



Torino — 1° Maggio 1984

INDICE

Dalla sconfitta dei 35 giorni alla costituzione del Comitato di Lotta	pag.	1
Operai in cassa integrazione: Nuova povertà nella capitale dell'automobile	"	5
Operai Fiat in CIG: Pagati per scomparire	"	9
Sentenza Pretore Panzani (Nardi + altri)	"	14
Appello Porcaro + altri – Sentenza giudice Gamba, Ponzetto Pinto	"	30
Sentenza Pretore Denaro (Ambrosi + altri)	"	41
Sentenza Pretore La Gamba (Chivasso) causa Ben- nici + altri	"	57
Sentenza Pretore Cotillo (Simonetta + altri)	"	70
Sentenza Pretore Gandolfo (Meca + altri)	"	80
Sentenza Pretore Rossi Mario (Celentano + altri)	"	98
Sentenza Pretore Mamini (Albi + altri)	"	115
Sentenza Pretore Denaro (Dellacqua + altri)	"	130

DALLA SCONFITTA DEI 35 GIORNI ALLA COSTITUZIONE DEL COMITATO DI LOTTA OPERAI FIAT IN CIG

"O la Fiat molla o molla la Fiat".

Con queste frasi Giorgio Benvenuto concludeva il suo comizio davanti alla porta n. 5 di Mirafiori durante i 35 giorni di lotta del settembre-ottobre 1980.

Nello stesso periodo Enrico Berlinguer affermava: "Se occupate la Fiat il PCI sarà al vostro fianco, nessun posto di lavoro deve essere perduto".

Mentre questi e tutti gli altri dirigenti politici e sindacali proclamavano la loro fedeltà alla causa della classe operaia Fiat, in realtà tutti i giochi erano fatti. La Fiat doveva ristrutturarsi e la cassa integrazione doveva passare a tutti i costi.

A Roma governo, Fiat, sindacati e partiti politici di centro di destra e di sinistra avevano ormai raggiunto l'intesa di fondo. Bisognava solo mobilitare tutte le forze a loro disposizione affinché facessero accettare ai lavoratori Fiat il famigerato accordo del 16 ottobre '80. Ma le cose, come sappiamo, non seguirono un percorso lineare e la forza da essi messa in campo non è bastata a convincere gli operai, e la stragrande maggioranza dei lavoratori respinse quell'accordo. Ma questo rifiuto non bastò e l'accordo venne imposto con la forza.

La ragione centrale del rifiuto operaio fu consapevolezza e intuizione insieme dell'allontanamento definitivo dalla fabbrica dei lavoratori collocati in cassa integrazione.

Si sapeva che quell'accordo era parte integrante della nuova politica che la Fiat aveva messo a punto. Politica che aveva come asse portante la riorganizzazione e la ristrutturazione aziendale; che a sua volta si inseriva nella strategia di rilancio sul mercato nazionale e internazionale.

Per portare avanti questo processo di ristrutturazione la Fiat aveva e ha bisogno di liberarsi di quei lavoratori che non rappresentano un elemento di sicurezza nell'andamento del nuovo ciclo produttivo, invalidi, donne, anziani, sindacalizzati e politicizzati. Espellere operai dalla fabbrica, reprimere quelli rimasti dentro e aumentare la produttività, questi sono gli effetti dello sviluppo tecnologico, o della rivoluzione post-industriale (come si usa dire oggi) gestiti dal padrone.

Ma tutto ciò già nell'ottobre 1980, ha portato alla mente degli operai il terrore vallettiano degli anni '50. Questo ha provocato negli operai non solo brividi di terrore ma rabbia e voglia di resistere ad un attacco padronale senza precedenti. Perché di questo si è trattato.

Come l'esperienza ha successivamente dimostrato l'accordo firmato dalla Fiat e dai sindacati nel 1980 ha tracciato la linea direttrice sulla quale si è mosso tutto il padronato italiano. E' stato proprio per cercare di battere questa

svolta reazionaria che avrebbe colpito i lavoratori di tutta l'Italia, che gli operai della Fiat hanno retto lo scontro per ben 35 giorni contro la multinazionale torinese.

Solo la capitolazione delle segreterie sindacali e l'allineamento dei dirigenti dei vari partiti agli interessi della Fiat hanno fatto fallire la lotta degli operai contro i nuovi progetti dell'azienda e dato il via ai licenziamenti di massa dietro la formula del ricorso alla cassa integrazione.

Nel tempo le proporzioni di questa sconfitta si sono, in effetti, rivelati in-calcolabili sia per le dimensioni che per il modo come è stata subita: per la prima volta, dal dopo guerra a oggi, è stato firmato un accordo che prevede l'allontanamento dalla fabbrica di 23.000 lavoratori, che col tempo diverranno ben 33.000. Ci si è trovati di fronte a una sconfitta non tanto determinata dalla forza della controparte ma dal tradimento di coloro che avrebbero dovuto guidare il movimento operaio alla vittoria. Questi al contrario hanno imposto a tutti i costi un accordo respinto dai lavoratori, consentendo così al padrone di riprendersi tutta una serie di conquiste ottenute dal movimento operaio negli anni passati.

Ci siamo trovati anche di fronte a una situazione "paradossale": la Fiat utilizza la cassa integrazione non perché in crisi e ricorre temporaneamente a questo istituto come previsto dalle leggi che regolano l'uso della CIG, ma per inserire nuova tecnologia e sostituire in questo modo i lavoratori con le macchine.

Gli effetti di questa ristrutturazione li troviamo nei 50.000 cassintegrati torinesi, nelle centinaia di suicidi e soprattutto nell'intensificazione dello sfruttamento in fabbrica. Per esempio sulle linee 18, 19 e 20 dell'officina 65 delle presse di Mirafiori, nell'80 lavoravano 150 operai oggi c'è ne sono 27. I 123 operai espulsi sono stati rimpiazzati da tre Robot che fanno la stessa produzione.

Anche in questa circostanza è bene ricordare non solo le ragioni per le quali la classe operaia Fiat ha lottato con tenacia per 35 giorni; ma anche la rivolta operaia contro il sindacato dopo la firma dell'accordo.

Ricordare questo è oggi di estrema utilità in quanto ci riporta alla situazione reale di quei giorni. Ci ricorda il clima generale in cui è maturata e si è consumata la nostra più grande sconfitta.

La contestazione ai vari dirigenti sindacali e la manifestazione di protesta contro la FLM (con l'assalto alla V^o lega di Mirafiori) sono state l'atto culminante, non del velleitarismo di un "gruppo di estremisti", ma di una battaglia contro la Fiat, la ristrutturazione selvaggia e in difesa del posto di lavoro. Quindi una battaglia che andava al di là e superava i confini della difesa pura e semplice del posto di lavoro. La posta in palio di quello scontro era rappresentata dalla cosiddetta "nuova" organizzazione del lavoro che la Fiat, con l'avallo delle segreterie sindacali, stava portando avanti.

In quei 35 giorni di lotta vi era la volontà del movimento operaio di bloccare il processo di restaurazione che la Fiat e il padronato sul piano mondiale stavano portando avanti; gli operai erano decisi a battersi fino in fondo. Essi

erano convinti di vincere quella dura battaglia. Gli effetti provocati da quella sconfitta sono stati tragici. Essa segnò l'inizio di un nuovo ciclo di comportamento operaio: da quel momento gli operai Fiat persero la fiducia persino in se stessi.

VERSO LA COSTITUZIONE DEL C.D.L.

E' in questo contesto che pochi operai di quelli messi dalla Fiat in cassa integrazione ritennero giusto e doveroso proporre agli altri cassintegrati la formazione di un Comitato di Lotta composto e diretto dagli stessi lavoratori in cassa integrazione. Un Comitato che agisse non solo contro la Fiat, ma anche contro la linea e l'attuale organizzazione sindacale. Dal momento che questo sindacato, ormai da anni, si è fatto carico della difesa degli interessi dei padroni e lo troviamo impegnato a garantire a tutto il padronato la governabilità delle fabbriche, l'aumento della produttività e la nuova organizzazione del lavoro; vale a dire farsi carico della gestione delle aziende e della salvaguardia di tutta l'economia nazionale. In sintesi, come dicono Benvenuto, Lama, Carniti e tutti gli altri grandi capi, diventare un sindacato moderno, cioè un sindacato "moderno" che governi e collabori con i padroni; non chiami i lavoratori alla lotta contro la politica antipopolare del governo e quella antioperaia dei padroni.

NEL NOVEMBRE 1980 NASCE IL COMITATO DI LOTTA OPERAI FIAT IN CIG

Fin dall'inizio gli obiettivi del C.D.L. furono quelli del rientro in fabbrica dei lavoratori in cassa integrazione. Per raggiungere quest'obiettivo venne avanzata la proposta della presentazione in magistratura di tutta una serie di ricorsi contro la Fiat. In primo luogo denunciando l'illegittimità degli accordi firmati tra l'azienda e i sindacati, la discriminazione subita dai 23 mila cassintegrati; l'inesistente crisi aziendale e soprattutto l'uso della cassa integrazione per ristrutturazione aziendale.

La proposta del Comitato volle essere sia una risposta all'attacco della Fiat, che un punto di riferimento per quei lavoratori che disgustati dagli accordi Fiat-sindacati strappavano le tessere della FLM e cercavano un nuovo strumento nel quale organizzarsi e lottare. Infatti nel documento costitutivo si diceva "che oggi occorre ricostruire tra noi operai la fiducia nella lotta come strumento per far fronte ai piani del padronato e del governo, e alla degenerazione dei sindacati. Per questo è indispensabile unirci e rafforzare il Comitato di Lotta per farne un organismo alternativo agli attuali sindacati".

Le difficoltà e i problemi incontrati all'inizio dal Comitato sono stati enormi: delusioni e sfiducia nella stragrande maggioranza degli operai, tentativi di isolare il Comitato di Lotta, ricorsi respinti dai giudici senza farsi tanti

scrupoli. Soltanto la nostra autodeterminazione e la volontà di combattere questa battaglia contro la ristrutturazione e i licenziamenti di massa ci hanno sorretto in questa lotta contro un nemico apparentemente più forte e potente di noi. Ma il tempo ha dimostrato che la forza della Fiat non è che la forza di un gigante dai piedi d'argilla. Questo a riprova di un principio che ha sempre distinto il proletariato: alla lunga il padrone nulla potrà contro un movimento operaio organizzato e deciso.

Voglio anche ricordare che per molti operai il Comitato di Lotta ha rappresentato un'esperienza collettiva di vita nuova. Essi hanno visto nel Comitato un'ancora alla quale aggrapparsi proprio nel momento in cui diversi valori venivano a mancare in conseguenza della perdita del posto di lavoro.

E' convinzione dei componenti il Comitato che le cause che stiamo portando avanti contro la Fiat non sono che un anello di tutte le altre iniziative di lotta contro la ristrutturazione e la cassa integrazione a zero ore.

E' per questo che tutti noi riteniamo indispensabile una battaglia generale per la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanale a parità di salario e vediamo il valore della battaglia giuridica portata avanti dal C.d.L. nella lotta per il lavoro e contro la ristrutturazione padronale. Solo la classe operaia e il movimento dei lavoratori sono i protagonisti fondamentali di questa battaglia.

Per il Comitato di Lotta
Antonio Nardi

OPERAI IN CIG: NUOVA POVERTA' NELLA CAPITALE DELL'AUTOMOBILE

Per chi si sta occupando in questo periodo del problema della Cassa Integrazione nell'area di Torino, da un punto di vista sociologico, non è semplice riuscire ad avere un preciso quadro della situazione in tutti i suoi aspetti: ci troviamo di fronte ad una serie di fenomeni sociali nuovi, che hanno connessioni con tutti gli ambiti della vita sociale e politica di una città che, fin dagli inizi del secolo, si presentava come la città dell'auto per eccellenza, la capitale dell'automobile, uno dei vertici del triangolo industriale.

Torino sta ora vivendo il travaglio della crisi economica, sta cambiando: e con la città cambia la composizione sociale dei suoi abitanti: disoccupati in numero elevato, prepensionati, lavoratori posti in Cassa Integrazione testimoniano il passaggio da una fase di capitalismo maturo ad una fase di innovazione tecnologica che esclude dal settore della produzione fette sempre più consistenti di forza-lavoro.

Non c'è la necessaria attenzione ai fenomeni di trasformazione sociale che stanno avvenendo nel territorio torinese: pochi uomini di cultura sono intervenuti entrando nel merito dei problemi indotti dalla Cassa Integrazione, pochissimi ne hanno analizzato gli aspetti giuridici e sociali. Questo rende ancora più difficile il compito di chi, come chi scrive, per motivi di ricerca e di studio si trova a dover muoversi nell'ambito di un fenomeno nuovo, che coinvolge migliaia di soggetti sociali, che richiede una revisione ed un aggiornamento di concetti sociologici, quale quello di marginalità, finora usati per analizzare e spiegare un certo tipo di fenomeni sociali.

Richiesto di un intervento sulla Cassa Integrazione da un gruppo di lavoratori che avevo contattato per alcune interviste riguardanti una ricerca, ho accettato a patto di limitare il mio scritto ad un aspetto specifico del magma in continua ebollizione che sono gli effetti di disgregazione sociale della Cassa Integrazione a Torino. Ed il cogliere i nessi tra il problema giuridico della negazione del diritto al lavoro e gli effetti disgreganti della Cassa Integrazione sui lavoratori mi è parso un argomento stimolante per almeno tre ragioni.

La prima perché si tratta di intervenire su un pezzo di storia della Cassa Integrazione già sufficientemente conosciuta, e quindi valutabile anche nei suoi effetti: i ricorsi intentati contro la FIAT da parte del Comitato di Lotta e di un gruppo di operai che hanno aderito a un ricorso promosso da Democrazia Proletaria hanno messo in luce come il non poter più lavorare generi effetti di disgregazione e di disagio sociale in chi si trova, per lungo tempo, ad essere privato del diritto al lavoro costituzionalmente sancito.

La seconda ragione perché, nel leggere le sentenze dei pretori che hanno sentenziato rispetto ai ricorsi, ho notato che alcuni capisaldi del Diritto del Lavoro sono ormai anacronistici ed inadeguati alle nuove situazioni che si vengono a creare nel mondo del lavoro. Mi pare perciò necessario contribuire con questo intervento anche a stimolare i giuristi perché escano dalla aridità della

formula giuridica, dal tecnicismo giuridico-legale presunto oggettivo, per confrontarsi con la dimensione sociale del fenomeno Cassa Integrazione, valutando la situazione del contesto socio-culturale in cui vivono i cittadini su cui sono chiamati a decidere.

La terza ragione perché mi sembra opportuno stimolare gli addetti ai lavori delle discipline che riguardano la ricerca sociologica ad un intervento su questo fenomeno e sugli effetti sociali da esso indotti: come già accennavo prima, vi è una grossa mancanza di attenzione verso questo fenomeno, mancanza che è particolarmente grave se coinvolge proprio ricercatori che di questi problemi dovrebbero occuparsi.

La elusione del diritto al lavoro costituzionalmente sancito come diritto a realizzare la propria personalità ha prodotto effetti di disgregazione e di disagio in quei lavoratori che sono stati messi in Cassa Integrazione a zero ore, e quindi estromessi dal mondo del lavoro. La cultura operaia che era diventata parte integrante del modo di vivere di uomini che da 20, 25 anni hanno avuto la fabbrica come punto di riferimento non prevede la figura del cassa integrato come una delle figure classiche della forza-lavoro: il lavoratore posto in cassa integrazione non lavora più, ma non è un disoccupato, non è presente in fabbrica, non produce pezzi di auto, non condivide più neppure l'alienazione del prodotto degli altri operai che nel processo produttivo sono rimasti. Il cassa integrato è un soggetto sociale nuovo, un inoccupato-garantito anche se solo temporaneamente, che non ha più una sua identità nell'ambito della stessa cultura operaia, nata in fabbrica e che ora non è più sua, cultura operaia che è segno, simbolo per i lavoratori anche nei rapporti sociali esistenti al di fuori della fabbrica, nella vita di tutti i giorni. Quindi il lavoratore posto in cassa integrazione vive una perdita di identità rispetto alla sua soggettività, alla sua storia, alla sua cultura. Questa crisi è tanto più acuta, quanto più un lavoratore ha vissuto in FIAT: è un dramma nei quaranta e cinquantenni, un problema per quelli che meno hanno lavorato in fabbrica, che hanno con l'etica del lavoro un rapporto di minore dipendenza: ma la perdita di identità c'è comunque.

Continuando nella analisi soggettiva del lavoratore posto in cassa integrazione, il secondo aspetto disgregante è la perdita dei rapporti sociali che passavano attraverso la fabbrica: infatti, il luogo di lavoro, per quanto alienante, difficile da vivere, fonte di malattie, di nevrosi, di frustrazioni, era anche il luogo in cui passavano rapporti sociali di non indifferente portata: amicizie, possibilità di confronti, di approfondimenti di problemi personali e sociali, informazione per la soluzione di problemi quotidiani (anche non inerenti alla fabbrica) acquisite da colleghi e compagni di lavoro, momenti di dibattito politico e, soprattutto per i lavoratori sindacalizzati e politicizzati, la condivisione con altri, organicamente al luogo di lavoro, di un progetto di trasformazione sociale e politica. Per chi è uscito dalla fabbrica questa rete di relazioni sociali, non sempre piane e lineari, non esiste più. Nè è facile mantenerla: chi è dentro alla fabbrica vive problemi ormai suoi, che non si incontrano con quelli di chi

sta fuori. Ed a volte le relazioni sociali tra chi è dentro e chi è fuori si fanno difficili: c'è stato infatti chi ha rinfacciato al lavoratore in cassa integrazione la sua posizione di "operaio in vacanza pagata" e non capisce perché vuole tornare nell'inferno della fabbrica. Un dialogo si è comunque interrotto: è difficile, nello stesso mondo operaio, comunicare i propri disagi quando non si è più fisicamente presenti nel tempo di lavoro in fabbrica.

Altro aspetto di disagio per il lavoratore posto in cassa integrazione è la mancanza di possibilità di progettare un proprio futuro: il lavoro in fabbrica, per quanto alienante, duro, permette la possibilità di programmare la propria vita. Il lavoratore cassaintegrato è nella più assoluta impossibilità di poter programmare il proprio futuro, vista la quasi totale dipendenza da decisioni che l'operaio escluso dal mondo del lavoro e non tutelato dal diritto non può più né controbattere né tantomeno controllare: la cassa integrazione non a rotazione lede i suoi diritti soggettivi al lavoro, e la crisi dell'occupazione gli toglie, nel momento in cui cerca lavoro presso altri datori di lavoro, la possibilità di lavorare, perché nessun imprenditore si addossa il peso di un lavoratore posto in cassa integrazione o perché di livello non sufficientemente qualificato per affrontare la "rivoluzione tecnologica", o, perché invalido, o perché troppo politicizzato. Per non dire delle donne, che sono state, dati alla mano, le più discriminate dal meccanismo della cassa integrazione.

Nè la mobilità può risolvere il problema della ricerca di un lavoro per il futuro. Tornare al Sud, visto che la maggior parte dei lavoratori posti in cassa integrazione è meridionale? Ma al Sud non c'è lavoro, e le terre, incolte da anni, non offrono una possibilità reale di lavoro. Nè i governi, che si sono succeduti dagli anni della prima massiccia emigrazione verso il Nord, hanno pensato di costruire le infrastrutture necessarie allo sviluppo dell'agricoltura nel Mezzogiorno.

Per cui, alla crisi di identità soggettiva del lavoratore cassa integrato si aggiunge il problema della mancanza di progettualità per il proprio futuro.

Anche al livello della dimensione di vita sociale il disagio del lavoratore cassaintegrato è notevole: egli si trova ad essere improduttivo in un contesto sociale tipico di una società capitalistica, dove i criteri per cui un uomo vale e contribuisce alla evoluzione della società, sono quelli della capacità di creare profitto e della produttività: il fatto che la sua identità non corrisponde più a questi criteri gli fa perdere quote di potere e prestigio sociale, confinandolo tra gli improduttivi o, peggio, tra gli assistiti dal corpo sociale, che deve pagare di tasca propria il suo mantenimento.

Quale è allora la condizione di vita del lavoratore posto in cassa integrazione? Non più padrone del proprio lavoro, nè oggettivamente della possibilità di vendere la propria forza-lavoro, in una società che sul lavoro si fonda, non più legato ai settori operai rimasti in fabbrica, non più garantito dalla legge nei propri diritti di lavoratore, impossibilitato a progettare un proprio futuro, vive una condizione di non esistenza: non esistenza di emarginato dal contesto del lavoro e dalle dimensioni sociali che intorno al contesto del lavoro ruotano.

Ne deriva una situazione di disagio, che è al tempo stesso sociale e mentale: sociale per le condizioni di "diverso" che è costretto a vivere sia rispetto agli operai ancora in fabbrica, sia per il progressivo abbandono in cui il contesto sociale pone i lavoratori posti in cassa integrazione, non parlando delle loro situazioni se non in casi particolari, che però hanno più l'aspetto di una pratica "burocratica", che il contesto sociale è costretto a sbrigare: il rinnovo del contratto di proroga della cassa integrazione, un ricorso perso o vinto, i mutamenti delle percentuali di popolazione residente a Torino per i flussi di emigrazione Nord-Sud.

Disagio mentale, per la situazione psicologica in cui il lavoratore cassaintegrato si viene a trovare nella sua dimensione personale: la disgregazione genera depressioni, senso di inutilità, sia rispetto alla propria vita, sia rispetto alla famiglia: molti cassaintegrati si sentono dei fannulloni, i rapporti coi figli diventano difficili. Alcuni sono interrogati dai figli piccoli: "Ma perché non lavori più? Sei stato cattivo, oppure non sei più capace come una volta?".

Tensioni nascono con il coniuge, incomprensioni, a volte sopportabili solo perché uno dei due coniugi era assente da casa per una parte della giornata scoppiano causando litigi. Per molti, la cassa integrazione ha significato il divorzio, quindi un altro abbandono, un altro fallimento.

Esaurimenti nervosi, stati di ansia, di frustrazione, e a volte il suicidio sono gli esiti di questa situazione, molti giovani hanno cominciato a drogarsi con droghe pesanti.

Vero è che alcuni, soprattutto i più giovani, hanno approfittato della situazione in cui si sono trovati, dopo la cassa integrazione, per concludere le scuole, approfittando del tempo lasciato obbligatoriamente libero dalla FIAT. Altri hanno cercato nuove soluzioni lavorative, costituendo delle cooperative: ma si tratta di pochi casi isolati.

Si è parlato di 150 suicidi tra tutti i cassaintegrati di Torino e provincia e tra persone ad essi vicine. Gli Ambulatori psichiatrici del territorio vedono aumentare l'utenza: cassaintegrati, disoccupati, giovani, pensionati e prepensionati cercano luoghi dove poter portare i propri problemi, ove poterne parlare e forse trovare delle soluzioni.

E cosa succederà per coloro che non potranno rientrare in fabbrica?

Come dicevo all'inizio, non è facile indagare, capire tutta la portata del fenomeno cassa integrazione in questa "congiura del silenzio" che aleggia sui cassaintegrati torinesi. Più difficile ancora fare delle previsioni su questi fenomeni.

Una sola certezza: occorre capire non solo quale futuro si prospetta per i lavoratori che sono stati espulsi dal ciclo produttivo o ne sono in qualche modo esclusi, ma anche quale sarà il futuro del mondo del lavoro italiano, in una società che fonda, con centinaia di migliaia di lavoratori esclusi dal lavoro, i propri valori sul diritto al lavoro.

Roberto CARDACI

OPERAI FIAT IN CIG: PAGATI PER SCOMPARIRE

"Adesso sappiamo a quali rischi sono stati esposti, dall'ottobre 1980 ad oggi, i 23.000 cassaintegrati a zero ore".

"Adesso perché?".

"Perché ormai si sa che molti di loro hanno cercato la morte".

"Si potevano evitare queste cose se le istituzioni sociali fossero intervenute in tempo".

"E come si poteva intervenire? Ricreando sul territorio delle condizioni segreganti? Strutture tipo quelle manicomiali per controllare gli stati di sconforto?".

"Se fossero rimasti in fabbrica le condizioni non sarebbero state migliori".

"Dunque, dentro o fuori, sempre dannati!".

Ecco cosa non ha funzionato: la mancata risposta delle istituzioni sul territorio.

"Se fossero rimasti in fabbrica ...". Così dice il magistrato torinese con il quale parlo.

Se fossero rimasti in fabbrica ...

"Considerando un'area di 30.000 cassaintegrati, dall'ottobre 1980 ad oggi, i deceduti sono 160 o 170. I suicidi accertati, quelli che potremmo definire ufficiali, sono soltanto sei o sette ...".

Soltanto sei o sette, dottor Cesare Annibaldi? Davvero? Ne è proprio certo?

Il personaggio è troppo intelligente. Troppo sottile per invischiarsi nella logica perversa del mio precedente interlocutore.

"E' innegabile che l'esser posto fuori dalla produzione non determina certamente uno stato di felicità. Il problema esiste ed è drammatico".

Il dramma di chi, in Cassa Integrazione a zero ore, si uccide, dottor Annibaldi?

"Ci sono anche i casi più o meno frequenti di malattie mentali tra i cassaintegrati".

La tragedia più cupa. Il fato e il suo colpire.

"E' vero, lo stato di cassaintegrato non è di felicità, ma è forse felice il disoccupato?".

La Fiat non può fare nulla.

E' una fatalità. O, ciò che è lo stesso, una "deprecabile" necessità.

Dei 23.000 dipendenti della Fiat Auto, sospesi nell'ottobre del 1980, ne sono rientrati in fabbrica poco più di 1.500, molti sono stati persuasi a cambiar aria, restano oggi soltanto più una metà. E sono quasi tutti inadatti e invalidi.

"I posti di lavoro sono modificati, non sono più adatti all'inserimento di invalidi o di handicappati, dovremo lavorare di fantasia per trovare una soluzione a questo problema".

E' l'intervista di Cesare Annibaldi, responsabile delle relazioni esterne della Fiat Auto S.p.A., rilasciata a "Il manifesto" del 22/5/1984.

Un mese dopo, in pubblica udienza il Presidente del Tribunale di Torino Sezione Lavoro invita gli avvocati dei cassintegrati e quelli della Fiat Auto a cercare una intesa conciliativa.

"E se non servono gli strumenti consueti, usate la fantasia".

L'invito è chiaramente rivolto alla Fiat Auto. Il Tribunale di Torino non deciderà fino a che ogni tentativo non sarà stato seriamente esperito.

Conciliarsi significa che i cassintegrati possono rientrare al lavoro.

Possono e dunque devono esser fatti rientrare.

Se per ottenere questo risultato serve la fantasia, ben venga la fantasia.

La lunga lotta di pochi lavoratori, divenuti con il tempo via via sempre più numerosi, delusi dalle Organizzazioni Sindacali, riunitisi spontaneamente e coordinati dal Comitato di Via Burzio, è dunque stata proficua.

Chi ricorda l'autunno caldo e certi slogan?

Le ragioni dei cassintegrati non sono più tanto lontane, confinate negli spazi siderali, come all'inizio ognuno riteneva.

E' merito del Comitato torinese di Via Burzio, infatti, l'aver ottenuto la sentenza del Pretore dr. Andrea Gandolfo. Nessuno, dopo questa sentenza, ritiene paradossale la tesi che afferma il diritto soggettivo dei sospesi a rientrare al lavoro alla scadenza del 30/6/1983.

La sentenza del dr. Gandolfo, del 21/6/1983, segna la sconfitta della Fiat Auto e delle Organizzazioni Sindacali.

Per queste ultime è una indicazione di ordine morale.

E' un precetto.

"La condizione di cassintegrato, in coloro che sono stati sospesi nell'ottobre del 1980 e successivamente, deve cessare con il 30/6/1983. Non valgono eccezioni di difficoltà pratiche o organizzative".

"I lavoratori sospesi hanno diritto di rientrare".

Hanno diritto, dice il dr. Gandolfo. Un diritto che, per la Fiat e le Organizzazioni Sindacali, conta esattamente quanto il due di briscola.

Il 21 ottobre 1983, senza alcun mandato dei cassintegrati, contro la volontà espressa della maggioranza dei lavoratori, nel disprezzo totale dei più elementari principi giuridici e morali, la Fiat Auto e i Sindacati pervengono ad un nuovo accordo che protrae lo stato di sospensione e preclude per sempre il rientro al lavoro per 11.000 dei lavoratori sospesi nell'ottobre 1980.

Continuano a restare fuori e senza lavoro quelli che già da tre anni ne sono stati privati.

L'obbligo assunto dalla Fiat e ribadito a chiare lettere nella sentenza del Pretore dr. Andrea Gandolfo deve essere, a questo punto, cancellato dalla memoria e rimosso dalla coscienza.

E' in questo spirito che nascono e vanno lette le successive sentenze dei Pretori dr. Mario Rossi e dr. Mamini.

Giustizia viene resa soltanto dal Pretore dr. Edoardo Denaro e sono valutazioni, le sue, che scavano a sangue sulla pelle delle Organizzazioni Sindacali.

Nei confronti dei cassintegrati a zero ore è stato commesso, con l'accordo del 21/10/1983, non soltanto un abuso e un arbitrio, ma anche un atto di cretineria.

Si potevano ottenere i rientri al lavoro e non necessariamente questo avrebbe comportato licenziamenti collettivi. Bastava usare la ragione e, perché no?, la fantasia.

Ragione e fantasia. Dunque: intelligenza.

Occorreva capire che gli effetti di una esuberanza di mano d'opera vanno corretti, paradossalmente, con gli stessi mezzi con cui si affronta la carenza di elementi essenziali come l'acqua, l'aria, il cibo.

Non può civilmente superarsi tale carenza privando alcuni soggetti della possibilità di accedere al bene. L'unico rimedio è la imposizione di sacrifici parziali ripartiti su tutta la comunità interessata.

Il razionamento dell'attività lavorativa.

"Quello di lavorare, però, non è un bisogno. Se la retribuzione continua ad essere percepita...".

Davvero conta soltanto la retribuzione?

Due lavoratori, marito e moglie, entrambi operai, sospesi dall'ottobre 1980, immigrati a Torino dal sud, mi scrivono.

"Sì, siamo pagati. Come faremmo, sennò, con due bambine che vanno a scuola?

Siamo pagati per non lavorare, per restare fuori dalla fabbrica, per lasciar lavorare gli altri, uomini o robot. Pagati per questo.

Lo dica, avvocato Caterina, lo dica chiaro e forte, sulla faccia di chi non ci crede.

Vogliamo tornare al lavoro per essere noi stessi!"

Un altro operaio, nella stessa condizione, trent'anni di anzianità lavorativa, mi dice:

"Mi stanno pagando perché le mie braccia restino ferme e inattive per chissà quanto tempo. Allora è come se mi avessero tolto le braccia. Non ho più le braccia. Non ho più le gambe. Non ho più il corpo. Mi stanno pagando perché io sparisca!"

Torino luglio 1984.

Francesco CATERINA (Avv.)



Cassaintegrati ritirano la busta paga.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL PRETORE DI TORINO
SEZIONE LAVORO

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al R.G.L. n. 4473/80 promossa da:
NARDI Antonio, PORCARO Maria, CRUDO Cesare, TRUPO Giovanni, elettivamente domiciliati in Torino, Via Cernaia n. 27 presso lo studio dell'avv. Elena Speranza che li rappresenta e difende unitamente all'avv. Attilio Baccioli, per procura in atti.

— ATTORI —

CONTRO

FIAT AUTO S.p.A., con sede in Torino, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa dagli avv. prof. G. Fabbrini, Franco Bonamico e Gian Pietro Borsotti, presso gli ultimi due elettivamente domiciliati in Torino, Via Mercantini n. 5, per procura in atti.

— CONVENUTA —

OGGETTO: Reintegrazione dei lavoratori nel posto di lavoro.

CONCLUSIONE PER I RICORRENTI:

- a) Ordinarsi alla convenuta la reintegrazione nel posto di lavoro dei ricorrenti;
- b) condannarsi la convenuta al pagamento dell'intera retribuzione dal 6.10.1980, con rivalutazione ed interessi; ed inoltre alle spese di giudizio ed a tal fine fanno istanza per la fissazione dell'udienza di discussione. Chiedono disporsi C.T. sulla situazione aziendale della Fiat Auto e sulla situazione di mercato dell'automobile ed inoltre sulle allegazioni della difesa di controparte".

CONCLUSIONI PER LA CONVENUTA:

- "Voglia il Signor Pretore,
- a) in tesi principale: respingere le domande attrici come infondate perché l'accordo sindacale 18.10.1980 è pienamente valido ed efficace anche nei confronti degli attori;
 - b) in tesi subordinata: respingere le domande attrici come infondate perché sussistono le ragioni che rendono legittime nei loro confronti il provvedimento di sospensione delle prestazioni;
 - c) in ogni caso, con vittoria di competenze, spese ed onorari".

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 19.11.1980 Antonio Nardi, Maria Porcaro,

Cesare Crudo e Trupo Giovanni convenivano in giudizio la Fiat Auto S.p.A. esponendo di essere lavoratori subordinati alle dipendenze della convenuta; di essere stati sospesi unilateralmente dal lavoro e posti in cassa integrazione il 6.10.1980 fino al 31.12.1980, salvo ulteriori determinazioni per il tempo successivo da parte dell'azienda.

Tanto premesso i ricorrenti rilevavano che la liceità della sospensione unilaterale dipende dall'impossibilità della prestazione per causa non imputabile al datore di lavoro; che era onere del datore di lavoro provare sia la sopravvenuta impossibilità sia che tale sopravvenuta impossibilità era l'effetto di causa a lui non imputabile; che comunque non costituiva forza maggiore la pura convenienza economica del datore di lavoro né la sua ricerca di massimo profitto né ancora la sua convenienza di far corrispondere alle fluttuazioni della domanda una corrispondente flessibilità della forza lavoro occupata; che tali eventi rientravano invece nell'ambito del rischio imprenditoriale, correlativo alla libertà delle scelte e al correlativo profitto. Tanto premesso i ricorrenti concludevano chiedendo la condanna della società convenuta alla loro reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento dell'intera retribuzione del 6.10.1980, oltre rivalutazione monetaria ed interessi di legge.

Il Pretore fissava udienza di discussione al 23.1.1981. Si costituisce ritualmente in giudizio la società convenuta contestando il fondamento in diritto della domanda contro di essa proposta e chiedendone il rigetto. In particolare la convenuta affermava che sussistevano i presupposti per la sospensione dal lavoro e la messa in cassa integrazione; che in particolare era vincolante nei confronti dei ricorrenti l'accordo intervenuto il 18.10.1980 tra la convenuta e le organizzazioni sindacali con cui era stata concordata la sospensione dei licenziamenti per riduzione di personale, annunciati dall'azienda, e contestualmente la messa in cassa integrazione di 23.000 lavoratori; che in ogni caso, ove detto accordo non fosse stato ritenuto vincolante nei confronti dei ricorrenti, per essi non vi sarebbe più stato spazio all'interno della organizzazione aziendale perché essi non avrebbero potuto essere compresi né tra i lavoratori non sospesi, essendo le sospensioni giustificate, né fra i lavoratori sospesi, rifiutando essi l'accordo stipulato il 18.10.1980.

All'udienza fissata il Pretore procedeva all'interrogatorio libero delle parti; pronunciava quindi ordinanza con la quale rigettava le istanze dei ricorrenti dirette alla prosecuzione dell'interrogatorio delle parti su temi attinenti all'accertamento della sussistenza o meno dello stato di impossibilità sopravvenuta della convenuta di ricevere le loro prestazioni, sul presupposto che l'insussistenza di tale impossibilità fosse già provata per tabulas; dichiarava le parti decadute dalle rispettive facoltà di prova e le invitava alla discussione finale.

All'udienza del 24.1.1981 il Pretore, udita l'ampia ed approfondita discussione orale, pronunciava sentenza dando lettura del dispositivo in atto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I ricorrenti, posti in cassa integrazione il 6.10.1980 sino al 31.12.1980 "salvo le determinazioni che verranno adottate per il periodo successivo", come si legge nella lettera 30.9.1980 in atti, sono tuttora sospesi dal lavoro a seguito del decreto ministeriale 18.12.1980 (G. U. n. 354 del 29.12.1980) che accorda il trattamento straordinario di integrazione salariale fino al 5.4.1981. Si tratta dell'esito al momento attuale della nota vicenda che ha visto la Fiat Auto avviare le procedure per il licenziamento di circa 14.000 lavoratori sul presupposto dell'esistenza di una crisi tale da imporre una drastica riduzione della manodopera occupata. Alla trattativa tra la Fiat Auto e le Organizzazioni sindacali fece seguito l'accordo 18.10.1980 in atti che prevedeva la revoca delle procedure di licenziamento per riduzione di personale e l'accordo delle parti per la dichiarazione dello stato di crisi aziendale ai sensi della legge 675/77 del 6.10.1980 sino al 31.12.1981, con conseguente applicazione della Cassa integrazione straordinaria fino al 31.12.1981 per 23.000 lavoratori della Fiat Auto e della Teksid.

Di tale situazione si dolgono i ricorrenti che chiedono la reintegrazione nel posto di lavoro, cioè l'ordine alla società convenuta di ricevere la loro prestazione lavorativa, e la condanna della Fiat Auto al pagamento dell'intera retribuzione a far tempo dal 6.10.1980.

Essi affermano che in tanto la convenuta li poteva sospendere dal lavoro in quanto sussistesse una causa di impossibilità sopravvenuta della prestazione, secondo il modello legale previsto dagli artt. 1256, 1463 e segg. cod. civ. In difetto il datore di lavoro che non riceve la prestazione lavorativa offerta dai lavoratori viene a trovarsi in mora accipiendi, secondo quanto prevede l'art. 1206 cod. civ.

I ricorrenti non chiedono soltanto la retribuzione alla cui corresponsione il datore di lavoro sarebbe tenuto per effetto della mora; essi pretendono anche, che l'azienda riceva effettivamente la loro prestazione lavorativa.

Precisano infine che è onere del datore di lavoro provare l'esistenza dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione, dimostrando i fatti da cui si può ricavare tale impossibilità, fatti ovviamente che non debbono essere imputabili al datore di lavoro. Aggiungono che a loro avviso la situazione di crisi in cui si trovi la convenuta non costituisce un caso di impossibilità sopravvenuta.

Va sottolineato che dunque i ricorrenti non affermano che il provvedimento amministrativo di accertamento dello stato di crisi aziendale e la conseguente concessione dell'integrazione salariale straordinaria siano illegittimi; essi prescindono completamente da questo tema d'indagine considerando, sia pur implicitamente, la concessione dell'integrazione salariale come un fatto che riguarda soltanto il datore di lavoro e l'ente erogatore (I.N.P.S.) e costituisce dunque per i lavoratori sospesi *res inter alios acta*.

Si tratta della logica conseguenza dell'applicazione di una teoria che ha avuto in passato qualche fortuna giurisprudenziale e che vede il sistema di

integrazione salariale come rapporto bilaterale in cui sono parti esclusivamente il datore di lavoro e l'ente previdenziale.

Dobbiamo dunque verificare se effettivamente alla stregua della normativa contrattuale e legislativa la concessione dell'integrazione salariale legittimi il rifiuto della prestazione lavorativa e se invece tale rifiuto debba essere qualificato come inadempimento contrattuale (sotto il profilo della mancata collaborazione creditoria al ricevimento della prestazione) cui conseguono gli effetti della mora accipiendi.

E' bene avvertire che in ogni caso in questa sede non potrebbe trovare ingresso l'esame della legittimità del provvedimento amministrativo con cui è stato riconosciuto lo stato di crisi aziendale e disposta l'erogazione dell'integrazione. Ai sensi dell'art. 2, 5° comma della legge 12.8.1977, n. 675, la sussistenza di specifici casi di "crisi aziendale che presentino particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale e alla situazione produttiva del settore" è accertata dal CIPI.

Tale accertamento rappresenta il presupposto per l'emanazione, che costituisce atto dovuto ai sensi dell'art. 21, 2° comma della legge, del decreto del Ministro del lavoro che assicura l'integrazione straordinaria. E' dunque evidente che alla base del provvedimento amministrativo sta un complesso accertamento della P.A. che rientra tra gli atti a contenuto discrezionale, sia amministrativo che tecnico; le scelte operate dalla P.A. rimangono pertanto al di fuori del sindacato giurisdizionale sia della A.G.O. che del giudice amministrativo perché esulano dal controllo di legittimità. Una richiesta di sindacato in proposito dovrebbe essere rigettata sotto il profilo del difetto assoluto di giurisdizione.

Torniamo all'indagine che ci siamo prefissati.

Nel delimitare il significato e la portata del concetto di impossibilità per causa non imputabile al debitore (cfr. art. 1256 c.c.) la giurisprudenza ha costantemente chiarito che l'impossibilità deve essere oggettiva ed assoluta e non può consistere nella semplice difficoltà praestandi (cfr. da ultimo Cass. 7.2.1979, n. 845; 30.4.1979, n. 2511; Cass. 6.2.1979, n. 794). Com'è noto non tutte le ipotesi per le quali è prevista la concessione dell'integrazione salariale rientrano in questa previsione.

Per l'integrazione ordinaria vi ricadono i casi considerati dall'art. 1, al n. 1 lett. A) della legge 20.5.1975, n. 164, e cioè "situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai" (anche se la diversa formulazione - eventi oggettivamente non evitabili - utilizzata nell'art. 12 n. 2 della legge, giustifica anche l'opinione di chi ritiene che non tutte le situazioni ora considerate siano ricomprese nella previsione dell'art. 1256 c.c.). Certamente non rientra nell'impossibilità sopravvenuta la contrazione e sospensione dell'attività produttiva determinata da situazioni temporanee di mercato (art. 1, n. 1 lett. B). L'imprenditore infatti può continuare a ricevere la prestazione lavorativa, anche se proseguendo la produzione egli perviene ad un risultato antieconomico e magari al collasso dell'azienda.

Sicuramente valgono le stesse conclusioni per i casi di integrazione straordinaria: sia le crisi economiche, settoriali o locali (art. 1, n. 2 lett. A) legge 164/75) che le ristrutturazioni, riorganizzazioni e conversioni aziendali (art. 1, n. 2, lett. B, legge 164/75) che i casi di crisi aziendale considerati dall'art. 2, 5^o comma lett. C) legge 675/77 non pongono l'imprenditore nell'impossibilità materiale di ricevere la prestazione lavorativa.

La situazione descritta dalla Fiat Auto nell'istanza rivolta al Ministero del lavoro per la declaratoria dello stato di crisi aziendale (cfr. doc. n. 6 di parte convenuta) avvalorata i rilievi sin qui formulati. La Fiat Auto rileva nell'istanza che il bilancio del 1979 ha fatto registrare una perdita di esercizio di 98,7 miliardi e che la produzione a tutto il 1981 viene stimata, nonostante la minor produzione conseguente alla cassa integrazione ordinaria già attuata e agli scioperi dell'autunno '80, superiore del 20% rispetto al fabbisogno del mercato. La società elenca i fattori negativi che hanno pertanto a questo risultato e li identifica nella riduzione del mercato estero e nella minor competitività della Fiat rispetto ai concorrenti. Si fa quindi presente l'opportunità di addvenire ad una riduzione della manodopera occupata per poter proseguire una politica di investimenti produttivi per un rinnovamento degli impianti dal punto di vista tecnologico, segnalando il programma di aggiornamento del prodotto. La Fiat Auto precisa ancora che l'integrazione ordinaria, per tutta una serie di motivi che non mette qui conto riportare, a differenza della integrazione straordinaria non consente di realizzare l'obiettivo prefissato, vale a dire "ridimensionare e selezionare tipi di prodotto e processi di produzione e rendere la struttura aziendale sufficientemente elastica nei confronti delle situazioni contingenti e delle mutevoli esigenze di mercato".

Dalle stesse parole della convenuta, dunque, emerge una situazione di crisi che richiede una riorganizzazione produttiva e un ridimensionamento della forza-lavoro occupata. E' però del tutto evidente, come si è già rilevato nell'ordinanza pronunciata all'udienza del 23.1.1981, che non siamo di fronte ad un'impossibilità materiale di ricevere le prestazioni dei ricorrenti.

Si tratta ora di verificare, come già si è accennato, se la disciplina contrattuale e legislativa non porti a risultati diversi da quelli prospettati dagli attori, che fanno applicazione rigorosa dei principi in materia di mora del creditore. Da un lato infatti occorre indagare se sussista una deroga pattizia a questi principi e dall'altro se la normativa in materia di integrazione salariale non costituisca "motivo legittimo" per il rifiuto della prestazione ai sensi dell'art. 1206 c.c..

Sotto il primo profilo la Fiat Auto nelle sue difese orali e scritte ha invocato l'accordo intervenuto con le Organizzazioni sindacali il 18.10.1980.

Tale accordo, concluso a seguito delle procedure obbligatorie di consultazione previste dall'art. 5 della legge 164/75, varrebbe come "contratto collettivo aziendale che si pone come fonte di disciplina speciale del fenomeno della sospensione delle prestazioni nella azienda alla quale il contratto si riferisce" (comparsa di risposta, pag. 16).

Tale accordo inoltre sarebbe vincolante per tutti i dipendenti e quindi per i ricorrenti; si tratterebbe infatti di una qualità immanente al contratto collettivo aziendale.

Osserva la Fiat Auto che l'art. 5 della legge 164/75 nel prevedere la fase di consultazione sindacale se non impone che al regime di cassa integrazione si possa addvenire soltanto con il consenso del sindacato, "apre tuttavia, con altrettanta certezza, la prospettiva che un accordo venga raggiunto". Tale accordo non è un atto di conoscenza della situazione aziendale, bensì un atto di volontà "rivolto a disciplinare in modo peculiare, per un periodo di tempo dato, i rapporti di lavoro facenti capo all'impresa".

E non va dimenticato — rileva la Fiat Auto — che l'art. 5 della legge 164/75 identifica la parte sindacale nel sindacato maggiormente rappresentativo. E' indubbio che l'Accordo del 18 ottobre, stipulato tra la Fiat S.p.A. (che controlla l'odierna convenuta) e le OO.SS. chiaramente autorizza la convenuta ad attuare le sospensioni e a corrispondere soltanto il trattamento d'integrazione salariale. Non solo infatti si prevede la dichiarazione di crisi aziendale ai sensi della legge 675/77 fino al 31.12.1981 e la cassa integrazione straordinaria per 23.000 lavoratori, in cambio della revoca delle procedure per riduzione di personale, ma si individuano tutta una serie di strumenti che chiaramente sono incompatibili con la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte dei lavoratori in cassa integrazione. E' il caso della incentivazione del turn-over volontario, delle misure di prepensionamento, del meccanismo di rotazione nella cassa integrazione adottato per alcuni reparti, dei corsi di formazione e riqualificazione per i lavoratori in CIG, della previsione di procedura di mobilità esterna per i lavoratori eccedenti al 30.6.1981.

Infine al punto 9^o dell'Accordo si precisa che "la Fiat . . . provvederà a richiamare dalla CIG per il loro inserimento nell'attività lavorativa quei lavoratori che al 30 giugno 1983 si trovino in integrazione salariale. In relazione a quanto sopra la soluzione comporta quindi per gli stessi l'impegno dell'azienda al rientro in fabbrica senza ricorso ai licenziamenti collettivi". Al di là della presa, poco felice, è indubbia la volontà espressa dalle parti contraenti che fino alla data del 30.6.1983 e salva l'applicazione delle altre clausole dell'Accordo i lavoratori in cassa integrazione siano sospesi dal lavoro.

La tesi della Fiat Auto non può però essere accolta perché è in preciso contrasto con l'art. 39 della Costituzione. Secondo la convenuta infatti l'Accordo sarebbe vincolante nei confronti dei ricorrenti non già perché essi l'abbiano approvato e perché abbiano dato mandato alle Organizzazioni sindacali firmatarie, ma perché il patto, sottoscritto dal sindacato maggiormente rappresentativo non sarebbe altro che un contratto integrativo aziendale, come tale vincolante per tutti i lavoratori dell'impresa.

Questo Pretore non ignora che una parte della giurisprudenza ha affermato che il contratto collettivo aziendale è vincolante nei confronti di tutti i lavoratori dell'impresa; si è trattato però sempre di casi in cui il contratto era stato sottoscritto dalle rappresentanze sindacali aziendali che, per il particolare procedimento che porta alla loro costituzione e per il diritto legame con l'azienda,

possono essere considerate, in determinate ipotesi, come rappresentative di tutti i lavoratori. Lo stesso ragionamento non può essere esteso al caso in esame. L'Accordo del 18 ottobre infatti è stato stipulato non da una rappresentanza sindacale aziendale, ma dalla F.L.M. (oltre che da CGIL, CISL, UIL), vale a dire da una struttura sindacale esterna all'azienda.

E' dunque chiaro che non sussistono i presupposti per applicare la giurisprudenza prima richiamata.

La Fiat Auto osserva però, come si è visto, che l'Accordo nasce da una procedura di consultazione obbligatoria, che ha come obiettivo indubitabile la formazione di un accordo tra le parti sociali, accordo che deve intervenire con il sindacato maggiormente rappresentativo.

Si tratta di osservazioni esatte, sulle quali torneremo in seguito, per la loro rilevanza, di osservazioni però che non conducono alle conclusioni sostenute dalla convenuta.

La procedura prevista dall'art. 5 della Legge 164/75 a pena d'invalidità della domanda di integrazione salariale (cfr. art. 5, ult. co. cit.), ha l'ovvio ed evidente obiettivo di assicurare il consenso sociale al provvedimento di concessione dell'integrazione, provvedimento che nella maggior parte dei casi prende atto dell'accordo intervenuto. Dagli elementi diligentemente indicati dalla Fiat Auto non si può ricavare nulla di più, tanto meno l'efficacia erga omnes dell'Accordo, a pena di accogliere un'interpretazione dell'art. 5 della legge in contrasto con l'art. 39 Costituzione.

La norma costituzionale riserva infatti ai sindacati registrati (che, com'è noto, non sono stati attuati) il diritto di stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. Ne deriva che nell'inattuazione del sistema previsto dai Costituenti non è consentito procedere ad un'estensione ex lege degli effetti del contratto collettivo di diritto comune oltre i limiti della stessa rappresentanza sindacale (cfr. Corte Costit. 19.12.1962, n. 106). Si verrebbe infatti a realizzare un sistema diverso da quello previsto dalla Costituzione e quindi come tale illegittimo.

L'efficacia erga omnes della contrattazione collettiva è indubbiamente un obiettivo perseguito dal nostro ordinamento, come testimonia l'art. 39, ma non può essere attuato in modo difforme da quelle che sono le linee chiaramente sancite dalla norma costituzionale.

L'Accordo del 18 ottobre va tuttavia considerata vincolante per i ricorrenti in forza di un diverso ordine di considerazioni, che tiene conto della natura privatistica dei contratti collettivi di diritto comune.

In sintesi va osservato che l'Accordo era già previsto dal precedente Accordo interconfederale del 21.1.1975 sulla garanzia del salario, richiamato dall'art. 5 (disc. gen., sez. prima) del CCNL 16.7.1979 metalmeccanici. Quest'ultimo contratto collettivo è senz'altro vincolante per i ricorrenti.

A prescindere dal fatto che due di essi (Crudo e Porcaro) sono aderenti alle OO.SS. firmatarie (cfr. deleghe per le trattenute sindacali in atti), va

infatti rilevato che tutti in sede d'interrogatorio libero hanno dichiarato di aver sempre visto applicato nei loro confronti il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali ed aziendali di categoria.

Tale costante applicazione, mai contestata da parte dei ricorrenti, non può che comportare accettazione di fatto del contratto collettivo (in questi termini cfr. da ultimo: Cass. 6.7.1977, n. 3000; Cass. 9.10.1978, n. 4505; Cass. 11.4.1979, n. 2125; Cass. 16.10.1980, n. 5576).

Resta da stabilire quale sia natura del richiamo dell'Accordo del 21.1.1975 da parte dell'art. 5 del CCNL. La norma recita: "In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro le parti, ferma restando l'applicazione della legge 20 maggio 1975, n. 164, fanno rinvio alle intese interconfederali 21 gennaio 1975".

Siamo di fronte ad un rinvio recettizio, in forza del quale la disciplina contenuta nell'Accordo del 21 gennaio 1975 viene a far parte integrante del contratto collettivo e diviene direttamente vincolante per chi vi aderisce.

L'Accordo del '75 interveniva dopo una difficile vertenza premissa dalle Organizzazioni sindacali nei confronti delle principali imprese del settore auto (Fiat e Alfa Romeo) e dopo che erano stati conclusi accordi parziali con queste imprese che, a seguito della crisi petrolifera, per la prima volta si erano trovate in sovrapproduzione ed avevano dovuto ricorrere all'integrazione salariale. In sintesi, rispetto alla situazione regolata dalla normativa vigente al momento della stipula dell'Accordo (per l'integrazione straordinaria essenzialmente le leggi 5.11.1968 n. 1115 e 8.8.1972 n. 464) e alla prassi intervenuta di accordare l'integrazione anche oltre i limiti previsti dalla legge, funzionalmente alle riconversioni e ristrutturazioni in atto nel periodo, le Organizzazioni sindacali ricuperavano uno spazio d'intervento. La procedura di consultazione e la trattativa sulla concessione della cassa integrazione e sulla gestione della stessa divenivano obbligatorie.

Il testo dell'Accordo fu poi sostanzialmente trasfuso nella legge 20.5.1975 n. 164, trasformando la procedura di consultazione in condizione di procedibilità della domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Per quanto ci interessa occorre soffermarsi sul punto 6) dell'Accordo che disciplina le procedure di consultazione ed in particolare sul 2° comma che regola tali procedure per i casi di "crisi e conseguenti ristrutturazioni e riconversioni produttive", tra i quali rientra senza dubbio la situazione in esame.

La norma recita: "Nei casi previsti ai punti b) e c) delle cause d'intervento, la riduzione degli orari deve essere preceduta da una comunicazione alla struttura sindacale di fabbrica e, per il tramite dell'associazione territoriale degli industriali, al sindacato di categoria competente per territorio relativa alle cause, alla entità, alla durata prevedibile, al numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione seguirà, a richiesta, un esame congiunto allo scopo di valutare: i programmi produttivi; gli investimenti; gli effetti sulla occupazione al fine di adottare tutte le misure che ne assicurino la salvaguardia e lo sviluppo; le modalità di distribuzione della riduzione (attuando, in quanto possibile,

criteri di rotazione); le iniziative di qualificazione professionale nella salvaguardia delle condizioni salariali e normative conseguite".

Tralasciando l'esame della parte della norma relativa alla procedura da seguire per le consultazioni (sulla quale si veda Pret. Torino, 15.1.1981, est. Converso, S.V.B. c. Fe.Na.L.T.E.A. e I.N.P.S.), va sottolineato da un lato che la norma è chiaramente finalizzata all'obiettivo del raggiungimento di un accordo tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali e dall'altro che tale accordo deve avere ad oggetto la regolamentazione della riduzione di orario (o eventualmente della sospensione a zero ore). In particolare deve essere oggetto di trattativa l'adozione di misure che assicurino salvaguardia e sviluppo della occupazione, le modalità di distribuzione della riduzione di orario da attuarsi preferibilmente con criteri di rotazione, il ricorso ad iniziative di riqualificazione professionale.

Si mira nell'Accordo interconfederale del 21.1.1975, come è stato efficacemente osservato (cfr. Prot. Torino, 15.1.1981, cit.) ad una sorta di "cogestione" della cassa integrazione. Ne deriva che ove venga raggiunto l'Accordo prospettato, presupposto indefettibile è il consenso delle organizzazioni sindacali sull'attuazione dell'integrazione salariale e quindi sulla sospensione e riduzione di orario.

La legge 20.5.1975 n. 164, sotto questo profilo non ha portato novità rilevanti. L'art. 5 della legge infatti se ha parzialmente modificato le procedure previste dalla norma pattizia, non ne ha mutato il contenuto, che è soltanto indicato in termini più sintetici, come "esame congiunto della situazione avente ad oggetto i problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa" (art. 5, 5^o co. legge 164/75).

L'Accordo del 18 ottobre non costituisce altro che l'attuazione concreta della disciplina prevista dall'accordo interconfederale e dalla legge. L'Accordo infatti prevede una verifica della situazione produttiva e commerciale entro il 30.6.1981 (punto 7) sul presupposto di un'avvenuta valutazione dei programmi produttivi e degli investimenti; interviene concretamente a disciplinare l'occupazione prevedendo misure per la diminuzione dei lavoratori esuberanti (punto 3) con il pre-pensionamento e l'incentivazione del turn-over; stabilisce il numero dei dipendenti da porre in cassa integrazione e il tempo relativo (punti 2,4,7,9,10) regolando anche le modalità di distribuzione della riduzione e ricorrendo al meccanismo della rotazione; prevede corsi di formazione e riqualificazione professionale per i lavoratori in CIG (punto 5).

Sulla base di questi rilievi può essere affermato il carattere vincolante per i ricorrenti dell'Accordo del 18 ottobre. Ed infatti tale Accordo non è altro che una precisa regolamentazione dei modi e dei tempi di applicazione della cassa integrazione ai lavoratori della Fiat Auto (oltre che a quelli dell'intero Gruppo), che ha come presupposto il consenso alla sospensione dal lavoro di 23.000 lavoratori. Esso è stipulato dalle Organizzazioni Sindacali (FLM-CGIL, CISL, UIL) in base ad un preciso mandato contenuto nell'Accordo interconfederale del 21.1.75.

Quest'ultimo Accordo però è vincolante per i lavoratori ricorrenti in forza del rinvio contenuto nell'art. 5 del CCNL metalmeccanici al quale, come si è visto, i ricorrenti hanno prestato adesione per fatti concludenti.

Non solo la disciplina contrattuale, ma la stessa legge esclude che debba essere considerata illegittima la sospensione dei ricorrenti dal lavoro per effetto dell'avvenuta concessione della integrazione salariale. Già si è detto che in questo caso i ricorrenti non si dolgono dell'illegittimità del provvedimento amministrativo che ha concesso l'integrazione, del resto non sindacabile nel merito in sede giurisdizionale. Si tratta invece di stabilire se la normativa in tema d'integrazione determini una deroga alla disciplina civilistica sulla mora del creditore.

Occorre ancora ricordare che le ipotesi per le quali è prevista l'integrazione straordinaria, come si è ampiamente dimostrato, non rientrano nell'ambito dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione secondo la disciplina degli artt. 1256 e 1463 c.c.

Ciò non di meno si tratta di situazioni che legittimano il datore di lavoro a sospendere il lavoratore (nel caso di CIG a zero ore) e a procedere alla riduzione di orario. Lo si ricava dalla stessa lettera della legge. L'art. 1 della legge 164/75 che, come si è visto, ha disciplinato in modo organico la materia, stabilisce che è dovuta l'integrazione "agli operai dipendenti da imprese industriali che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto...". La sospensione o riduzione di orario è dunque il presupposto per l'erogazione dell'integrazione. Negli stessi termini si esprimeva già l'art. 2 della legge 1115/68: "...agli operai delle aziende industriali... che siano sospesi dal lavoro o lavoratori ad orario ridotto in dipendenza... è corrisposta per la durata di tre mesi l'integrazione salariale di cui all'art. 1 del decreto legislativo luogotenenziale 9.11.1945 n. 788...". E la stessa norma richiamata, la prima che regolasse compiutamente il fenomeno della cassa integrazione, prevedeva l'erogazione del trattamento "agli operai dipendenti da imprese industriali, i quali effettuino un orario di lavoro inferiore a 40 ore settimanali con conseguente riduzione della retribuzione" (all'epoca non era ancora prevista l'integrazione in caso di sospensione dal lavoro). La verità è che non si è mai dubitato che la concessione dell'integrazione salariale legittimasse il datore di lavoro a sospendere i lavoratori o a ricevere la loro prestazione nei limiti derivanti dalla riduzione di orario. Il linguaggio legislativo è sempre stato univoco. L'unica differenza tra il regime previsto dal D.Lgs. Lgt. 788/45 e quello disciplinato dalla legge 164/75 sta nel fatto che in passato la concessione dell'integrazione era subordinata al fatto che essa fosse determinata da eventi non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori (cfr. art. 2 D.Lgs. C.P.S. 12.8.1947 n. 869), mentre nel nuovo sistema (già in parte attuato con la legge 5.11.1968 n. 1115) si tiene conto di eventi che sono senz'altro al di fuori delle ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione e che quindi di per se stessi non legittimerebbero il datore di lavoro a rifiutare l'adempimento della prestazione. Il fatto però che il linguaggio legislativo non sia mutato è significativo: si è voluto parificare la disciplina delle

ipotesi per le quali è prevista l'integrazione straordinaria a quella degli eventi c.d. di "forza maggiore" che per la passata legislazione legittimavano il ricorso alla cassa e quindi alla sospensione del lavoro.

Queste considerazioni valgono anche per l'ipotesi di crisi aziendale disciplinata dall'art. 2, 5° co. della legge 675/77. Anche in questo caso infatti è assicurato il trattamento d'integrazione straordinaria valido per le diverse situazioni considerate dalla legislazione precedente, secondo la chiara previsione dell'art. 21, 2° co. della legge.

Questi rilievi sono rafforzati dall'esame della **ratio** della disciplina legislativa. Com'è noto e come già si è accennato, in passato sono state sostenute in sede dottrinale due diverse teorie sulla natura della cassa integrazione: la si è vista come un rapporto bilaterale tra l'imprenditore e l'Istituto erogatore del relativo trattamento integrativo, al quale il lavoratore rimaneva estraneo, mantenendo quindi immutate tutte le sue pretese nei confronti del datore di lavoro (ed è questa la tesi che i ricorrenti pongono implicitamente a fondamento delle loro argomentazioni). Si è al contrario affermato che si trattava di rapporto trilatero, rientrante nell'ambito delle assicurazioni sociali, nel quale il lavoratore era assicurato, il datore di lavoro assicurante e l'Istituto previdenziale assicuratore.

Il rischio assicurato è stato alternativamente visto nella perdita che l'imprenditore avrebbe subito sopportando gli effetti negativi degli eventi rientranti nell'ambito delle c.d. cause integrabili e nel mancato guadagno del lavoratore conseguente alla sospensione dal lavoro o alla riduzione dell'orario.

La questione è stata dibattuta soprattutto con riferimento al problema della legittimazione ad esperire i ricorsi in sede amministrativa e le azioni giudiziarie nei confronti dei provvedimenti di diniego dell'integrazione, rilevandosi da un lato che la legge considera i lavoratori come titolari del diritto all'integrazione salariale (cfr. ad esempio art. 1 e 7, 3° comma legge 164/75) e dall'altro che legittimato a richiedere la concessione dell'integrazione stessa era soltanto il datore di lavoro (cfr. ad esempio art. 7, 1° comma legge 164/75), non essendo invece univoco il dato normativo sui legittimati ad esperire i ricorsi amministrativi (cfr. art. 8 D. Lgs.C.P.S. 869/1947; art. 9 D.Lgs.Lgt. 788/1945; art. 9 legge 164/75).

Le innovazioni legislative contenute nella legge 675/77 non consentono più però di considerare il lavoratore come estraneo al sistema dell'integrazione salariale, anche se già la legge 164/75 conteneva chiari elementi a favore della tesi che vede il rapporto come trilatero e che pertanto, mentre attribuisce un preciso diritto al lavoratore a pretendere il trattamento integrativo, esclude che lo stesso possa vantare ulteriori pretese nei confronti del datore di lavoro, una volta che sia stata riconosciuta come legittima in sede amministrativa la contrazione o la sospensione dell'attività produttiva.

E' opportuno soffermarsi prima sul sistema introdotto dalla legge 164/75. Già si è detto della natura pattizia di questa legge, che segue l'accordo interconfederale del 21.1.1975 riproducendone quasi interamente il contenuto. Questa origine è già significativa di per se stessa. Se, come si è detto, il sindacato mira

va attraverso l'accordo interconfederale e il suo recepimento in legge ad una "cogestione" della cassa integrazione, si deve escludere che i lavoratori potessero essere visti come estranei al sistema integrativo e che le loro pretese andassero regolate soltanto dalla normativa del codice civile in tema d'inadempimento delle obbligazioni e d'impossibilità sopravvenuta. La legge 164/75 inoltre unificava la normativa per l'integrazione ordinaria e straordinaria; al di là delle differenze relative al variare delle cause integrabili, alle procedure per l'ammissione e agli organi competenti a provvedere sulle domande, si stabiliva un pari ammontare di trattamento (80% della retribuzione, spettante anche agli impiegati in caso di integrazione straordinaria), il limite massimo di ore integrabili (non oltre le 40 settimanali), comune ad entrambe le ipotesi, un unico meccanismo contributivo (con contributi in parte a carico delle aziende ed in parte dello Stato), un'unica gestione per l'erogazione del trattamento, facente capo alla I.N.P.S.

Questa unificazione del sistema dell'integrazione ordinaria e straordinaria è importante ai nostri fini perchè aiuta a comprendere una disposizione estematicamente significativa della legge. L'art. 7, 3° comma, infatti in materia d'integrazione ordinaria stabilisce che "Qualora dall'omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori dipendenti la perdita totale o parziale del diritto all'integrazione salariale, l'imprenditore è tenuto a corrispondere ai lavoratori stessi una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita". La norma è importante. Essa infatti stabilisce che il lavoratore ha un'azione a carattere risarcitorio nei confronti del datore di lavoro cui sia imputabile la perdita dell'integrazione salariale. Ciò equivale ad affermare ad un tempo che il lavoratore ha un preciso diritto ad ottenere l'integrazione (come del resto afferma letteralmente la legge) e che non può pretendere dal datore di lavoro altro che la corresponsione dell'integrazione. Se infatti, pur ricorrendo una causa integrabile, il lavoratore avesse azione in base ai principi della **mora credendi** per il conseguimento dell'intera retribuzione, indipendentemente dall'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, la norma che stiamo commentando sarebbe del tutto inutile. Essa infatti attribuirebbe al lavoratore un diritto di cui sarebbe già titolare ad altro titolo e con una tutela più ampia.

Non resta dunque che concludere che il ricorrere di una causa integrabile costituisce "motivo legittimo" ai sensi dell'art. 1206 c.c. che esclude il configurarsi della **mora accipiendi**.

Non vale obiettare che la norma contenuta nel terzo comma dell'art. 7 si giustifica per il fatto che il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo in forza dell'esistenza di una causa sopravvenuta a lui non imputabile che rende la collaborazione creditoria al ricevimento della prestazione lavorativa impossibile.

Come si è già detto, soltanto l'integrazione concessa "per situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore e agli operai" (art. 1, n. 1, lett. A) legge 164/75) può rientrare nell'ambito della disciplina considerata dagli artt. 1256 e 1463 c.c. . Già le situazioni temporanee di merca-

to (art. 1, n. 1 lett. B) costituiscono un'ipotesi di integrazione, sempre ordinaria, che non legittima l'applicazione della disciplina era richiamata. E' quindi giocoforza concludere che l'art. 7, 3^o comma, della legge 164/75 prevede un'obbligazione a carattere risarcitorio e che il ricorrere di una causa integrabile legittima il datore di lavoro a procedere alla sospensione o alla contrazione dell'attività produttiva senza che per questo si verifichino a suo danno le conseguenze della **mora accipiendi**.

Queste conclusioni valgono per l'integrazione ordinaria e per l'integrazione straordinaria. Se è vero, infatti, che l'art. 7 più volte citato è dettato a proposito dell'integrazione ordinaria soltanto, va però rilevato che, contrariamente a quanto previsto dalla rubrica dell'articolo, il 3^o comma della norma ha carattere generale, giustificato dalla natura unitaria della disciplina della cassa. Inoltre posto che esistono, come si è dimostrato, ipotesi di integrazione ordinaria estranee alla logica dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione, viene meno qualsiasi motivo che legittimi un differente trattamento. Non considerare applicabile l'obbligazione risarcitoria ai casi d'integrazione straordinaria significherebbe alternativamente escludere il diritto al risarcimento del danno nel caso di negligenza del datore di lavoro per tutte le ipotesi di integrazione straordinaria o ammettere per questi casi il diritto dei lavoratori a percepire l'intera retribuzione, creando una illegittima disparità di trattamento, ai sensi dell'art. 3 Costituzione, per i lavoratori soggetti al regime d'integrazione ordinaria determinata da situazioni temporanee di mercato.

L'obbligo risarcitorio pertanto vale per tutte le ipotesi di cassa integrazione e per tutte va parimenti esclusa la configurabilità di una **mora accipiendi** del datore di lavoro, eccezione fatta per l'ipotesi che non ricorrono i presupposti per la concessione della integrazione.

Va ancora sottolineato che, del tutto coerentemente con questa impostazione, la più recente legislazione ha previsto che nei casi di intervento straordinario il Ministro del lavoro possa disporre, in via eccezionale, il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'I.N.P.S. delle prestazioni erogate dalla Cassa (art. 5 D.L. 30.3.1978, n. 80, convertito con Legge 26.5.1978, n. 215). La Suprema Corte ha precisato ancora, con riferimento ai lavoratori dell'edilizia, che il datore di lavoro corrisponde l'integrazione in qualità di semplice **adiectus solutionis causa** rispetto all'ente previdenziale (cfr. Cass. 28.11.1979, n. 6246). Anche sotto questo profilo è dunque evidente che il datore di lavoro non è titolare di alcun obbligo nei confronti dei lavoratori di corrispondere nel ricorso delle cause integrabili un trattamento retributivo.

Anche l'integrazione egli la corrisponde soltanto come sostituto dell'ente erogatore nei cui confronti si rivale conguagliando le somme erogate con i contributi dovuti. L'unico obbligo del datore di lavoro è quello di attivarsi per consentire ai lavoratori di percepire il trattamento di cassa; in difetto egli è tenuto a corrispondere a titolo di risarcimento dei danni.

E' giunto il momento di approfondire il discorso con riferimento alle innovazioni introdotte dalla legge 12.8.1977, n. 675. Vi è infatti una sostanziale di-

versità tra le ipotesi disciplinate dalla legislazione precedente ed i casi di crisi aziendale: nei precedenti casi d'impiego dell'istituto era sempre presente l'intento di finalizzare l'intervento pubblico ad una prevedibile ripresa dell'attività lavorativa e ad un conseguente reimpiego della manodopera sospesa nell'ambito dell'azienda. Ora invece la cassa integrazione viene vista come strumento inteso ad ovviare alle difficoltà di una "grave crisi aziendale" vale a dire in una condizione se non di impossibilità almeno di notevole difficoltà di reimpiego dei lavoratori all'interno dell'azienda.

La conseguenza è che l'ammissione all'integrazione salariale si salda con il processo di mobilità esterna, specificamente disciplinato dalla legge. L'art. 21, 2^o comma, precisa infatti che il decreto che concede la cassa integrazione produce tutti gli effetti previsti dall'art. 25 della legge e cioè mette in moto le procedure di mobilità extra aziendale, con l'ulteriore conseguenza che sono sospesi fino al termine di tali procedure i licenziamenti per riduzione di personale. Va anche sottolineato che in forza del comma 3^o dell'art. 21 il periodo di godimento del trattamento di cassa integrazione è considerato equivalente all'anzianità di iscrizione nelle liste, ai fini della formazione delle graduatorie del collocamento.

Si tratta di elementi che consentono di affermare che la cassa integrazione è qui utilizzata per conservare in vita, anche artificialmente, un rapporto di lavoro in attesa che i lavoratori interessati attraverso le procedure di mobilità reperiscano un altro posto di lavoro. Ciò è confermato dal fatto che si prevede anche che vengano messe a carico del Fondo per la mobilità della manodopera, costituito ai sensi dell'art. 28 della legge, sia le quote di indennità di anzianità maturate durante il periodo di integrazione salariale per la ristrutturazione o riconversione aziendale dei lavoratori che non vengono rioccupati nella stessa azienda al termine del periodo per l'impossibilità dell'azienda di mantenere il livello occupazionale, sia il contributo addizionale previsto dall'art. 12 della legge 164/75. Si incentiva quindi il ricorso all'integrazione e si esonera l'imprenditore da ogni costo connesso con la concessione del trattamento.

E' evidente la finalità che ha messo il legislatore: favorire il ricorso della cassa integrazione per escludere il ricorso ai licenziamenti collettivi. Del resto ciò è puntualmente avvenuto anche nel caso di specie: la Fiat Auto infatti con l'Accordo del 18 ottobre ha revocato i licenziamenti per riduzione di personale per i quali aveva già avviato le procedure previste dagli accordi interconfederali.

Se dunque la concessione dell'integrazione straordinaria nel caso di crisi aziendale si giustifica principalmente con la volontà di mantenere intatti i livelli occupazionali (anche a costo di creare disparità di trattamento di dubbia costituzionalità tra lavoratori occupati che beneficiano del trattamento d'integrazione e di una tutela privilegiata in sede di collocamento e lavoratori non occupati o occupati in imprese in crisi, ma che per le loro dimensioni non incidano significativamente sulla "situazione occupazionale locale" e sulla "situazione produttiva del settore"), è evidente che il lavoratore non può più assolutamente essere considerato estraneo al rapporto assicurativo. E' chiaro che il ri-

schio tutelato ha ad oggetto la perdita di guadagno conseguente alla sospensione dal lavoro e ancora prima il rischio di perdere il posto di lavoro. Non si può dunque che trarre una conferma netta da questa normativa di quanto si è già affermato e cioè che il datore di lavoro legittimamente sospende la prestazione lavorativa ed è assolto dall'obbligo retributivo, senza che possano prodursi le conseguenze della **mora accipiendi**.

Questa d'altronde è anche l'opinione della Suprema Corte, espressa in una decisione che aveva ad oggetto l'accertamento del diritto, escluso, del lavoratore in cassa integrazione all'indennità sostitutiva delle ferie. Vale la pena di riportare un passo della motivazione: "La Cassa integrazione guadagni è concessa unicamente per favorire la sospensione e procrastinare i licenziamenti, onde possibilmente evitarli, in situazioni obiettivamente difficili di carattere congiunturale, quali quelle determinate dalla necessità di ristrutturazione o da crisi economica aziendale. Perciò la sospensione non può essere considerata inadempimento dell'imprenditore, ed è disposta a favore degli stessi lavoratori per l'intervento delle loro organizzazioni sindacali in base a decreto ministeriale, non già in base a determinazione unilaterale del datore di lavoro.

Nulla poi autorizza a ritenere che il legislatore abbia inteso equiparare il lavoratore collocato in Cassa integrazione al lavoratore in attività di servizio, in modo da conservare a quel lavoratore sospeso integro il trattamento economico in relazione a tutti gli istituti contrattuali durante i periodi di inattività lavorativa, compreso l'istituto delle ferie" (così Cass. 12.3.1980, n. 1648, in *Orient. giur. Lav.*, 1980, 504).

Parte ricorrente durante la discussione orale ha osservato che con l'ampliamento dei casi in cui viene riconosciuta la cassa integrazione si distruggono occasioni di lavoro e si procede sempre di più verso uno stato assistenziale. Il rilievo ha in sé fondamenti di vero; indubbiamente la normativa contenuta nella legge 675/77 consente alle imprese processi di contenimento della base occupazionale e di ristrutturazione finanziati con il pubblico denaro.

Se il pericolo è evidente, non va neppure dimenticato che spetta alla P.A. e al Ministro del lavoro, cui compete in questo caso la funzione d'indirizzo politico, assicurare un razionale funzionamento della normativa. In sede giurisdizionale si deve prendere atto di quelle che sono state le scelte operate dal legislatore e dalla P.A., nell'ambito delle sue valutazioni discrezionali, facendo rigorosa applicazione dei principi sanciti dalla legge.

Le domande attoree vanno dunque respinte.

La particolare complessità della controversia, l'obiettivo difficoltà e la parziale novità delle questioni oggetto d'esame impongono di dichiarare integralmente compensate tra le parti le spese di lite.

P.Q.M.

Il Pretore di Torino - Sezione Lavoro visto l'art. 429 c.p.c.

- assolve parte convenuta FIAT AUTO S.p.A. dalle domande proposte dai ricorrenti tutti con atto depositato il 19.11.1980;
- visto l'art. 92 c.p.c. dichiara integralmente compensate tra le parti le spese di lite.

Così deciso in Torino, il 24 Gennaio 1981.

IL PRETORE
Dr. L. Panzani



Il Comitato alla Manifestazione del 1° Maggio 1984.

REPUBBLICA ITALIANA
IL NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE CIVILE E PENALE DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composto dagli Ill.mi Signori:
Dott. GAMBA Franco - Presidente rel.
Dott. PONZETTO Marina - Giudice
Dott. PINTO Francesco - Giudice
Ha pronunciato la seguente:

S E N T E N Z A

nella causa civile del lavoro promossa da:
PORCARO Maria, NARDI Antonio, CRUDO Cesare, TRUPO Giovanni, rappresentati e difesi per delega a margine dell'atto di appello dagli avvocati BACCIOLI Attilio, CATERINA Francesco ed SPERANZA Elena e presso questi ultimi domiciliati in Via Cernaia 27 Torino.

— APPELLANTI —

co n t r o

FIAT AUTO S.p.A., con sede in Torino, in persona del suo leg. rappr. pro tempore, rappr. e difesa dagli avv. Prof. FABBRINI Giovanni, BONAMICO Franco e BORSOTTI Gian Pietro, presso gli ultimi due elett.dom.ta in Torino, V. Mercantini 5 per procura in calce al ricorso introduttivo.

— APPELLATO —

CONCLUSIONI DELLE PARTI

PER L'APPELLANTE:

I ricorrenti, appellanti chiedono la riforma della impugnata Sentenza, con l'accoglimento della domanda così come proposta nel giudizio di primo grado e con la rivalutazione della retribuzione dovuta e gli interessi legali all'effettivo pagamento.

PER L'APPELLATO:

Si conclude per il rigetto dell'appello avverso, con vittoria di competenze, spese ed onorari del giudizio di secondo grado.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso in data 19/11/1980, diretto al Pretore di Torino in funzione di giudice del lavoro, i signori Porcaro Maria, Crudo Cesare, Antonio Nardi e Giovanni Trupo convenivano in giudizio la S.p.A. FIAT Auto e premesso che, quali dipendenti della stessa, erano stati sospesi dal lavoro e collocati in cassa integrazione straordinaria dal 6/10/1980 "in relazione alla situazione di merca-

to e aziendale", eccepivano che, a norma di legge, la liceità della sospensione unilaterale dal lavoro poteva discendere unicamente dalla impossibilità della prestazione per causa non imputabile, mentre nella specie non ricorreva alcuna ipotesi di forza maggiore.

Pertanto chiedevano di essere reintegrati nel posto di lavoro, con pagamento dell'intera retribuzione. La FIAT Auto S.p.A. si costituiva in giudizio e chiedeva la reiezione delle domande avversarie: in via principale, per la validità e l'efficacia dell'accordo sindacale 18/10/1980 che aveva previsto la sospensione; in via subordinata, per la sussistenza di ragioni legittimanti la sospensione.

Il Pretore, con sentenza in data 24 gennaio 1981, respingeva le domande dei ricorrenti, in quanto, pur escludendo l'esistenza di cause di impossibilità materiale di ricevere le prestazioni lavorative, accertava l'esistenza di una deroga pattizia ai principi del codice civile e riteneva, peraltro, che la normativa in tema di integrazione salariale costituisse un "motivo legittimo" per il rifiuto della prestazione ai sensi dell'art. 1206 cod. civ.

Contro tale sentenza interponevano appello, con ricorso depositato in data 3.4.1981 nella cancelleria di questa Sez. Lavoro di Tribunale di Torino, i quattro dipendenti Fiat, censurando la decisione pretorile, sia sotto il profilo di errori di interpretazione in ordine alla disciplina collettiva e sia sotto il profilo di errori di interpretazione in ordine alla disciplina legislativa; concludevano chiedendo l'accoglimento delle loro domande.

Il Presidente della Sez. Lavoro, con decreto in data 6.4.1981, fissava l'udienza di discussione del ricorso al 1^o.10.1981.

Ricorso in appello e decreto venivano notificati alla controparte, la quale si costituiva, resistendo all'appello.

All'udienza del 1.10.1981 la causa veniva discussa dai difensori delle parti, che illustravano le rispettive tesi e poi, stante la intervenuta produzione di un documento, rinviata all'8.10.1981 per l'esame di un documento.

In tale udienza, dopo un breve intervento del difensore degli appellanti, il Tribunale decideva la controversia dando lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

In sintesi, la difesa dei lavoratori sostiene che il datore di lavoro può sospendere dal lavoro i dipendenti solo quando sussiste una causa di impossibilità sopravvenuta della prestazione, secondo il modello legale previsto dagli artt. 1256, 1463 e segg. cod. civ. e che, in difetto di tale causa, il datore di lavoro il quale si rifiuta di ricevere la prestazione lavorativa offerta dai dipendenti, incorre nella "mora accipiendi" secondo quanto prevede l'art. 1206 cod. civ.

Coltivando questo discorso, il Pretore richiama il costante insegnamento della giurisprudenza secondo cui l'impossibilità per causa non imputabile al debitore (ex art. 1256 cod. civ.) deve essere oggettiva e assoluta e non può consistere nella semplice "difficultas paestandi". Ciò posto, il Pretore osserva

che rientrano in tale previsione legislativa solo alcuni casi di integrazione ordinaria e precisamente le situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai (art. 1, n. 1, lett. a, legge 20 maggio 1975 n. 164) mentre gli altri casi di integrazione ordinaria, come la contrazione o sospensione della attività produttiva determinata da situazione temporanea di mercato (art. 1, n. 1 lett. b) e tutti i casi di integrazione straordinaria, sia le crisi economiche settoriali o locali (art. 1, n. 2 lett. a, legge 164/1975) che le ristrutturazioni, riorganizzazioni e conversioni aziendali (art. 1, n. 2 lett. b, legge 164/75) nonché i casi di crisi aziendale considerati dall'art. 2, 5° comma, lett. c, legge 675/77 non pongono l'imprenditore nella impossibilità di ricevere la prestazione. Donde la conclusione del Pretore che la situazione di crisi denunciata dalla s.p.a. Fiat, richiedendo la riorganizzazione produttiva e un ridimensionamento della forza-lavoro occupata, integra un caso di integrazione straordinaria ed esclude la sussistenza di una impossibilità materiale della società di ricevere le prestazioni dei dipendenti.

Osserva il Tribunale che l'argomentazione di cui sopra (anche a voler prescindere da problemi di opinabilità della giurisprudenza formatasi sul concetto di impossibilità della prestazione di cui all'art. 1256 c.c. nonché della riconducibilità ad essa di (alcuni casi di integrazione straordinaria) non è risolutiva perché in astratto non può certoritenersi preclusa al legislatore la possibilità di prevedere in altro modo, precisamente con le varie leggi che disciplinano l'integrazione salariale, la sospensione del rapporto di lavoro per i casi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria. In realtà le fattispecie di sospensione del rapporto sono numerose potendo derivare non solo dalla impossibilità della prestazione del lavoratore ma anche dall'esercizio del diritto di sciopero e da fatti relativi al datore di lavoro e che incidono sulla possibilità della prestazione. Ma, a parte queste ipotesi, è possibile che, a causa della peculiare realtà dei fenomeni economici-sociali sottostanti al diritto del lavoro e per realizzare una alternativa ai licenziamenti, la legge (e l'autonomia collettiva) prevedano la possibilità di sospensione del rapporto di lavoro superando le conseguenze del diritto c.d. comune, con un intervento della cassa integrazione che attenua i riflessi negativi per i lavoratori.

Per altro verso, si può dire che il legislatore ben può aggiungere all'ipotesi in cui secondo il codice civile i lavoratori possono essere sospesi, altri casi (e cioè quelli della cassa integrazione). E allora a questo punto il problema è di vedere se le varie norme sulla integrazione guadagni prevedono senz'altro, per le rispettive ipotesi, la sospensione dal lavoro oppure se esse presuppongono soltanto la sospensione, nel senso che si limitino a disciplinare la integrazione salariale ove sia intervenuta, da parte del datore di lavoro, una legittima sospensione dal lavoro.

La difesa degli appellanti, in base alla interpretazione delle norme di legge che esamina dettagliatamente (art. 1 D. Leg. 788/45; art. 1 L. 77/1963, art. 2 L. 1115/1968; art. 1 L. 464/1962; art. 1 L. 164/1975) sostiene che la sospensione dal lavoro non è la conseguenza del collocamento in cassa integrazione

guadagni bensì il presupposto dello stesso. La tesi non può essere accolta dal Tribunale.

In realtà, dalla interpretazione letterale e logica delle disposizioni sulla cassa integrazione, non si evince alcun rapporto di priorità logica o temporale tra sospensione dal lavoro e concessione della integrazione salariale, ma risulta invece che il legislatore, in presenza di determinate ipotesi (quelle elencate dall'art. 1 della legge 20.5.1975 n. 164 e alla lett. c art. 2 L. 12.8.1977 n. 672) prevede la possibilità, contestuale, della sospensione dei dipendenti dal lavoro e della concessione della integrazione salariale.

Per quel che qui più interessa, non è dubbio che le leggi succitate consentono la sospensione dal lavoro ove ricorrano gli specificati casi di integrazione ordinaria e straordinaria. Nel momento in cui da parte del legislatore si dice che "agli operai dipendenti da imprese industriali che siano sospesi dal lavoro... è dovuta l'integrazione salariale nei seguenti casi..." si prevede e si ammette anche, inevitabilmente, che in presenza da tali casi il datore di lavoro possa legittimamente sospendere gli operai dal lavoro.

Poiché la maggior parte dei casi di integrazione salariale non sono riconducibili alla ipotesi della impossibilità assoluta della prestazione richiesta dal codice civile per la sospensione del rapporto, ove si escluda che le leggi sulla integrazione salariale fondino esse stesse la legittimità della sospensione, si dovrebbe concludere che il legislatore prevede il collocamento in cassa integrazione guadagni in ipotesi di sospensione illegittima dei dipendenti dal lavoro essendo conseguente che, nella quasi totalità dei casi di integrazione e segnatamente in tutti quelli di integrazione straordinaria, la sospensione dal lavoro, pur ipotizzata dal legislatore, non potrebbe che essere illegittima, visto che non è riconducibile alle norme del codice civile e sarebbe soltanto presupposta dalle leggi sulla integrazione.

L'apparente anomalia legislativa si supera con la considerazione che le sospensioni (in presenza delle ipotesi di integrazione salariale) anche se "fuori" della normativa del codice civile, sono tuttavia legittime perché previste dalle stesse leggi sulla integrazione salariale. In altri termini si può dire che, se fosse vero che solo la impossibilità sopravvenuta della prestazione di lavoro legittima il datore di lavoro a sospendere i dipendenti dal lavoro, le leggi sulla integrazione salariale e in particolare la n. 164/1975 la n. 675/1977 avrebbero previsto e disciplinato la sospensione dal lavoro per ipotesi (come quelle della cassa integrazione straordinaria) che non costituiscono impossibilità della prestazione e quindi non legittimano la sospensione: ma in realtà non si può ammettere che il legislatore consenta il collocamento in Cassa integrazione (coi relativi pesantissimi oneri) per sospensioni illegittime.

Concludendo su questo punto, l'impostazione data alla questione dagli appellanti non solo prescinde dalla connessione tra la disciplina generale delle obbligazioni e le norme sulla cassa integrazione, ma si rivela insufficiente in relazione ai numerosi e delicati problemi scaturenti dalla natura e dalla finalità dell'integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

Non si può negare che l'intervento della cassa integrazione, oltre che a fattispecie riconducibili alla impossibilità sopravvenuta della prestazione del lavoratore, si è sempre più esteso, nel procedere degli anni e nel dilatarsi della crisi economica, a casi riconducibili a mera "difficoltà" del datore di lavoro a ricevere le prestazioni lavorative e non si può prescindere dalla considerazione che le ipotesi di integrazione straordinaria potrebbero legittimare il ricorso dell'imprenditore ai licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui all'accordo interconfederale 5.5.1965.

Più in generale e separando la prospettiva del c.d. "diritto comune" per porsi dalla visuale del c.d. "diritto del lavoro della emergenza" bisogna ammettere che, in materia di sospensione della prestazione di lavoro, alla più rigorosa disciplina prevista dal codice civile circa l'inadempimento e la "mora" del creditore, che consente la liberazione dell'obbligo retributivo (o risarcitorio) in capo all'imprenditore soltanto in presenza di una causa di impossibilità oggettiva di ricevere la prestazione, corrisponde la disciplina più elastica contenuta dalle leggi sulla cassa integrazione, che accordano all'imprenditore di sospendere un numero indeterminato di dipendenti anche in circostanze di fatto che non presentano gli estremi giuridici del caso fortuito o della forza maggiore.

Si è delineata una disciplina giuridica sviluppatasi su di un piano parallelo a quello civilistico la quale, se, inizialmente, si è integrata con quest'ultimo, ha poi acquistato gradualmente carattere di autonomia e di specialità, mano a mano che sono andati modificandosi i presupposti di fatto e di diritto sui quali le due discipline operano. Difatti, nel primo caso, il modello teorico di riferimento è costituito dallo schema causale del contratto di scambio lavoro-retribuzione con riguardo al quale viene garantito il rispetto degli obblighi assunti liberamente dalle parti contraenti ed il mantenimento del rapporto di reciprocità delle prestazioni; nel secondo caso, invece, l'intervento legislativo tende a prescindere dalla considerazione della relazione interindividuale e dalle esigenze di funzionalità causale del rapporto obbligatorio per riferirsi piuttosto al contesto aziendale e produttivo globalmente inteso ed alle esigenze di funzionamento dello stesso secondo criteri di economicità e di produttività.

In tale prospettiva, la difficoltà o l'impossibilità di prosecuzione dell'attività e quindi l'attribuzione all'imprenditore della facoltà di sospendere o ridurre, l'orario di lavoro vengono definiti, nella legislazione speciale, più che nell'ottica del singolo rapporto lavorativo che, statisticamente considerato, tranne casi eccezionali, non potrebbe mai essere considerato ineseguibile, sulla base di valutazioni di ordine tecnico-economico e di funzionalità produttiva che comportano un giudizio di convenienza e di opportunità inevitabilmente discrezionale circa l'utilità o meno di produrre secondo i normali livelli produttivi. Naturalmente, la scelta operata ha ripercussioni immediate all'interno del singolo rapporto obbligatorio, secondo giustificabili provvedimenti sospensivi che, in una prospettiva meramente civilistica, potrebbero dare luogo ad uno stato di "mora credendi" ovvero di inadempimento contrattuale.

Grava sull'imprenditore l'obbligo di garantire la retribuzione al verificarsi

di una delle cause giustificative dell'intervento della Cassa Integrazione, sia pure in misura percentualmente decurtata rispetto al trattamento retributivo ordinario, e di garantire la continuità del rapporto di lavoro anche in situazioni di fatto nelle quali sia venuto meno l'interesse imprenditoriale alla prosecuzione del vincolo obbligatorio.

Tuttavia, l'accresciuta responsabilità imprenditoriale trova compensazione nell'intervento assistenziale pubblico che consente di socializzare, parzialmente o integralmente, i costi dell'operazione. Nell'ambito di questo nuovo equilibrio normativo, ampiamente distante dalle soluzioni regolamentari desumibili dal codice civile, una funzione centrale assumono i poteri conferiti agli organismi sindacali in materia di informazione e di controllo delle domande di integrazione. L'art. 5 della L. 20.5.1975 n. 164, infatti, ha reso obbligatorie le procedure di consultazione sindacale, sia in riferimento al verificarsi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la contrazione o la sospensione dell'attività produttiva (commi 1^o, 2^o e 3^o) sia negli altri casi di contrazione o sospensione della produzione, richiamati dall'art. 1 della citata legge, cui va aggiunta, per espresso disposto dell'art. 21 L. 12.8.77 n. 676, l'ipotesi di cui all'art. 2 lettera c) della stessa legge, riferentesi a "specifici casi di crisi aziendale che presentino particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore".

Soprattutto dal citato art. 6 è dato ricavare, in materia di sospensione del rapporto di lavoro, un nuovo regime, che opera su un piano aziendalistico e collettivo e che prevede un notevole ampliamento dei poteri imprenditoriali cui, però, fa fronte un diverso equilibrio negoziale, tale da rendere l'imprenditore comunque responsabile dell'obbligazione di fronte al verificarsi delle cause di integrazione, sia pure in misura decurtata rispetto alla normale retribuzione. Inoltre, è prevista una serie di obblighi di informazione e di trattative di cui sono destinatari le rappresentanze aziendali e le organizzazioni di categoria maggiormente rappresentative, localmente competenti, attraverso le quali viene non soltanto recuperato quell'elemento di consensualità che nella logica civilistica legittimerebbe la sospensione dei rapporti di lavoro, ma viene altresì prefigurata una fattispecie tipica di controllo sociale sui poteri gestionali dell'imprenditore e sulle domande di finanziamento pubblico. Così delineandosi la normativa, restano superate le ricostruzioni teoriche del fenomeno sospensivo di stampo civilistico allorché la sospensione venga effettuata su di un piano aziendalistico e collettivo.

Le procedure di consultazione intersindacale richiamata, riproducendo un procedimento di informazione e consultazione analogo a quello vigente in materia di licenziamenti collettivi, indicano come non sia possibile rapportare i criteri adoperati in materia di sospensioni collettive delle prestazioni di lavoro ai criteri applicabili sul piano interindividuale ai sensi della normativa di diritto comune.

Alla luce della legislazione sulla integrazione salariale, circostanze di fatto che potrebbero non rivestire gli estremi dell'impossibilità sopravvenuta (artt.

1218, 1262 c.c.) ovvero del motivo legittimo esonerante dallo stato di "mora credendi" (art. 1207 c.c.) nell'ottica del singolo rapporto obbligatorio, possono invece acquistare rilevanza ai fini sospensivi ed essere quindi equiparate a vere e proprie ipotesi di impossibilità sopravvenute se considerate in riferimento alla condizione economica produttiva e gestionale della singola azienda o unità produttiva. L'esame di tali circostanze di fatto, nel caso di specie costituite da situazioni di casi aziendali, è compiuto congiuntamente dai soggetti indicati dall'art. 5 citato, qualora ovviamente gli organismi sindacali a ciò abilitati o anche lo stesso datore di lavoro formulino un'esplicita richiesta in tal senso.

Tale esame congiunto (la informativa da parte del datore di lavoro nel caso di mancata attivazione delle strutture sindacali) così svolto costituirà il presupposto fondamentale della deliberazione del provvedimento di messa in Cassa Integrazione adottato dall'autorità amministrativa competente. Siamo, quindi, in presenza di una fattispecie e procedimentale complessa nella quale un'attività interprivata posta in essere da soggetti collettivi nel contesto delle relazioni industriali inerenti a singole unità produttive, assume a condizione di legittimità di un provvedimento discrezionale di esclusiva competenza della P.A.... E' da sottolineare, nel sistema della legislazione attualmente disciplinante la CIG, che non necessariamente la fase interprivata dell'iter procedimentale deve presentare una conclusione di tipo negoziale.

Essa, semplicemente, costituirà un imprescindibile e rilevante elemento di riferimento per la successiva attività valutativa della P.A. . Da quanto esposto emerge che la sospensione del rapporto di lavoro potrà essere proprio il risultato di tale discrezionale attività valutativa della P.A. concretizzatasi nel provvedimento di messa in Cassa Integrazione, emanato su richiesta del datore di lavoro al termine del procedimento qui ricordato; discende altresì che solo gli organismi sindacali di cui all'art. 5 saranno cointeressati alla fase interprivata del procedimento e legittimati ad impugnare il provvedimento stesso, naturalmente innanzi al G.A., non potendo l'A.G.O. se non "incedente tantum", pronunziarsi sulla legittimità di un atto amministrativo. La mancata legittimazione del singolo prestatore di lavoro, che inequivocabilmente si ricava dal sistema normativo, ad adire le vie giudiziarie, sia pure amministrative, costituisce in definitiva ulteriore conferma della eminente valenza collettiva che assume la sospensione del rapporto di lavoro quando essa si riferisce all'intero complesso aziendale e produttivo complessivamente considerato.

Passando alla applicazione di tali principi al caso in esame, e in riferimento anche al motivo di appello-secondo cui la sussistenza di cause di ristrutturazione o conversione non potrebbe essere rimessa alla valutazione soggettiva dell'imprenditore ma dovrebbe essere da quest'ultimo provata o accertata tramite una consulenza tecnica-osserva in primo luogo il Tribunale che non è contestata la regolarità, ai sensi della legge 20.5.1975 n. 164, della procedura che ha portato alla sospensione e alla messa in cassa integrazione straordinaria dei 23.000 dipendenti Fiat Auto e Teksid dal 10.10.1980; c'è il parere positivo sindacale alla dichiarazione di stato di crisi aziendale ai sensi dell'art. 2 L.

12.8.1977 n. 675 da parte della federazione Regionale CIGL-CISL-UIL e della FLM del Piemonte; c'è il parere positivo dell'Inps di Torino in data 8.11.1980; c'è il decreto ministeriale 18.12.1980 di dichiarazione di crisi aziendale, emesso previa delibera positiva del C.I.P.I. in data 11.12.80.

L'avvio della procedura è costituito dalla domanda 24.10.1980 rivolta dalla Fiat - Auto s.p.a. al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per la declaratoria dello stato di crisi aziendale, nella quale, evidenziati i dati negativi del bilancio e dell'eccesso di produzione rispetto alla richiesta di mercato e identificate le cause di tale situazione di crisi nella riduzione della domanda estera e nella minor competitività della azienda rispetto alle concorrenti, si sottolinea l'opportunità di una riduzione della mano d'opera occupata per poter proseguire una politica di investimenti produttivi per un rinnovamento degli impianti dal punto di vista tecnologico e cioè per "ridimensionare e selezionare tipi di prodotto e processi di produzione e rendere la struttura aziendale sufficientemente elastica nei confronti delle situazioni contingenti e delle mutevoli esigenze di mercato".

Nella procedura si è poi esplicito l'intervento sindacale previsto dal 4° e dal 5° comma dell'art. 5 della legge n. 164/1975 nel senso che, prima della sospensione, i sindacati sono stati informati delle cause e delle modalità della sospensione e infine hanno dato al CIPI il loro parere (positivo) sulla dichiarazione di stato di crisi aziendale ai sensi dell'art. 2, nel co Legge 12.8.1977 n. 575. Anzi, l'intervento delle organizzazioni sindacali di stato particolarmente penetrante e "decisivo" perchè si è sostanziato nel famoso accordo 18.10.1980 in cui, a fronte della revoca dei licenziamenti, si prevede espressamente la dichiarazione di crisi aziendale ai sensi della legge 675/1977 e la cassa integrazione straordinaria per 23.000 lavoratori.

Infine, il decreto ministeriale di dichiarazione di crisi aziendale è stato emesso previo parere del C.I.P.I., la cui autorevolezza discende sia dalla partecipazione al Comitato di tutti i capi dei dicasteri economici e sia dalla complessità degli accertamenti (art. 2 L. 675/1977) compiuti. Ora, è all'esito di tale articolata procedura che il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, con decreto in data 18.12.1980, ha decretato in favore dei lavoratori dipendenti della s.p.a. Fiat Auto la corresponsione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

E al riguardo, altresì i rilievi esposti dagli appellanti, è bene sottolineare che, sul piano giuridico, la posizione della Fiat Auto s.p.a. si riassume nella proposizione di una domanda al competente Ministero per la declaratoria dello stato di crisi aziendale, per cui non si può parlare di decisione unilaterale del datore di lavoro di sospendere i dipendenti e collocarli in Cassa integrazione, e che il provvedimento ministeriale è intervenuto sulla base dell'accertamento, effettuato dal C.I.P.I., della sussistenza di uno specifico caso di crisi aziendale, di particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazione locale e alla situazione produttiva del settore (lett. c, art. 2 L. 12.8.1977 n. 675) per cui la sussistenza della crisi non è certo stata rimessa alla valutazione sogget-

tiva dell'imprenditore. Ma va da sé che, al di sopra e al di fuori di ogni altra considerazione, è assorbente e decisivo il rilievo che nella specie è intervenuto il provvedimento ministeriale che ha ritenuto, in accoglimento della richiesta della Fiat Auto s.p.a. (ritenuta fondata) di dichiarare lo stato di crisi aziendale e di concedere la cassa integrazione straordinaria e ciò dell'esercizio di un potere ampiamente discrezionale, perché ancorato a valutazione socio-economiche nonché tecnico-produttive.

Di fronte a un siffatto decreto ministeriale e al relativo procedimento amministrativo si deve escludere che i singoli lavoratori (e nella specie i quattro ricorrenti) possano contestare in sede giudiziaria la sussistenza della crisi aziendale e, più in generale, la sospensione dal lavoro con collocamento in cassa integrazione straordinaria sia perché la procedura di integrazione straordinaria è sindacabile sotto il profilo della legittimità, e non del merito, sia perché la legge prevede espressamente ed esclusivamente la partecipazione dei sindacati alla procedura di cassa integrazione per cui solo gli stessi devono ritenersi legittimati a contestarne la regolarità. Comunque è risolutiva la considerazione che gli odierni appellanti non hanno mosso alcun rilievo alla legittimità del procedimento amministrativo e del decreto ministeriale in base ai quali sono stati sospesi dal lavoro e collocati in cassa integrazione.

Per le ragioni sopra esposte il Tribunale ritiene che l'appello e, prima ancora, le domande proposte col ricorso introduttivo del giudizio, risultino infondate in base a quanto stabilito dalla citata normativa in materia di integrazione salariale straordinaria.

E tuttavia, più che altro per ragioni di completezza di trattazione, il Collegio ritiene opportuno aggiungere che la condotta della s.p.a. Fiat Auto appare legittima anche in relazione alla disciplina contrattuale.

Le argomentazioni svolte ad riguardo dal Pretore, con una accurata, completa e profonda indagine, appaiono fondate e accoglibili e peraltro non risultano superate dalle censure degli appellanti.

In sintesi, il Pretore ha ritenuto vincolante (anche) per i ricorrenti l'accordo tra la s.p.a. Fiat Auto e le Organizzazioni Sindacali in data 18.10.1980 (in cui era prevista la sospensione del lavoro e la cassa integrazione guadagni) in quanto intervenuto nell'ambito della previsione dell'accordo interconfederale del 21.1.1975 (Modificazione delle norme sulle integrazioni salariali) richiamando dall'art. 5 (dis. gen. sez. prima) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16.7.1979 per i metalmeccanici, applicabili ai ricorrenti.

Contestando tale parte della decisione pretoriale, la difesa degli appellanti sostiene che l'accordo del 18.10.1980, in quanto transazione collettiva, non potrebbe "interferire sui cosiddetti diritti quesiti dei soggetti individuali"; che le intese confederali del 21.1.1975 non avrebbero per oggetto la contrazione dell'orario ma solo la regolamentazione delle relative conseguenze: che l'intervento del sindacato non riguarderebbe la riduzione dell'orario ma solo le modalità di distribuzione della stessa e non potrebbe comunque condurre a una transazione sui diritti del lavoratore.

Osserva, in senso contrario, il Tribunale che la lettura dell'accordo interconfederale 21.1.1975 avvalorata la tesi pretoriale.

Per quel che qui interessa, è sufficiente richiamare la disposizione dell'art. 6, 2° comma dell'Accordo: "nei casi previsti ai punti b) e c) delle cause d'intervento, la riduzione degli orari deve essere **preceduta** da una comunicazione alla struttura sindacale di fabbrica e, per il tramite dell'associazione territoriale degli industriali, al sindacato di categoria competente per territorio relativa alle cause, alla entità, alla durata prevedibile, al numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione seguirà, a richiesta, un esame congiunto allo scopo di valutare: i programmi produttivi; gli investimenti; gli effetti sulla occupazione al fine di adottare tutte le misure che ne assicurino la salvaguardia e lo sviluppo; le modalità di distribuzione della riduzione (attuando, in quanto possibile, criteri di rotazione); le iniziative di qualificazione professionale nella salvaguardia delle condizioni e normative conseguite".

Anzitutto, il carattere minuzioso della disciplina della procedura, la complessità di questa e l'ampiezza e la rilevanza degli argomenti su cui è previsto l'esame congiunto del datore di lavoro e dei sindacati dimostrano, con immediata evidenza, che la procedura è tutta orientata alla conclusione di un accordo. Inoltre, le stesse argomentazioni e in più l'espressa insuperabile previsione che le informazioni ai sindacati e il conseguente esame congiunto debbano precedere la riduzione degli orari, ben fa ritenere che anche la riduzione (e non solo l'applicazione della stessa) deve essere oggetto di trattativa e, possibilmente, di accordo, che peraltro, se modifica il contenuto del rapporto di lavoro, non perciò è necessariamente transattivo.

Anche la dizione dell'art. 5 CCNL secondo cui "in caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro le parti... fanno rinvio alle intese interconfederali 21.1.1975", non può essere interpretata nel senso voluto dagli appellanti perché l'articolo opera un rinvio ricettizio della già citata norma interconfederale del 1975.

D'altro canto, per effetto del rinvio ricettizio operato dal contratto collettivo vincolante per i dipendenti, non può negarsi il potere del sindacato di rappresentare gli stessi nelle materie previste dall'accordo.

L'accordo del 18.10.1980 deve quindi ritenersi vincolante anche per i quattro ricorrenti perché è stato stipulato nell'ambito dell'accordo interconfederale del 1975, le cui disposizioni, ad opera del rinvio ricettizio dell'art. 5 del CCNL del 1979, sono diventate parte integrante dello stesso e perciò vincolanti per gli odierni appellanti.

D'onde la conclusione che, anche in base alla contrattazione collettiva, deve ritenersi legittimo l'operato nella Fiat Auto s.p.a.

L'Appello va pertanto respinto.

Quanto alle spese, pare opportuno disporre l'integrale compensazione, attesa la novità delle questioni dibattute e la loro delicatezza e complessità.

P.Q.M.

Visti gli artt. 132 e 429 c.p.c. modif. dalla legge 11.81.973 n. 533.

Disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione.

Respinge l'appello proposto avverso la sentenza del Pretore di Torino in data 24.1.1981.

Compensa integralmente tra le parti le spese di questo grado del giudizio. Così deciso in camera di consiglio l'8.10.1981.



Torino 10/6/1983 — I Cassa integrati aderenti al Comitato di lotta alla Manifestazione Nazionale dei Metalmeccanici