

SENTENZA CASSAZIONE LAVORO N. 1550/2006

LA MANCATA COMUNICAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI CRITERI DI SCELTA DEI LAVORATORI RENDE ILLEGITTIMO IL LORO COLLOCAMENTO IN CIGS –
Perché preclude la verifica del corretto esercizio dei poteri imprenditoriali (Cassazione Sezione Lavoro n. 1550 del 26 gennaio 2006, Pres. Senese, Rel. Amoroso).

Ernesto P., dipendente della S.p.A. Ansaldo Energia, è stato collocato in Cassa Integrazione Straordinaria il 30 ottobre 1992. Egli ha chiesto al Tribunale di Genova, nel 1999, di dichiarare illegittimo ed inefficace tale provvedimento per omessa comunicazione alle Organizzazioni Sindacali dei criteri di scelta. Il Tribunale ha ritenuto fondata la domanda ed ha condannato l'azienda al risarcimento del danno in misura pari alla differenza fra quanto il lavoratore avrebbe dovuto percepire in corso di rapporto e quanto da lui percepito a titolo di Cigs per il periodo dal 30 ottobre 1992 al 30 marzo 1996. Questa decisione è stata confermata dalla Corte di Appello di Genova. L'azienda ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione impugnata per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 1550 del 26 gennaio 2006, Pres. Senese, Rel. Amoroso) ha rigettato il ricorso, richiamando l'art. 1, settimo comma, della legge n. 223/91 secondo cui i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere devono formare oggetto della comunicazione e dell'esame congiunto previsti dall'art. 5 della legge n. 164/75. I criteri – ha osservato la Corte – non devono essere generici né basati su fattori discrezionali e non verificabili. La comunicazione dei criteri – ha aggiunto la Corte richiamando la sentenza delle Sezioni Unite n. 302 del 2000 – è stata prevista per assolvere a una duplice funzione, essendo diretta, per un verso, a porre le Organizzazioni Sindacali in grado di concordare la scelta dei lavoratori da sospendere e, per un altro verso, ad assicurare la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

La violazione dell'obbligo della comunicazione (e, del pari, l'esistenza di vizi inerenti al contenuto di tale obbligo) – ha affermato la Corte – da un lato, integra una vera e propria ipotesi di condotta antisindacale, che può formare oggetto dell'azione prevista dall'art. 28 St. Lav. e, dall'altro, investendo un elemento essenziale (e non meramente formale o marginale) della complessa fattispecie, è causa diretta di illegittimità del provvedimento finale, perché preclude la verifica del corretto esercizio del potere del datore di lavoro e impedisce il perseguimento dello scopo previsto dalla legge (la tutela della posizione dei singoli lavoratori coinvolti nella procedura). Pertanto – ha rilevato la Corte – considerato che l'atto conclusivo del procedimento (il decreto di concessione dell'integrazione salariale) immediatamente determina la sospensione delle contrapposte prestazioni che formano il contenuto del rapporto di lavoro – nel senso che il lavoratore sospeso non è obbligato a svolgere la prestazione lavorativa e contemporaneamente il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere la retribuzione – l'inosservanza della suddetta garanzia precedentiale, implicante la mancata attuazione del principio di trasparenza, incide direttamente sul medesimo provvedimento finale di concessione del beneficio.