

# Sulla rotazione del personale in CIGS e sulla genesi del relativo obbligo

*di M. Marrucci - 6 Giugno 2024*

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza 21 marzo 2024, n. 7642, qui commentata, ha confermato la decisione con cui la Corte d'appello di Roma, riformando quanto stabilito dal giudice di prime cure, aveva dichiarato l'illegittimità della collocazione in CIGS di alcune lavoratrici e la condanna della società datrice di lavoro al pagamento, a titolo risarcitorio, della differenza tra la retribuzione che avrebbero dovuto percepire in costanza di normale rapporto e quanto fruito a titolo di trattamento di integrazione salariale, oltre interessi legali sugli importi annualmente rivalutati secondo gli indici ISTAT.

La vicenda contenziosa muove da un intervento di cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di un'unità produttiva, sorretto dalla legge n. 223/1991 – previgente rispetto all'opzione riformatrice del D.Lgs. n. 148/2015 – il cui art. 1, comma 7, stabiliva che i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione avrebbero dovuto formare oggetto delle comunicazioni e dell'esame congiunto previsti dall'art. 5 della legge n. 164/1975.

Le doglianze delle dipendenti erano state accolte nel secondo grado di giudizio in quanto la comunicazione iniziale della società datrice di lavoro non conteneva idonea indicazione dei criteri di scelta e dei motivi per i quali essa aveva ritenuto di non ricorrere alla rotazione nonostante l'obbligo di completa ed esaustiva informativa nei confronti delle organizzazioni sindacali che, secondo il Giudice di appello, avrebbe dovuto essere inserita anche nel caso di cessazione dell'unità produttiva e comunque in tutte le ipotesi di concessione della CIGS. Il soggetto datoriale, infatti, non aveva indicato alcuna informazione sull'eventuale fungibilità delle mansioni degli addetti del sito in fase di cessazione rispetto ai lavoratori operanti nelle altre unità produttive, ascrivendo genericamente le ragioni della mancata rotazione alla stessa decisione di chiudere il sito medesimo.

La società ricorrente ha basato le proprie difese su due motivi.

Con il primo ha affermato di aver ossequiato le previsioni di cui all'art. 1, commi 7 e 8, della legge n. 223/1991, dell'art. 5, comma 4 e 5, della legge n. 164/1975 e del D.M. n. 31826/2002, sostenendo, diversamente da quanto ritenuto dalla Corte distrettuale, di aver indicato i criteri per l'individuazione dei lavoratori da sospendere nella lettera di apertura della procedura ed imputando alla Corte di Appello di non aver correttamente interpretato il contenuto della lettera di avvio della procedura omettendo l'applicazione dei canoni ermeneutici di cui agli artt. 1362 c.c. e 1363 c.c., e con essi del senso letterale delle parole ivi inserite, con questo non avendo accertato la regolarità della procedura di CIGS, ovvero, per quanto qui interessa, l'indicazione di detto criterio di scelta del personale da sospendere, costituito dall'appartenenza funzionale al sito da cessare.

Con il secondo motivo la ricorrente aveva eccepito che la decisione della Corte d'Appello fosse viziata poiché basata su una motivazione meramente apparente, tale da renderla nulla, non avendo illustrato l'*iter* logico giuridico seguito per la formazione del proprio convincimento, in violazione dell'art. 132 c.p.c.

La Suprema Corte, nell'esaminare congiuntamente per la loro connessione logico-giuridica i due motivi del ricorso, ne ha dichiarato l'infondatezza.

Per quanto concerne il vizio di motivazione apparente la Cassazione ha evidenziato che la violazione dell'art. 132 c.p.c. sussiste solo quando la pronuncia riveli una obiettiva carenza nella indicazione del criterio logico che deve veicolare il giudizio, così come accade quando non vi sia alcuna esplicitazione sul quadro probatorio, né alcuna disamina logico-giuridica che lasci trasparire il percorso argomentativo seguito (Cass. n. 3819/2020) o quando la sentenza non renda percepibile il fondamento della decisione perché recante argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere il ragionamento seguito dal giudice (cfr. Cass. n. 6758/2022).

*A contrario*, dalle argomentazioni svolte dalla Corte di Appello risultava agevole dedurre tutto l'*iter* logico-giuridico seguito volto a ritenere che, sia in caso di cessazione di una unità produttiva che nell'ipotesi di trasferimento dell'attività da una unità in altri siti, si sarebbe comunque dovuto procedere ad una informazione completa ed esaustiva, nei confronti delle organizzazioni sindacali, in ordine ai criteri di scelta dei lavoratori da sospendere e delle ragioni per cui non era applicabile il criterio della rotazione, non vertendosi in un caso di infungibilità delle mansioni espletate dai lavoratori, di talché la comunicazione iniziale agli agenti sindacali non conteneva idonea indicazione dei requisiti previsti dalla legge.

In sostanza, per la ricorrente i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le ragioni della mancata rotazione sarebbero state genericamente da ricercarsi nella stessa decisione di chiudere il sito produttivo, cessando la relativa attività, senza necessità di analitica specificazione.

Anche questa opzione è stata censurata dalla Suprema Corte.

Il meccanismo della rotazione, sui presupposti dell'art. 1, commi 7 e 8, della legge n. 223/1991, avrebbe dovuto trovare applicazione tra lavoratori che, essendo occupati presso l'unità produttiva interessata dalla sospensione, avessero espletato le medesime mansioni. Sol tanto in presenza di esigenze di ordine tecnico-organizzativo, laddove il datore di lavoro avesse ritenuto di non adottare i meccanismi di rotazione per i lavoratori sopra indicati, avrebbe dovuto indicare i motivi nel programma di cui al comma 2 del medesimo articolo per espressa previsione del comma 8. Per tutta evidenza, l'indicazione dei criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione di cui al comma 7, sarebbe stata utile a favorire l'esame congiunto tra le parti, nell'ambito del quale, ai sensi dell'art. 2, comma 5, del D.P.R. n. 218/2000, tali materie costituivano oggetto di trattazione.

Sul punto la Corte di Cassazione ha richiamato la propria sentenza a S.U. n. 302/2000 secondo la quale l'impresa, nella comunicazione alle organizzazioni sindacali, stante il previgente ambito normativo, avrebbe dovuto dare conto dell'eventuale decisione di non applicare il criterio della rotazione tra lavoratori che svolgono le stesse mansioni, i motivi di tale decisione e i

criteri alternativi alla rotazione che consentano di individuare in maniera univoca i lavoratori da sospendere.

Secondo la Corte, tali informazioni avrebbero assunto una funzione di garanzia procedimentale per la concessione dell'integrazione salariale consistente nel "rendere trasparente e verificabile la scelta del datore di lavoro in funzione di tutela di quei lavoratori che, subendo la scelta suddetta, si sarebbero trovati in una situazione di mera soggezione", garantendo così il controllo – sia da parte del sindacato che dei lavoratori medesimi – della coerenza tra la scelta dei destinatari della sospensione e le sue cause.

Da questo deriva che un criterio, per essere tale, non deve assumere un carisma di genericità – circostanza per cui lo ascriverebbe a indefinito indirizzo di scelta (v. Cass. 6761/2020) – ma deve essere specifico in quanto, come affermato dalla giurisprudenza (Cass. n. 4886/2015, n. 18895/2014, n. 7459/2012), soltanto così (da solo) permette, nel contempo, di operare la selezione e la verifica della corrispondenza della scelta dei lavoratori alla regola da esso dettata. Pertanto, una comunicazione di apertura della procedura di CIGS, la cui genericità rendesse impossibile qualunque valutazione coerente tra il criterio indicato e la selezione dei lavoratori da sospendere, violerebbe l'obbligo di comunicazione previsto dall'art. 1, comma 7, legge n. 223/1991, tanto che la mancata specificazione dei criteri di scelta (e la mancata indicazione delle ragioni che impediscono il ricorso alla rotazione) determinerebbe l'inefficacia dei provvedimenti aziendali da far valere in sede giudiziale dai lavoratori coinvolti.

La Suprema Corte si è peraltro occupata del meccanismo della rotazione sul presupposto che la sua applicabilità riguarda lavoratori operanti nella stessa unità produttiva (vale a dire in un'entità dotata di propria autonomia organizzativa ed economica, funzionalizzata allo svolgimento di una attività volta alla produzione di beni e servizi) interessata dalla contrazione dell'orario e adibiti a mansioni fungibili in quanto dotati di analoghe professionalità e di simile livello.

Nella controversia che ci occupa, per essere valida ai fini della esclusione del criterio della rotazione, la comunicazione iniziale avrebbe quindi dovuto specificare in concreto: i) l'autonomia economico-organizzativa dell'unità produttiva dove erano impegnati i lavoratori; ii) che le attività ivi svolte erano cessate e non trasferite ad altri siti; iii) che le professionalità dei lavoratori fossero utilizzabili soltanto in tale ambito.

Tali circostanze sono peraltro state smentite in sede processuale.

Infatti, nell'ambito di un successivo accordo sottoscritto per un diverso ammortizzatore sociale dalla società ricorrente, era stata prevista la rotazione dei lavoratori occupati nel sito oggetto di causa con i dipendenti di altre unità produttive contigue comprovandosi così la fungibilità delle mansioni tra i primi ed i secondi.

Sotto un diverso aspetto, secondo la Corte di Cassazione – nonostante la ricorrente avesse obiettato che la cessazione dell'attività dovesse ritenersi provata dalla concessione della CIGS da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che aveva approvato il programma per cessazione dell'attività – l'autorizzazione non incideva sul difetto della comunicazione iniziale atteso che, in sede amministrativa, la valutazione attiene soltanto al profilo formale della cessazione e non anche quello dell'eventuale trasferimento delle attività ad altri siti.

Peraltro, anche il caso della cessazione – causale allora invocabile e poi soppressa in seguito all’entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 – non avrebbe escluso la completa e dettagliata informazione al sindacato dei criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché sulle eventuali ragioni di carattere tecnico ed organizzativo volte ad escludere i meccanismi di rotazione. La Corte ha quindi respinto il ricorso.

Come abbiamo osservato, la Sentenza si muove sullo sfondo di una richiesta d’intervento della CIGS in epoca antecedente all’entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 e deve quindi essere contestualizzata riguardo alla previsione di cui all’art. 1, della legge n. 223/1991 e, in particolare, ai relativi commi 7 e 8.

La decisione segue quindi l’indirizzo versato dalle S.U. della Suprema Corte con la Sentenza n. 302/2000, a mente del quale, in caso di intervento straordinario della cassa integrazione per l’attuazione di un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che avesse implicato una temporanea eccedenza di personale, il provvedimento di sospensione dall’attività lavorativa sarebbe stato illegittimo qualora il datore di lavoro, in termini indipendenti dall’adozione del meccanismo della rotazione, avesse omesso di comunicare alle organizzazioni sindacali, ai fini dell’esame congiunto, gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, per l’individuazione dei lavoratori da sospendere.

Tra l’altro, nonostante un’opzione dottrinarica ritenesse che il ricorso alla rotazione fosse da assumere alla stregua di un generale principio di obbligatorietà fissato dalla legge, si registrava una differente posizione che riferiva la genesi dell’obbligo all’accordo sindacale originatosi in seguito all’esame congiunto. La *querelle* interpretativa è stata in ogni caso risolta dall’entrata in vigore dell’art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015.

Tale disposizione, al primo comma, ha espunto dall’ordinamento l’obbligo di comunicazione preventiva, prevedendo che, ai fini della richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi o per riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al sindacato *le cause di sospensione o di riduzione dell’orario di lavoro, l’entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati*, senza operare alcun riferimento né alla rotazione né ai criteri di scelta.

L’obbligo è ora affidato all’esame congiunto per mano dell’art. 24, comma 3. La disposizione prevede infatti che *“costituiscono oggetto dell’esame congiunto 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”*.

In ogni caso, la rotazione – la cui fonte genetica è l’accordo sindacale – risulta ancora essere strettamente collegata ai criteri di scelta in guisa tale da assumere il ruolo di principio generale di individuazione dei lavoratori da sospendere, tenuto conto della fungibilità delle relative mansioni e l’intero ambito topografico dell’unità produttiva interessata dalla sospensione o dalla riduzione dell’orario di lavoro. Alla fonte negoziale è altresì riservata l’individuazione

delle ragioni tecnico-organizzative che determinino l'impossibilità della rotazione in termini coerenti con le motivazioni per cui è stato richiesto l'intervento del sostegno al reddito.

Resta evidente che ora, così come nel sistema previgente, ai fini della rotazione, si debba fare riferimento a criteri di carattere generale che rendano avulso il potere imprenditoriale da requisiti di arbitrarietà, relegandolo entro limiti interni – che richiedono determinazioni non arbitrarie ed immotivate, ma verificabili e controllabili *ex post*, alla luce del loro necessario rapporto di coerenza con le finalità dell'istituto – ed esterni – derivanti da specifici divieti di atti discriminatori e dai generali obblighi di correttezza e buona fede (v. Cass. n. 3024/1990).

Mauro Marrucci, consulente del lavoro in Livorno

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 21 marzo 2024, n. 7642](#)