziale era quella di una sospensione di tutti i lavoratori, sicchè alcun criterio di selezione dei lavoratori doveva essere individuato, indubbiamente, la suddetta comunicazione di avvio si presenta alquanto vaga solo in ordine ai criteri da seguire circa un eventuale richiamo al lavoro dei dipendenti, nel corso dell'attuazione del programma di riorganizzazione. Tuttavia, trattandosi di un'eventualità, la genericità di tale previsione appare colmata dal rinvio a successivi incontri con le OOSS per definire le modalità del richiamo in servizio.

Con la stipulazione dell'accordo del 10.07.2014 con le OOSS, in sede di esame congiunto, viene, appunto, prevista dopo una iniziale sospensione di tutto il personale addetto allo stabilimento di Nola, che *“gli interventi riorganizzativi sopra illustrati consentiranno, sulla base delle attuali previsioni, il graduale richiamo al lavoro del personale della sede di Nola, consentendo già dalla fine del mese di ottobre del 2014 il progressivo impiego di circa 60 lavoratori e permettendo altresì, nell'arco di realizzazione del suddetto programma di Cigs (e qualora in relazione all'andamento delle richieste da parte di stabilimenti clienti non fossero praticabili modalità di*



*temporaneo richiamo al lavoro in modo contestuale di tutto il personale) di assicurare nell'unità produttiva una presenza individuale – per coerenti profili professionali e mansioni- sostanzialmente equilibrata per effetto di rotazione, avuto riguardo al numero complessivo di giornate / turni di lavoro effettivamente lavorati .*

Dall'esame di tale accordo appare evidente che non è adeguatamente circostanziato il criterio in base al quale saranno individuati i lavoratori da impiegare progressivamente, raggiungendo il numero di sessanta già alla fine di ottobre del 2014, atteso il mero riferimento “agli interventi riorganizzativi illustrati” che risulta assolutamente generico, anche in ragione della ampiezza, della pluralità e della diversità degli interventi stessi.

L'accordo prevede- inoltre- nell'arco di realizzazione del suddetto programma di cigs (e qualora in relazione all'andamento delle richieste da parte di stabilimenti clienti non fossero praticabili modalità di temporaneo richiamo al lavoro in modo contestuale di tutto il personale) un impiego dei lavoratori, nel corso della CIGS, per **“coerenti profili professionali e mansioni”**, senza chiarire in che termini debba intendersi tale coerenza e rispetto a cosa, ferma restando poi la rotazione nell'ambito dei lavoratori così selezionati/individuati.

La vaghezza di tali criteri non consente l'esatta individuazione delle posizioni lavorative sulle quali la scelta verrà poi concretamente operata; basti pensare che tale coerenza può intendersi sia, ad esempio, riferita alle attività richieste da stabilimenti clienti sia con riferimento alla progressiva attuazione del programma di riorganizzazione (come sostenuto dalla società resistente in memoria).

I criteri indicati appaiono, dunque, estremamente generici.

E' pacifico tra le parti che è stata data attuazione a quanto previsto nell'accordo del 10.07.2014 attraverso il progressivo rientro in servizio di taluni lavoratori nello stabilimento di Nola, completatosi poi definitivamente a luglio del 2015, così come è incontestato che i ricorrenti non sono mai rientrati in servizio prima della conclusione della CIGS il 13 luglio 2015.

Pertanto, alle luce di tutte le suesposte considerazioni va dichiarata l'illegittimità dei provvedimenti di sospensione in Cigs dei ricorrenti.

La generica indicazione dei criteri di scelta configura una violazione procedimentale e incide direttamente sulla legittimità del provvedimento di concessione dell'intervento straordinario di integrazione salariale, il quale, a sua volta, investe la sospensione disposta dal datore di lavoro, essendo, di tale sospensione, il presupposto logico - giuridico; ne consegue che, avendo i lavoratori il diritto soggettivo di percepire la retribuzione (per la prestazione lavorativa non divenuta impossibile) e non essendo prevista un'idoneità del provvedimento a degradare tale situazione soggettiva ad interesse legittimo, ben possono i lavoratori sospesi sollecitare l'accertamento incidentale dell'illegittimità del provvedimento amministrativo, chiedendone la disapplicazione *ex*



art. 5 L. n. 2248 all. E del 1865, con conseguente accertamento della "illegittimità" (nei termini sopra precisati) della sospensione dal lavoro e quindi dell'inadempimento del datore di lavoro, il quale sarà tenuto a corrispondere la retribuzione con effetto "*ex tunc*", in quanto, non essendosi perfezionata, per vizio procedimentale, la fattispecie di "sospensione" del rapporto per effetto della c.i.g.s., riprende vigore l'ordinario regime dell'adempimento nelle obbligazioni (Cass. Sez. Lav., n. 11263 del 09/11/1998).

Pertanto la società resistente va condannata al pagamento (a titolo di risarcimento dei danni e nei limiti del *petitum* di condanna generica) di una somma corrispondente al differenziale tra la retribuzione piena (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali e per voci fisse e ricorrenti) spettante ed il trattamento di integrazione salariale percepito con riferimento al periodo dal 14.07.2008 al 15.10.2015, oltre interessi legali e risarcimento del maggior danno da svalutazione monetaria *ex artt.* 429 e 150 disp. att. c.p.c., dal sorgere dei singoli crediti al saldo effettivo (cfr. Cass. Sez. 3, Sentenza n. 75 del 06/01/1983). È evidente che nel caso che ci occupa non sia necessario un atto specifico di costituzione in mora, trattandosi di una ipotesi di inadempimento contrattuale *ex art.* 1218 c.c. L'onere del lavoratore di offrire la prestazione in presenza di situazioni di permanenza giuridica del rapporto di lavoro, privo tuttavia di funzionalità di fatto, presuppone necessariamente che non sia configurabile mora credenti del datore di lavoro (come avviene, ad esempio, alla scadenza di un termine apposto invalidamente al contratto: vedi Cass. S.U. 8 ottobre 2002, n. 14381), siccome l'adempimento del detto onere è appunto necessario per determinare la mora; nel caso, invece, del provvedimento del datore di lavoro (negoziato giuridico unilaterale), come la sospensione del rapporto per collocamento in cassa integrazione guadagni, non conforme a legge, è questo atto, con il rifiuto di accettare la prestazione, che lo mette in mora, con la conseguenza che deve sopportare il rischio dell'estinzione dell'obbligo di esecuzione della prestazione (vedi. (Cfr. Cass. n. 10236 del 4.05.2009; Cass. 6 novembre 2002, n. 15593).

- L'accoglimento del primo motivo di censura indicato in ricorso è assorbente e rende superfluo l'esame degli altri motivi di censura relativi alla procedura in contestazione.

Le spese di lite seguono al soccombente nella misura liquidata in dispositivo.

### PQM

Il Tribunale di Nola Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando così provvede:

- A) accoglie la domanda e per l'effetto dichiara l'illegittimità dei provvedimenti di sospensione in Cigs dei ricorrenti con riferimento al periodo dal 14.07.2014 al 13.07.2015 e condanna la società resistente al risarcimento del danno in favore dei ricorrenti in misura pari - per ciascun ricorrente- alla differenza fra la retribuzione spettante e il trattamento di integrazione salariale percepito dal 14.07.2014 al 13.7.2015, oltre rivalutazione monetaria





secondo indici Istat e interessi legali sulle somme via via rivalutate dalla maturazione di ciascun credito al soddisfo

- B)** condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite in favore dei ricorrenti che liquida in complessivi euro 3800,00 oltre ad Iva e Cpa come per legge e rimborso forfettario come per legge con attribuzione in favore dei procuratori della parte ricorrente antistatari.

Nola, 23.10.2018

IL GL

Dott.ssa Daniela Ammendola

