

RASSEGNA STAMPA



LUNEDÌ 31 MAGGIO 2010

UFFICIO STAMPA FILCA CISL PUGLIA

www.filcacislpuogia.it

Cassazione. Il dipendente sospeso può ottenere il ripristino e la retribuzione piena

Cassa integrazione illecita senza l'avviso al sindacato

Obbligatoria la consultazione preventiva sulla «rotazione»

Remo Bresciani

■ La comunicazione aziendale di avere una contrazione dell'attività produttiva non è sufficiente per collocare i dipendenti in cassa integrazione. Il datore di lavoro, infatti, è tenuto a mettere il sindacato in condizione di valutare preventivamente, di concordare i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere e di verificare la possibilità di applicare o meno la rotazione. In mancanza di tutto questo i lavoratori colpiti dal provvedimento possono ottenere il ripristino del rapporto e il pagamento della retribuzione piena.

Lo ha chiarito la sezione lavoro della Cassazione (sentenza 11254/2010) secondo la quale la regolamentazione della materia è finalizzata alla tutela non solo degli interessi pubblici e collettivi, ma anche di quelli dei singoli lavoratori ai quali deve essere assicurata un'assoluta parità di trattamento.

La vicenda prende le mosse dal ricorso presentato da un operaio collocato in cassa integrazione per un semestre e, successivamente, per un altro analogo periodo. Il ricorrente ha lamentato in particolare la non adozione del meccanismo di rotazione, il mancato esperimento dell'esame congiunto obbligatorio e l'impossibilità per le

organizzazioni sindacali di valutare i criteri di scelta dei dipendenti da sospendere. L'operaio, pertanto, ha chiesto la condanna dell'impresa al risarcimento del danno pari alle retribuzioni non pagate oltre a interessi e rivalutazione.

Il tribunale ha respinto la domanda ma la decisione è stata riformata in appello. I giudici di secondo grado hanno stabilito che dalla lettura degli atti si evinceva che la decisione di non adottare il metodo della rotazione non era stata in alcun modo giustificata dalla società. Infatti era mancata la «preventiva, tempestiva e specifica comunicazione» dei criteri di scelta ed era venuto meno anche l'esame congiunto. L'azienda aveva inoltre ommesso di effettuare una verifica sulla possibilità, trascorsi i primi sei mesi, di optare per una rotazione parziale dei dipendenti in modo da non danneggiare sempre le stesse persone.

Contro questa decisione la società ha presentato ricorso alla Suprema corte sostenendo che non era stato possibile adottare il criterio della rotazione perché il numero limitato di eccedenze, che incideva su tutte le funzioni aziendali, rendeva non fungibili tra loro le persone delle aree coinvolte. Non solo. Gli accordi intervenuti con i sindacati evidenziano l'esistenza di un esame congiunto circa l'impossibilità di ricorrere a questo sistema e il ministero del Lavoro ha auto-

rizzato l'intervento per crisi aziendale approvando il progetto e autorizzando la non adozione della rotazione. Ne conseguiva, pertanto, che nessuna violazione poteva essere contestata alla società.

La Cassazione, nel respingere il ricorso, ha affermato che in caso di intervento straordinario di integrazione salariale per

l'attuazione di un programma di ristrutturazione che implichi una temporanea eccedenza di personale, il provvedimento di sospensione dall'attività lavorativa è illegittimo qualora il datore di lavoro ometta di comunicare ai sindacati, ai fini dell'esame congiunto, «gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori che debbono essere sospesi».

L'azienda, pertanto, è tenuta a spiegare i motivi per i quali non vengono adottati particolari meccanismi previsti dalla legge con la conseguenza che, in assenza di un chiarimento preventivo, il dipendente sospeso può ottenere «il ripristino del rapporto e il pagamento della retribuzione piena e non integrata». Inoltre, la comunicazione di una Cigs assolutamente generica, non può essere «sanata» successivamente con un confronto reale con i sindacati, dal momento che il loro controllo, per essere efficace e produttivo, deve avere carattere preventivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

.com

www.guidaaldiritto.it
ilssole24ore.com

I nodi della sentenza

**TEMPORANEA ECCEDEZZA
DI PERSONALE**

In caso di Cigs per un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che implichi una temporanea eccedenza di personale, il provvedimento di sospensione dall'attività lavorativa è illegittimo se il datore di lavoro omette di comunicare alle organizzazioni sindacali gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori coinvolti.



**L'ILLEGITTIMITÀ
PORTA AL RIPRISTINO**

La procedura avviata senza l'avviso preventivo al sindacato – cioè senza spiegare i motivi per i quali non vengono adottati particolari meccanismi previsti dalla legge – è illegittima. Questa illegittimità può essere fatta valere, secondo i giudici della Cassazione, dai lavoratori interessati davanti al giudice ordinario, in via incidentale, per ottenere il pagamento della retribuzione piena e non integrata.