

Cassazione civile sez. lav. - 01/06/2015, n. 11322

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MACIOCE	Luigi	-
Presidente	-	
Dott. BLASUTTO	Daniela	- rel.
Consigliere	-	
Dott. PATTI	Adriano Piergiovanni	-
Consigliere	-	
Dott. AMENDOLA	Fabrizio	-
Consigliere	-	
Dott. BUFFA	Francesco	-
Consigliere	-	

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 19875/2008 proposto da:

SLAI COBAS, in persona del Segretario-coordinatore Provinciale, sig.

P.R., e per i sigg.ri + ALTRI OMESSI

tutti

elettivamente domiciliati in ROMA, VIA MARIANNA DIONIGI 57, presso lo

studio dell'avvocato BEVILACQUA ANNA, rappresentati e difesi

dall'avvocato RIZZOGLIO Mirco Giovanni, giusta delega in atti;

nonchè C.G.F., elettivamente domiciliato in ROMA,

VIA MARIANNA DIONIGI 57, presso lo studio dell'avvocato BEVILACQUA

ANNA, rappresentato e difeso dagli avvocati RIZZOGLIO Mirco Giovanni,

GIOVANNI GIOVANNELLI, giusta delega in atti;



GIOVANNI GIOVANNELLI, giusta delega in atti;

- controricorrenti al ricorso

incidentale -

sul ricorso 19938/2008 proposto da:

FEDERAZIONE SINDACALE FIOM - CGIL DI MILANO, in persona  
del legale

rappresentante pro tempore, domiciliato in ROMA,  
PIAZZA CAVOUR,

presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI  
CASSAZIONE,

rappresentato e difeso dall'avvocato COSIMO FRANCIOSO,  
giusta delega

in atti;

-

ricorrente -

contro

FIAT GROUP AUTOMOBILES S.P.A., già FIAT AUTO  
S.P.A. C.F.

(OMISSIS);

-

intimata -

nonchè da:

FIAT GROUP AUTOMOBILES S.P.A., già FIAT AUTO  
S.P.A.C.F.

(OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro  
tempore,

elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR 19, presso  
lo studio

dell'Avvocato RAFFAELE DE LUCA TAMAJO (STUDIO TOFFOLETTO -  
DE LUCA

TAMAJO), che la rappresenta e difende unitamente agli  
avvocati

SALVATORE TRIFIRO', GIACINTO FAVALLI, giusta delega in  
atti;

- controricorrente e ricorrente

incidentale -

contro

FEDERAZIONE SINDACALE FIOM - CGIL DI MILANO;

-

intimata -

avverso la sentenza n. 690/2007 della CORTE D'APPELLO di MILANO,  
depositata il 24/07/2007 r.g.n. 1951/2004;  
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del  
03/03/2015 dal Consigliere Dott. DANIELA BLASUTTO;  
udito l'Avvocato RIZZOGLIO MIRCO GIOVANNI;  
udito l'Avvocato FAVALLI GIACINTO;  
udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott.  
CELENTANO Carmelo, che ha concluso per: ricorsi SLAI-CGL accoglimento  
per quanto di ragione (motivi da quattro a sette SLAI);  
ricorsi incidentali rigetto, estinzione per Z.,  
cessata  
materia del contendere per C., Cu. e Co..

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. La Corte di appello di Milano, in parziale riforma della sentenza n. 2444 del 2004 e in riforma delle sentenze nn. 1362, 2555, 2556, 2877, n. 4033 del 2004, 300, 2292 e 2782 del 2005, tutte del Tribunale di Milano, rigettava le domande proposte da Fiom-Cgil e Slai-Cobas di Milano L. n. 300 del 1970, ex art. 28 e quelle individuali proposte dai lavoratori nei confronti della Fiat Group Automobiles s.p.a., aventi ad oggetto l'impugnazione dei provvedimenti di collocazione in Cigs. Tali domande si erano incentrate sulla prospettata violazione:

A) degli accordi sindacali sottoscritti negli anni 1994 e fino al 2000, diretti al mantenimento dei livelli occupazionali nell'area di (OMISSIS);

B) della disposizione di cui all'art. 6.5 disciplina generale sez. 1<sup>a</sup> CCNL metalmeccanici, a seguito del disposto trasferimento da (OMISSIS) a (OMISSIS) delle linee produttive del VAMIA e delle attività delle Costruzioni Sperimentali, senza avere reso la previa informativa alle OO.SS.;

C) delle previsioni di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 1, comma 7, e L. n. 164 del 1975, art. 5, come integrate dal D.P.R. n. 218 del 2000, per non avere l'azienda,

nel dare corso alla procedura di Cigs, precisato, nella relativa lettera di apertura, i criteri di selezione dei lavoratori e le ragioni del mancato ricorso alla rotazione.

1.1. A fondamento del decisum, la Corte di appello svolgeva le considerazioni che di seguito, sinteticamente, si riportano.

A1) Quanto alla pretesa condotta antisindacale per violazione degli accordi aziendali, il comportamento della società era stato posto in essere non nell'immediatezza dell'accordo del 2000, ma oltre due anni e mezzo dopo; nel medesimo accordo era previsto l'impegno delle parti ad incontrarsi nel novembre 2000 per un esame dell'applicazione delle iniziative previste dall'accordo anche alla luce di ulteriori sviluppi che si dovessero prefigurare sull'intero comprensorio di (OMISSIS); ciò consentiva di comprendere che l'impegno della Fiat di mantenere ad (OMISSIS) le linee di produzione fosse rapportato all'evoluzione del mercato, come del resto espresso nel testo dell'accordo ("opportunità di cogliere tutte le circostanze favorevoli determinate dall'evoluzione del mercato delle VAMIA") ed il mercato, come risultava dai dati forniti dalla società e non contestati, ebbe a subire dopo il 2001 una netta involuzione. A2) Se possono ritenersi colpite l'immagine e la credibilità del sindacato da una violazione immediata delle intese raggiunte, non altrettanto può affermarsi nel caso in cui il comportamento segua di anni tali intese e in un contesto profondamente mutato; inoltre, quando l'accordo che si assume violato non riguardi direttamente la libertà e l'attività sindacale, la violazione del medesimo non integra di per sé la fattispecie repressa dall'art. 28 cit., essendo invece necessario che la violazione importi la lesione dell'immagine e della credibilità dell'organizzazione stipulante e, secondo la giurisprudenza di legittimità, formatasi in tema di parte normativa dei contratti collettivi, in tal caso è anzi addirittura indispensabile l'esistenza dell'intenzione del datore di lavoro di frustrare, attraverso il fatto oggettivo della violazione dell'accordo, la libertà e l'attività sindacale (Cass., 7 marzo 2001, n. 3298).

B1) Quanto alla pretesa violazione dell'art. 6.5, disciplina generale, sezione prima, del CCNL, non poteva condividersi l'interpretazione di tale norma fornita dal primo Giudice, per la quale l'obbligo di informazione ivi previsto al terzo comma riguarderebbe anche i decentramenti endo-aziendali. Deponeva in senso contrario la rubrica dell'art. 6.5., intitolata "decentramento produttivo", terminologia questa che sia nel lessico sindacale che in quello dell'economia aziendale esprime il conferimento all'esterno di tutta o parte dell'attività produttiva; orientava poi nella medesima direzione il richiamo alla nozione di "scorporo" di cui al terzo comma, la quale, nel linguaggio commercialistico, significa la separazione di attività da un'azienda e non il semplice trasferimento

di essa da un luogo ad un altro, ma sempre in unità di pertinenza dello stesso soggetto. I commi 3 e 4, interpretati in coordinamento tra loro, stavano ad indicare che delle operazioni di scorporo e di decentramento permanente di importanti fasi dell'attività produttiva influenti complessivamente sull'occupazione e riguardanti stabilimenti con più di 150 dipendenti va data informazione, in un incontro ad hoc, alle RSU e alle OO.SS. territoriali prima dell'inizio delle medesime operazioni; se le unità produttive hanno più di 350 dipendenti, le Organizzazioni sindacali vanno informate anche delle fasi di realizzazione, ossia delle varie tappe attuative man mano che si completano. B2) Se il terzo comma contemplasse le dislocazioni dell'attività produttiva nell'ambito della stessa azienda e il comma 4 il suo conferimento all'esterno, come sostenuto dalla difesa dei Sindacati e dal primo Giudice, si verrebbe ad un risultato irragionevole, in quanto nel secondo caso, avente rilevanza sociale e potenzialità lesive dell'occupazione maggiori, l'obbligo di informazione opererebbe con riguardo ad una soglia numerica più favorevole per l'azienda e senza la necessità d'incontro con le organizzazioni sindacali.

C1) Quanto alla violazione della regole procedurali della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e alla denunciata antisindacalità della condotta datoriale, occorre premettere che la disciplina introdotta dal D.P.R. n. 218 del 2000, riguardante la sola semplificazione del procedimento amministrativo, non aveva inciso sugli obblighi di rilevanza collettiva di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 1, commi 7 e 8; nel caso in esame l'esame congiunto si era effettivamente tenuto, restando irrilevante che ciò fosse avvenuto separatamente con alcuni componenti delle RSU, in quanto il termine "congiunto" di cui sia al D.P.R. n. 218 del 2000, sia alla L. n. 223 del 1991, non significa presenza contemporanea di tutti i componenti delle RSU. C2) Quanto alle informazioni sui criteri di scelta, la lettera di apertura della procedura conteneva la seguente comunicazione: "tali lavoratori saranno individuati sulla base delle esigenze tecniche e produttive, avuto anche riguardo alle esigenze professionali e funzionali"; "per i suddetti lavoratori non è prevista la possibilità di rotazione per ragioni di carattere tecnico organizzativo correlate alla cessazione della produzione di alcuni modelli, alla cessazione di attività e agli interventi di riorganizzazione e revisione dei processi di funzionamento dell'Azienda, con i relativi vincoli operativi, funzionali e di costo, nell'ambito di un complessivo programma finalizzato alla riduzione dei costi di struttura e di funzionamento". A fronte di tali indicazioni, spettava al dialogo tra datore di lavoro e OO.SS. ogni ulteriore approfondimento, essendo il datore tenuto a fornire le puntualizzazioni che gli vengono richieste e che peraltro neppure la L. n. 223, stabilisce debbano essere rese per iscritto: quando sono state già date informazioni "di massima" e l'esame congiunto si è svolto in

più sedute, non vi è motivo di insistere su carenze o incertezze informative da rendere "a monte", dovendo pure sottolinearsi come nessuna doglianza era stata mossa riguardo ad eventuali carenze informative verificatesi in tale fase.

C3) Per quel che riguardava il mancato ricorso alla rotazione, non vi era alcun obbligo per l'azienda di adottare tale criterio legale, nè le prescrizioni contemplate nella L. n. 223 del 1991, art. 1, comma 8, a carico del datore di lavoro avevano come destinatari le OO.SS., ma gli organi pubblici.

D) Quanto alle azioni individuali dei lavoratori tese a fare accertare l'illegittimità della sospensione dei rapporti di lavoro, osservava la Corte distrettuale che la procedura di CIGS avviata in data 31 ottobre 2002 era legittima, e conseguentemente erano legittime le sospensioni dei singoli rapporti di lavoro. A tal fine richiamava quanto già argomentato in ordine:

D1) al fatto che l'impegno della Fiat di mantenere in (OMISSIS) le linee di produzione in questione fosse rapportato all'evoluzione del mercato;

D2) alla inapplicabilità dell'art. 6.5 CCNL agli spostamenti interni dell'attività produttiva;

D3) alla legittimità del provvedimento di ammissione alla Cigs, direttamente interferente sui singoli rapporti di lavoro.

D4) Quanto alle posizioni dei lavoratori Z. e M., osservava che al momento della sospensione i due attori erano adibiti al reparto carrozzeria e che quindi sussisteva la causa integrabile, mentre non si era verificata alcuna "manovra volta a preconstituirla artificialmente".

E) Infine, osservavano i Giudici di appello che la legittimità della procedura di Cigs avviata in data 31 ottobre 2002 rendeva superfluo esaminare se attraverso la lettera 1 settembre 2003, che aveva dato luogo ad un successivo periodo di sospensione dei lavoratori per messa in Cigs a decorrere da tale data, fosse possibile o meno sanare difetti della prima procedura.

1.2. Per la cassazione di tale sentenza hanno proposto ricorso la SLAI- COBAS di Milano e i lavoratori nominati in epigrafe, articolando undici motivi di ricorso. Ha proposto ricorso separato la FIOM-CGIL di Milano sulla base di otto motivi. Resiste in entrambi i giudizi la FCA Italy s.p.a., già Fiat Group Automobiles, già Fiat Auto s.p.a., che propone a sua volta ricorso incidentale condizionato, formulando due motivi nel primo procedimento (R.G. n. 19875/2008) e un solo motivo nel secondo giudizio (R.G. n. 19938/2008). Resistono al ricorso

incidentale la SLAI-COBAS e i lavoratori ricorrenti in via principale; le medesime parti hanno depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

1.3. Alla memoria della società FCA Italy s.p.a. risultano allegati verbali di conciliazione relativi ai lavoratori C.L. e Co.Co., nonché atto di rinuncia - per intervenuta conciliazione - sottoscritto dal difensore del lavoratore Co.

G.F. e dal difensore della controparte; in tale atto si chiede che sia dichiarata cessata la materia del contendere.

2. All'udienza odierna preliminarmente si è provveduto ex art. 335 c.p.c., alla riunione dei procedimenti connessi in quanto proposti avverso la medesima sentenza. I difensori delle parti presenti hanno discusso oralmente.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

3. In via preliminare, occorre dichiarare l'inammissibilità dei ricorsi, principale e incidentale, per sopravvenuta carenza di interesse relativamente alle posizioni dei lavoratori C. L., Co.Co.Ma.Te. e C. G., dovendosi osservare che la dichiarazione congiunta di "cessata materia del contendere" per intervenuta transazione è inidonea ad integrare sia la rinuncia agli atti del giudizio, sia la manifestazione di cessazione della materia del contendere, quando provenga da difensori privi della procura speciale conferente il potere di rinunciare agli atti del giudizio e di accettare la rinuncia (v. Cass. n. 149 dell'8 gennaio 2014; sulla necessità della procura speciale dei difensori ai fini della declaratoria di cessazione della materia del contendere, cfr. Cass. nn. 16785/03, 6324/02, 14101/01 e 5390/00; contra, n. 8822/03). La definizione della vicenda in via transattiva stragiudiziale giustifica la compensazione delle spese del giudizio di legittimità.

4. Sempre in via preliminare, va disattesa l'eccezione di sopravvenuta carenza di interesse ad agire/impugnare ex art. 100 c.p.c. del sindacato Slai-Cobas, sollevata da FCA Italy s.p.a. in sede di memoria ex art. 378 c.p.c., per difetto di attualità. La società ha prospettato che dall'eventuale accoglimento della domanda/impugnazione nessuna utilità concreta potrebbero trarre le OO.SS. ricorrenti, considerato il mutato contesto fattuale che è derivato dall'evoluzione delle vicende economiche che hanno interessato gli Enti produttivi di (OMISSIS) ed hanno visto il successivo licenziamento collettivo di tutti i dipendenti; ha poi dedotto che la FCA Italy (come tutte le società del Gruppo Fiat) non applica più il CCNL Industria Metalmeccanica, di talchè nessun interesse può avere il

Sindacato Fiom-Cigil a vedere interpretata la disposizione di cui al punto 6.5. di tale contratto collettivo.

4.1. Deve osservarsi, in proposito, che il giudizio pervenuto all'esame di legittimità attiene ad una vicenda giuridica ben definita, relativa al procedimento di collocazione in CIGS avviato con comunicazione del 9 ottobre 2002 e avente decorrenza da dicembre 2002, rispetto alla quale la valutazione se sia rilevante od irrilevante lo svolgersi successivo delle vicende relative alla produzione dello stabilimento di (OMISSIS), come pure la circostanza che, da epoca successiva ai fatti di causa, le società del Gruppo Rat non applichino più il contratto collettivo la cui interpretazione ha formato oggetto dell'azione di tutela posta in essere dalle OO.SS. è sollecitata da FCA sottoponendo un quadro di vicende che, non appartenendo al "notorio", avrebbero dovuto essere introdotte innanzi a questa Corte nel rispetto delle regole di cui all'art. 372 c.p.c., comma 2 (dettate a garanzia del contraddittorio e di una rituale informazione del Collegio).

4.2. Di converso, neanche appare configurabile una unilaterale desistenza dalle proprie tesi vuoi di FCA Italy s.p.a. vuoi dei sindacati ricorrenti, tale da far venir meno la stessa contesa sulla denunciata, ed ex adverso negata, antisindacalità. Procedimento R.G. n. 19975/2008.

5. Ricorso principale proposto da SLAI-COBAS di Milano + altri.

5.1. Con il primo motivo del ricorso principale si denuncia omessa motivazione per non avere la sentenza analizzato l'entità delle reali iniziative produttive poste in atto da Fiat rispetto alla complessità degli impegni produttivi ed organizzativi concernenti il mantenimento dell'occupazione dell'ex Alfa Romeo di (OMISSIS), nonchè il contratto preliminare di compravendita Fiat Auto Partecipazioni/Immobiliare Estate Sei s.r.l. relativo all'area di (OMISSIS).

5.2. Il secondo motivo censura la sentenza per violazione degli artt. 1175, 1366 e 1375, anche in relazione alla L. n. 300 del 1970, art. 28. Con formulazione del relativo quesito di diritto, si chiede se la violazione di accordi sindacali, di accordi di programma e relative convenzioni (contenenti, nel caso di specie, impegni di mantenimento e potenziamento della produzione e, di conseguenza, dell'occupazione sull'area di (OMISSIS)) direttamente preso anche con le OO.SS. e l'assunzione ed attuazione di comportamenti contrari al contenuto degli impegni predetti, senza il coinvolgimento delle stesse OO.SS. e tenendole addirittura all'oscuro di tali piani surrettizi, ponendosi anche in violazione degli artt. 1175, 1366 e 1375 c.c., costituisca lesione di prerogative e libertà sindacali e configuri, quindi, un'ipotesi atipica di condotta antisindacale.

5.3. Con il terzo motivo, vertente su violazione di contratto collettivo nazionale di lavoro, si censura l'interpretazione dell'art. 6.5., disciplina generale, sezione prima, CCNL Industria Metalmeccanica. Si chiede se tale disposizione contrattuale sia da applicarsi ai casi in cui, come nel presente, si verta in una fattispecie di spostamento di una importante fase dell'attività produttiva da uno stabilimento ((OMISSIS)) all'altro ((OMISSIS)) della stessa società e se, dunque, in tale ipotesi, le RSU e, per il tramite dell'Associazione territoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria, debbano essere informati in apposito incontro circa l'articolazione per tipologie dell'attività decentrate, la localizzazione del decentramento, nonché la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare, configurandosi in difetto una condotta antisindacale del datore di lavoro, sanzionabile L. n. 300 del 1970, ex art. 28.

5.4. Con i motivi da quattro a sette si denuncia violazione della L. n. 164 del 1975, art. 5, commi 4, 5 e 6 e della L. n. 223 del 1991, art. 1, commi 7 e 8. In particolare, con il primo quesito del quarto motivo si chiede se la mancata ottemperanza, da parte dell'azienda datrice di lavoro, agli obblighi informativi in materia di Cigs sulla stessa gravanti ai sensi del combinato disposto di tali norme e del D.P.R. n. 218 del 2000 comporti una violazione di carattere meramente formale senza ripercussioni sulla legittimità della procedura di Cigs, ovvero come ritenuto dai ricorrenti, si riverberi in violazione c.d. sostanziale dei diritti di informativa riconosciuti alle RSU e OO.SS., venendosi così a configurare una condotta antisindacale del datore di lavoro. Il motivo è svolto con riferimento al passaggio motivazionale della sentenza che ha ritenuto adempiuti gli obblighi informativi di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 1, comma 7, pur in assenza di una specificazione dei criteri in sede di comunicazione, laddove questi abbiano formato oggetto di trattazione in sede di esame congiunto.

Con il secondo quesito del quarto motivo si chiede se, anche alla luce del disposto di cui alla L. n. 59 del 1997, art. 20, la normativa di cui alla L. n. 164 del 1975, art. 5 e alla L. n. 223 del 1991, art. 1, commi 7 e 8, debba o meno ritenersi abrogata ad opera del D.P.R. n. 218 del 2000, con la conseguenza che, in caso affermativo, una comunicazione di apertura della procedura di Cigs - da inviarsi esclusivamente alle rappresentanze sindacali - in cui il datore di lavoro si limiti a comunicare la propria intenzione di richiedere l'intervento di tale procedura, senza indicazione delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, dell'entità e delle durata prevedibile della stessa, del numero dei lavoratori interessati, dei criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, nonché le modalità della rotazione, non costituisca condotta antisindacale, mentre, in caso

negativo, una comunicazione priva di tali indicazioni, non risponda agli obblighi normativi legislativamente previsti e violi, quindi, il diritto di informativa del sindacato, così integrando una condotta antisindacale del datore di lavoro medesimo.

5.5. Il quinto motivo pone il quesito se, alla luce del combinato disposto della L. n. 164 del 1975, art. 5, commi 4, 5, e 6, della L. n. 223 del 1991, art. 1, commi 7 e 8, nonché dei D.P.R. n. 218 del 2000, nel caso in cui, in una comunicazione di apertura della procedura di Cigs, il datore di lavoro comunichi la propria intenzione di richiedere l'intervento di tale procedura (Cigs), senza indicare con precisione i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, ma limitandosi a dedurre che "tali lavoratori saranno individuati sulla base delle esigenze tecniche e produttive, avuto anche riguardo alle esigenze professionali e funzionali e saranno sospesi dall'attività in via continuativa", debbano o meno ritenersi soddisfatti i requisiti richiesti dalle norme sopra citate per la validità, completezza e correttezza di tale comunicazione e se, in caso negativo, la predetta comunicazione non risponda agli obblighi normativi legislativamente previsti e violi, quindi, il diritto di informativa del sindacato, così integrando una condotta antisindacale del datore di lavoro medesimo.

5.6. Con il sesto motivo si chiede se, alla luce del combinato disposto della L. n. 164 del 1975, art. 5, commi 4, 5 e 6, della L. n. 223 del 1991, art. 1, commi 7 e 8, nonché del D.P.R. n. 218 del 2000 e dell'accordo interconfederale del 20.12.93, l'esame congiunto possa essere espletato con le singole componenti RSU separatamente, in date diverse e su tavoli separati, come nel caso di specie, e se tale comportamento sia da ritenersi antisindacale.

5.7. Con il settimo motivo si denuncia violazione del combinato disposto della L. n. 164 del 1975, art. 5, commi 4, 5 e 6, della L. n. 223 del 1991, art. 1, commi 7 e 8, nonché del D.P.R. n. 218 del 2000, nel caso in cui il datore di lavoro comunichi la propria Intenzione di richiedere l'intervento di tale procedura (Cigs) senza indicare le modalità della rotazione ovvero i motivi per i quali ritiene di non adottare meccanismi di rotazione tra i lavoratori che espletano le medesime mansioni e sono occupati nell'attività produttiva interessata dalle sospensioni, limitandosi a dedurre che "per i suddetti lavoratori non è prevista la possibilità di rotazione per ragioni di carattere tecnico-organizzativo correlate alla cessazione della produzione di alcuni modelli...di attività e agli interventi di riorganizzazione...", debbano o meno ritenersi soddisfatti i requisiti richiesti dalla norme sopra citate per la validità, completezza e correttezza di tale comunicazione e se, in caso negativo, la predetta comunicazione violi, quindi, il

diritto di informativa del sindacato, così integrando una condotta antisindacale del datore di lavoro medesimo.

5.8. Con l'ottavo motivo si chiede se la violazione da parte dell'azienda degli impegni assunti con la sottoscrizione di specifici accordi sindacali e programmatici sottoscritti con le OOSS si riverberi direttamente (oltre che indirettamente) anche sui singoli rapporti di lavoro, determinando, tra l'altro, la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia delle sospensioni in CIGS dei singoli lavoratori, con condanna dell'azienda al pagamento della normale retribuzione.

5.9. Il nono motivo, con riferimento alle posizioni di Z. e M., denuncia violazione dell'art. 2103 c.c. e degli artt. 1175, 1366 e 1375 c.c.. Si chiede se violi tali norme l'azienda datrice di lavoro che, dopo avere assegnato i dipendenti ad un reparto produttivo per circa tre anni, non sussistendo le ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste affinché un lavoratore possa essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, (ritrasferisca i predetti lavoratori ( Z. e M.) alla precedente unità produttiva (in questa fattispecie dalla Direzione Tecnica alla Carrozzeria) solo pochi giorni prima dell'apertura della procedura di Cigs relativa all'unità alla quale gli stessi sono stati (ritrasferiti (nel caso in esame la Carrozzeria), con la conseguente sottoposizione a Cigs dei lavoratori interessati dal trasferimento.

5.10. Con il decimo motivo ci si duole di omessa motivazione, sempre relativamente alle posizioni Z. e M., in ordine alla mancanza del requisito dell'assegnazione dei lavoratori al reparto produttivo (Carrozzeria) interessato dalla Cigs alla data del 31.10.2002 come indicato nella lettera di apertura della procedura.

5.11. L'undicesimo motivo denuncia violazione L. n. 164 del 1975, art. 5, commi 4, 5 e 6, della L. n. 223 del 1991, art. 1, commi 7 e 8, nonché del D.P.R. n. 218 del 2000, con riferimento ai principi del giusto procedimento ai sensi della L. n. 241 del 1990. Si chiede se, alla luce del combinato disposto di tali norme, la sola rinnovazione della comunicazione di apertura della procedura di Cigs, inviata nove mesi dopo la già concessa sospensione in Cigs, annulli o meno la precedente procedura già espletata. In ogni caso se tale comunicazione sia idonea a sanare i vizi procedurali intervenuti in precedenza, eventualmente anche con effetto retroattivo, tenuto conto altresì della sopravvenuta modifica della situazione oggettiva inerente alla condizione dei lavoratori (reintegrati in servizio) e alla produzione (spostata a (OMISSIS)) e quindi se tale rinnovazione sia idonea a rendere legittima la sospensione in Cigs per l'intero arco temporale

e/o per il periodo successivo alla stessa (1.9.2003) o ne configuri la sua illegittimità.

6. Ricorso incidentale proposto da FCA Italy s.p.a..

6.1. Con il primo motivo ci si duole di insufficiente motivazione in merito al rigetto dell'eccezione riguardante il difetto di legittimazione attiva di Slai-Cobas, sollevata dall'opponente per difetto di prova dello svolgimento di attività sindacale sull'intero territorio nazionale.

6.2. Con il secondo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione del D.P.R. n. 218 del 2000, chiedendo se tale decreto abbia abrogato la L. n. 223 del 1991, art. 1, commi 7 e 8 e se quindi la lettera di avvio della procedura di CIGS dell'ottobre 2002 sia in contrasto con le vigenti disposizioni di legge in materia di procedura di cassa integrazione.

7. Esame dei motivi del ricorso principale nel procedimento R.G. n. 19975/2008.

7.1. Il primo motivo del ricorso principale, vertente su presunto vizi di motivazione per omesso esame di punti di fatto, non denuncia vizi logici intrinseci al ragionamento, nè la violazione di regole di ermeneutica negoziale, ma propone una diversa lettura del contenuto degli accordi con la valorizzazione di alcuni dati testuali, di cui sollecita un diverso apprezzamento, prescindendo dalla lettura interpretativa fornita dalla Corte di appello, la quale - v. punto A1) - ha ritenuto che, alla luce degli accordi, l'impegno della Fiat di mantenere ad (OMISSIS) le linee di produzione in questione fosse rapportato all'evoluzione del mercato e il mercato ebbe a subire dopo il 2001 una netta involuzione; per cui non vi era stata, alla luce dell'evoluzione dei fatti successiva, alcuna violazione del contenuto degli accordi.

Il motivo si risolve, dunque, in una critica dell'interpretazione che degli atti negoziali ha fornito il giudice di merito, critica che tuttavia non può trovare ingresso in questa sede di legittimità.

L'interpretazione di un negozio giuridico costituisce un accertamento di fatto istituzionalmente riservato al giudice di merito; nella specie, con il ricorso per cassazione non si prospetta l'erroneità di tale interpretazione per violazione dei canoni ermeneutici dell'interpretazione negoziale, nè si prospettano vizi logici intrinseci al ragionamento del giudice di merito, ma si sollecita una inammissibile rivisitazione del risultato interpretativo. E' principio ripetutamente affermato da questa Corte che il ricorso per cassazione, con il quale si facciano valere vizi di motivazione della sentenza, impugnata a norma dell'art. 360 c.p.c., n. 5, deve

contenere la precisa indicazione di carenze o lacune nelle argomentazioni sulle quali si basano la decisione o il capo di essa censurato, ovvero la specificazione d'illogicità, consistenti nell'attribuire agli elementi di giudizio considerati un significato fuori dal senso comune, od ancora la mancanza di coerenza fra le varie ragioni esposte, quindi l'assoluta incompatibilità razionale degli argomenti e l'insanabile contrasto degli stessi. Né al giudice del merito può imputarsi d'aver ommesso l'esplicita confutazione delle tesi non accolte e/o la particolareggiata disamina degli elementi di giudizio ritenuti non significativi, giacché né l'una né l'altra gli sono richieste, mentre soddisfa l'esigenza di adeguata motivazione che il raggiunto convincimento risulti da un esame logico e coerente di quelle, tra le prospettazioni delle parti e le emergenze istruttorie, che siano state ritenute di per sé sole idonee e sufficienti a giustificarlo (cfr. Cass. 23 maggio 2007 n. 12052).

7.2. Il secondo motivo è privo di attinenza al decisum di cui al punto A2) della narrativa in fatto, poichè il quesito presuppone una violazione degli accordi che invece la Corte di appello ha motivatamente escluso.

7.3. Il terzo motivo investe l'interpretazione dell'art. 6.5 del CCNL di settore. Occorre premettere che la denuncia di violazione o di falsa applicazione dei contratti o accordi collettivi di lavoro, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, come modificato dal D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, art. 2, è parificata sul piano processuale a quella delle norme di diritto, sicchè, anch'essa comporta, in sede di legittimità, l'interpretazione delle loro clausole in base alle norme codicistiche di ermeneutica negoziale (art. 1362 c.c. e segg.) come criterio interpretativo diretto e non come canone esterno di commisurazione dell'esattezza e della congruità della motivazione, senza più necessità, a pena di inammissibilità della doglianza, di una specifica indicazione delle norme asseritamente violate e dei principi in esse contenuti, nè del discostamento da parte del giudice di merito dai canoni legali assunti come violati o di una loro applicazione sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti (Cass. n. 6335 del 2014; conf. Cass. n. 18946 del 2014).

7.3.1. Il tenore della disposizione contrattuale è il seguente:

"6.5. - Decentramento produttivo.

1. Di norma annualmente le aziende che occupano più di 200 dipendenti renderanno ai Sindacati provinciali di categoria congiuntamente alle RSU, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la

Direzione dell'azienda interessata, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

2. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

3. Le Direzioni degli stabilimenti con più di 150 dipendenti informeranno in apposito incontro le RSU e tramite l'Associazione territoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione:

in questi casi l'informazione riguarderà l'articolazione per tipologie dell'attività decentrata, la localizzazione del decentramento indicata per grandi aree territoriali, nonché la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare.

4. Le Direzioni delle unità produttive con più di 350 dipendenti forniranno alle RSU e tramite l'Associazione territoriale di competenza, ai Sindacati provinciali di categoria, informazioni preventive rispetto alla fase di realizzazione di decisioni assunte relativamente a rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione. 5 (...)." 7.3.2. L'interpretazione sistematica di tali disposizioni porta a confermare la lettura interpretativa fornita dalla Corte di appello.

La rubrica dell'articolo "decentramento produttivo", senza ulteriori distinzioni, allude all'introduzione di una disciplina unitaria relativa al medesimo fenomeno economico. Nel comma 1 si contempla, per tutte le aziende che occupano più di 200 dipendenti, l'obbligo di rendere, su richiesta del Sindacato e in un "apposito incontro", "informazioni" intorno alle caratteristiche generali del "decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente" nonché riguardo "all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali"; nel contesto della medesima operazione economica di decentramento produttivo è poi previsto, dal secondo comma, che "le aziende committenti" chiederanno "alle aziende esecutrici" di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro; il combinato disposto del

primo e del secondo comma rende evidente il riferimento compiuto dalle parti sociali a operazioni di decentramento produttivo extra (e non endo) aziendale, solo in tal modo potendosi spiegare la richiesta, rivolta dalla committente alla esecutrice, di garantire un determinato trattamento contrattuale e di tutela del lavoro.

7.3.3. Il terzo e il comma 4 contemplano specifici obblighi di comunicazione e informazione: per l'ipotesi di "stabilimenti con più di 150 dipendenti", è previsto che nel corso di un "apposito incontro" siano rese informazioni circa le "operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione"; in questi casi l'informazione riguarderà l'articolazione per tipologie dell'attività decentrata, la localizzazione del decentramento indicata per grandi aree territoriali, nonché la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare. Il comma 4 prevede, per "le unità produttive con più di 350 dipendenti" un obbligo di "informazione preventiva rispetto alla fase di realizzazione di decisioni" assunte relativamente a "rilevanti processi di esternalizzazione" comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione.

7.3.4. L'uso di termini diversi per significare il medesimo fenomeno è solo apparentemente promiscuo, in quanto la locuzione "processi di esternalizzazione" afferisce alla fase dinamica attraverso la quale si realizza il "decentramento produttivo", mentre l'espressione "scorporo" sembra doversi coordinare alla locuzione "decentramento permanente", alludendo alla medesima sequenza di "separazione e spostamento" di attività produttiva da uno stabilimento ad una realtà ad esso esterna, pur sempre riferibile ad un processo di decentramento extra-aziendale.

7.3.5. L'articolazione delle diverse previsioni risponde a tutele via via crescenti in rapporto alle dimensioni della realtà produttiva di riferimento. Così, mentre per le aziende con più di 200 dipendenti (e stabilimenti con numero di dipendenti non superiore a 150) l'obbligo informativo va assolto in presenza di una richiesta; nel caso di stabilimenti con più di 150 dipendenti, sussiste un obbligo di preventiva informazione tout court (senza necessità di richiesta) e di incontro con le RSU e i Sindacati provinciali di categoria;

infine, ove l'unità produttiva abbia più di 350 dipendenti, vi è anche un ulteriore obbligo di informazione preventiva che riguarda le fasi di realizzazione delle decisioni, ossia progressivamente le varie tappe attuative del processo.

7.3.6. E' dunque corretta l'interpretazione del punto 6.5. del CCNL fornita dalla Corte di appello. La diversa soluzione proposta da parte ricorrente, tesa a riferire alle operazioni di decentramento extra-aziendale solo il comma 4, comporterebbe l'irragionevole conseguenza che proprio per tali operazioni, aventi conseguenze - di regola - più gravi per l'occupazione rispetto allo spostamento della produzione da uno stabilimento ad un altro della medesima azienda, le decisioni sarebbero assunte senza incontro preventivo con le RSU e i Sindacati provinciali di categoria e le informazioni (peraltro riguardanti solo le fasi attuative della decisione già assunta) verrebbero rese solo nel caso di unità produttive aventi una consistenza numerica di occupati superiore a quella dello stabilimento interessato (in ipotesi) da mero spostamento produttivo endo-aziendale.

7.4. Il quarto motivo, nelle sue diverse articolazioni, e il quinto motivo denunciano vizi relativi alla comunicazione di apertura della procedura di Cigs, in quanto si assume l'insufficienza delle informazioni fornite in tale fase alle OO.SS.. I motivi, da esaminare congiuntamente, sono fondati.

7.4.1. Innanzitutto, il Collegio ritiene di non doversi discostare dal costante orientamento giurisprudenziale, enunciato dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 302/2000, e ripreso nei successivi arresti giurisprudenziali di questa Corte, laddove è stato evidenziato che "la specificità dei criteri di scelta ... consiste nella idoneità dei medesimi ad operare la selezione e nel contempo a consentire la verifica della corrispondenza della scelta ai criteri. In altri termini l'aggettivo non individua una specie nell'ambito del genere criterio di scelta ma esprime la necessità che esso sia effettivamente tale, e cioè in grado di operare da solo la selezione dei soggetti da porre in cassa integrazione. Infatti un criterio di scelta generico non è effettivamente tale, ma esprime soltanto, non un criterio, ma un generico indirizzo nella scelta" (Cass. n. 7720 del 2004; in tal senso, v. altresì Cass. n. 12719 e n. 11660 del 2006).

7.4.2. Pertanto, una comunicazione assolutamente generica in ordine ai criteri in base ai quali pervenire all'individuazione dei dipendenti interessati alla sospensione, tale da rendere impossibile qualunque valutazione coerente tra il criterio indicato e la selezione dei lavoratori da sospendere, viola l'obbligo di comunicazione previsto dalla L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 1, comma 7, e tale violazione non può ritenersi sanata dall'effettività del confronto con le organizzazioni sindacali, trovandosi queste ultime a dover interloquire sul tema senza essere a conoscenza del contenuto specifico dei dati da trattare (Cass. n. 13240 e 15393 del 2009;

conf. Cass. n. 19618 del 2011, n. 7459 del 2012).

7.4.3. E' stato poi osservato da questa Corte che la disciplina del D.P.R. n. 218 del 2000 non abroga la L. n. 223 del 1991 e lascia, quindi, intatti gli oneri di comunicazione fissati dall'art. 1 di quest'ultima. Il D.P.R. n. 218, non incide sulle disposizioni del combinato disposto della L. n. 164 del 1975, art. 5 e della L. n. 223 de 1991, art. 1, comma 7 - riguardanti l'obbligo datoriale di comunicare in avvio della procedura per l'integrazione salariale alle organizzazioni sindacali i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità di rotazione poste da tali disposizioni in capo dell'imprenditore -, atteso che la disciplina da esso fissata attiene unicamente alla fase propriamente amministrativa del procedimento di concessione della integrazione salariale (Cass. n. 28464 del 2008; sul medesimo tema, v. da ultimo Cass. n. 25949 del 2014, nn. 25231-25222, n. 25222, n. 25047, n. 23788, nn. 23777-23776, nn. 23712-23711, n. 23515, nn. 23493-23491, nn. 25459-23452, nn. 23399-23395, nn. 15880-15875, n. 15741, nn. 15588-15587, nn. 15423- 17418 del 2014).

7.4.4. Deve quindi ribadirsi nella presente sede che, nella scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione, la L. n. 223 del 1991, art. 1, comma 7, prescrive che i datore di lavoro comunichi alle OO.SS. i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, in relazione a quanto previsto dalla L. n. 164 del 1975, art. 5. Tale disposizione tutela, nella gestione della cassa integrazione, i diritti dei singoli lavoratori e le prerogative delle OO.SS., anche dopo l'entrata in vigore della disciplina del D.P.R. 10 giugno 2000, n. 218, la quale non abroga o modifica le suddette disposizioni ma è volta unicamente a diversamente regolamentare il procedimento amministrativo, di rilevanza pubblica, di concessione di integrazione salariale. Ad analoga conclusione deve pervenirsi in relazione agli obblighi di rilevanza collettiva del datore, in quanto la detta normativa regolamentare non ha spostato l'informazione sui criteri di scelta e sulle modalità della rotazione dal momento iniziale della comunicazione di avvio a quello immediatamente successivo dell'esame congiunto. Una diversa interpretazione avrebbe come conseguenza solo l'alleggerimento degli oneri della parte datoriale con compressione dei diritti di informazione spettanti al sindacato, dando luogo ad un sistema di consultazione sindacale palesemente inadeguato (cfr. Cass. n. 13240 e n. 15393 del 2009 cit.).

7.4.5. Eventuali vizi del contenuto informativo delle comunicazioni, ascrivibili ad omesse o gravemente carenti indicazioni, come pure l'uso di criteri de tutto generici ed astratti, pongono le organizzazioni sindacali nelle condizioni di dover interloquire sul tema senza essere a conoscenza del contenuto specifico dei dati da trattare e rendono così a priori inadeguato il confronto sindacale istauratosi,

poichè il vizio genetico del procedimento informativo inficia anche la possibilità di un concreto confronto con le organizzazioni sindacali sullo specifico tema. L'esistenza di vizi inerenti al contenuto di tale obbligo informativo integra un'ipotesi di condotta antisindacale, che può formare oggetto dell'azione prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 28 e, dall'altro, investendo un elemento essenziale (e non meramente formale o marginale) della complessa fattispecie, è causa diretta di illegittimità del provvedimento finale, perchè preclude la mancata verifica del corretto esercizio del potere del datore di lavoro e impedisce il perseguimento dello scopo previsto dalla legge (la suddetta tutela della posizione dei singoli lavoratori coinvolti nella procedura)" (Cass. SS.UU. n. 302 del 2000 cit.).

7.4.6. La sentenza impugnata ha ritenuto che "debba toccare al dialogo tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali ogni ulteriore approfondimento, essendo il datore tenuto a fornire le puntualizzazioni che gli vengono richieste; puntualizzazioni che peraltro neppure la L. n. 223, stabiliva dovessero essere fatte per iscritto" e che, "in un esame congiunto che può svolgersi, come si è svolto, in più sedute non ha senso, ripetersi quando già sono state date informazioni di massima, insistere su carenze o incertezze informative a priori...". Tale valutazione si attaglia al precedente passaggio argomentativo in cui la Corte di merito ha elencato le parti, ritenute salienti, della comunicazione L. n. 300 del 1970, ex art. 1, comma 7 (pur qualificando, sul punto contraddittoriamente, i medesimi dati conoscitivi come "indicazioni generiche", laddove le stesse sono state, poco dopo, giudicate "di massima", tali cioè da richiedere solo puntualizzazioni in sede di incontro con le OO.SS. e da rendere sostanzialmente possibile l'effettività del confronto), così riportate: "...tali lavoratori saranno individuati sulla base delle esigenze tecniche e produttive, avuto anche riguardo alle esigenze professionali e funzionali..." "...per i suddetti lavoratori non è prevista la possibilità di rotazione per ragioni di carattere tecnico organizzativo correlate alla cessazione della produzione di alcuni modelli, alla cessazione di attività e agli interventi di riorganizzazione e revisione dei processi di funzionamento dell'Azienda, con i relativi vincoli operativi, funzionali e di costo, nell'ambito di un complessivo programma finalizzato alla riduzione dei costi di struttura e di funzionamento". La sentenza ha, nei fatti, ritenuto sufficiente tale contenuto informativo, in quanto richiedente solo ulteriori chiarificazioni ed approfondimenti in sede di discussione. Trattasi di valutazione sindacabile in sede di legittimità, in quanto la denunciata violazione della previsione di cui alla cit. L. n. 223, art. 1, comma 7 ("criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere") attiene al canone di commisurazione di adeguatezza della fattispecie concreta a quella astratta; il giudizio di merito applicativo di

norme elastiche o di clausole generali è soggetto al controllo di legittimità a pari di ogni altro giudizio fondato su norme di legge, in quanto, nell'esprimere il giudizio di valore necessario per integrare una norma elastica (che, per la sua stessa struttura, si limita ad esprimere un parametro generale), il giudice di merito compie un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa, dando concretezza a quella parte mobile (elastica) della stessa, introdotta per consentire alla norma stessa di adeguarsi ai mutamenti del contesto storico-sociale (Cass. n. 10058 del 2005, n. 8017 del 2006, n. 21213 del 2005; v.

pure Cass. n. 5095 del 2011, n. 6498 del 2011).

7.4.7. Orbene, locuzioni generali ed astratte quali "esigenze tecniche e produttive" e "esigenze professionali e funzionali", ancorchè lette in unione tra loro e quand'anche integrate dalle esplicitate ragioni del mancato ricorso alla rotazione (indicazioni peraltro più propriamente funzionali agli adempimenti di cui al comma 8), mediante espressioni di contenuto parimenti generico, quali "ragioni di carattere tecnico organizzativo correlate alla cessazione della produzione di alcuni modelli", "cessazione di attività" e "interventi di riorganizzazione e revisione dei processi di funzionamento dell'Azienda, con i relativi vincoli operativi, funzionali e di costo, nell'ambito di un complessivo programma finalizzato alla riduzione dei costi di struttura e di funzionamento", non possono ritenersi idonee ad assolvere alla funzione di cui alla cit. L. n. 223, art. 1, comma 7, essendo prive di qualunque concretezza tale da consentire di porre in relazione causale diretta i lavoratori da sospendere con la ragione giustificativa solo apparentemente dedotta a sostegno della selezione.

7.4.8. Trattasi di riferimenti, di perse, astratti, che, al più, rimandano alle ragioni che hanno determinato il ricorso al procedimento di cassa integrazione, ma non esprimono ancora un indicatore utile per l'individuazione certa dei lavoratori da sospendere (v. pure, per analogia fattispecie, riguardante la medesima procedura, ma con riferimento a diversa unità produttiva: Cass. n. 15393 del 2009, la quale ha affermato che "i criteri indicati nella nota del 31.10.2002 erano costituiti da affermazioni assolutamente generiche che rendevano impossibile la valutazione della coerenza tra il criterio indicato e la selezione dei lavoratori da sospendere; e tale valutazione appare in buona sostanza confermata dalla stessa ricorrente laddove ha evidenziato la sufficiente chiarezza e specificità dei criteri indicati, "quali linee guida dell'operazione selettiva"; il che equivale ad escludere il predetto requisito della specificità atteso che, per come evidenziato da questa Corte nella citata sentenza n. 7720 del 2004, un criterio di scelta

generico non è effettivamente tale, ma esprime solo un generico indirizzo nella scelta").

7.5. Parte resistente ha evidenziato che dall'analisi complessiva del contenuto della comunicazione del 31 ottobre 2002 sarebbe stato possibile per i Sindacati comprendere le cause della sospensione (debolezza, divenuta strutturale, della domanda del mercato automobilistico; risultato economico fortemente negativo; necessità di adozione di un programma straordinario diretto al contenimento dei costi), dei settori e dei lavoratori interessati, con ripartizione per unità di appartenenza (operai, intermedi, impiegati e quadri che operano nelle unità organizzative della Fiat Auto), come "individuate nell'elenco allegato, che costituisce parte integrante della presente comunicazione, in relazione alla tipologia di attività e di prodotti cui sono dedicati, o ad essi collegati, con entità e durata ivi indicate". Ha così inteso sottolineare la rilevanza anche delle restanti parti della comunicazione di avvio della procedura, in quanto dal complessivo tenore della lettera e dei suoi allegati sarebbe stato possibile cogliere lo stretto collegamento tra coloro che venivano sospesi in CIGS e la loro adibizione a lavorazioni cessate o fortemente ridotte a causa della riorganizzazione.

7.5.1. Orbene, a prescindere dai profili di inammissibilità per difetto di autosufficienza (i cui oneri gravano anche su parte controricorrente) in merito ad una questione non espressamente affrontata nella sentenza impugnata (che anzi, riferendo della necessità di integrare il quadro della comunicazione con indicazioni di dettaglio da rendere in sede di esame congiunto, ha implicitamente escluso che potessero esservi altri dati decisivi, oltre quelli espressamente analizzati), non risulta comunque prospettata l'esistenza di un criterio trascurato dalla Corte di appello che, se fosse stato invece considerato, sarebbe stato dirimente ai fini del decidere. Tanto non è dato evincere dalle argomentazioni riproposte dalla controricorrente, la quale ha riferito (v. pag. 30 del controricorso) che vennero interessati dalla Cigs "tutti gli addetti alla produzione dei veicoli a minimo impatto ambientale (VAMIA) e delle costruzioni sperimentali (Prototype Manufacturing)" e che "gli addetti a tali settori costituiscono circa il 90% del personale collocato in Cigs presso (OMISSIS)". Emerge quindi come dato incontestato e di rilievo processuale nella disamina del motivo che il criterio indicato, quand'anche desumibile dal tenore complessivo della comunicazione e dei suoi allegati nel senso preteso dalla società, non sarebbe stato dirimente, per non essere esaustivo del totale dei collocati in CIGS. L'idoneità del criterio a soddisfare le esigenze informative è dato dalla adeguatezza dello stesso a consentire la selezione di tutti i lavoratori da sospendere (e non solo di alcuni o di una parte, ancorchè maggioritaria, di essi); non potrebbe ritenersi tale un

criterio che lasciasse priva di giustificazione causale anche una parte soltanto dei lavoratori destinatari del provvedimento, poichè la non esaustività del criterio ne esclude il carattere di "specificità", nei termini sopra illustrati.

7.5.2. Giova richiamare il precedente di questa Corte n. 15393 del 2009, che, nel disattendere analoga censura svolta dalla società, che anche in quella sede aveva dedotto che la comunicazione aziendale del 31.10.2002 non si limitava alla individuazione del solo criterio di scelta dei lavoratori da collocare in cassa integrazione fondato sulle "esigenze tecniche, organizzative e produttive", ma conteneva una sequenza di indicatori, incentrati su una serie di passaggi, quali l'individuazione delle unità organizzative interessate dalle sospensioni, le singole attività o produzioni coinvolte, la suddivisione numerica tra quadri, impiegati, intermedi ed operai, la fissazione degli elementi in cui trovavano concretizzazione le dedotte esigenze tecnico, produttive ed organizzative, la rilevanza delle esigenze funzionali e professionali - dai quali era agevole desumere come i criteri indicati fossero dotati di sufficiente chiarezza e specificità, sia pure come linee guida dell'operazione selettiva -, ha ritenuto non condivisibile la lettura fornita dalla società ricorrente e ha ribadito che la specificità dei criteri di scelta consiste nella idoneità dei medesimi ad operare la selezione e nel contempo a consentire la verifica della corrispondenza della scelta ai criteri, così confermando la pronuncia di merito che in quella sede aveva ritenuto che i criteri indicati nella nota del 31.10.2002 fossero costituiti da affermazioni assolutamente generiche che rendevano impossibile la valutazione della coerenza tra il criterio indicato e la selezione dei lavoratori da sospendere.

7.6. Il sesto motivo è infondato. Dalle norme di cui si assume la violazione, anche se interpretate in combinato disposto, non emerge alcun divieto a tenere l'esame congiunto mediante tavoli separati per le diverse RSU. Si assume la violazione di legge in forma apodittica, priva di indicazioni circa le affermazioni della sentenza che avrebbero violato la normativa richiamata.

7.7. Il settimo motivo resta assorbito nell'accoglimento del quarto e del quinto.

7.8. L'ottavo motivo è fondato.

7.8.1. Va premesso che l'eventuale natura plurioffensiva del comportamento datoriale, che abbia dato luogo anche ad una lesione dell'interesse individuale del lavoratore, comporta l'insorgere di due azioni - quella collettiva e quella individuale - distinte, autonome e senza interferenze (Cass. n. 16930 del 2013); nei caso di specie, però, anche i lavoratori hanno agito per far valere l'illegittimità della collocazione in CIGS in conseguenza della violazione degli

obblighi di informativa, i cui effetti si riverberano sui provvedimenti individuali di sospensione in Cigs e per ottenere il pagamento della retribuzione piena e non integrata.

7.9.11 nono motivo - riguardante le azioni individuali proposte da Z. e M., intese a far dichiarare l'illegittimità della sospensione (anche) per essere gli stessi stati (ritrasferiti solo pochi giorni prima dell'apertura della procedura di Cigs alla Carrozzeria - resta assorbito nell'accoglimento dell'ottavo motivo, riguardante tutti i provvedimenti di collocazione in cassa integrazione proposti dai lavoratori ricorrenti.

7.10. Il decimo motivo sembra alludere al fatto che, al momento della comunicazione di avvio della procedura, i lavoratori Z. e M. non operassero presso la Carrozzeria. Vale anche per il decimo motivo il rilievo di assorbimento.

7.11. Il tema introdotto con l'undicesimo motivo, vertente sulla possibilità della sanatoria dei vizi del provvedimento per effetto del successivo provvedimento di Cigs, è estraneo al decisum, vertendo su questione rimasta assorbita in appello. In proposito, pur potendo in sede di rinvio la parte interessata eventualmente riproporre questioni rimaste assorbite, giova rilevare che questa Corte ha escluso qualsiasi carattere sanante con effetto retroattivo di procedure successivamente avviate (cfr. Cass. 23777 del 2014).

8. Esame dei motivi del ricorso incidentale nel procedimento R.G. n. 19975/2008.

8.1. Con il primo motivo del ricorso incidentale la soc. FCA Italy denuncia vizio di carente motivazione per avere l'impugnata sentenza ammesso la legittimazione ad agire L. n. 300 del 1970, ex art. 28 dello Slai-Cobas, organizzazione che ne sarebbe priva per carenza del requisito soggettivo.

8.1.1. In proposito, la sentenza impugnata ha argomentato che è determinante il requisito della diffusione del sindacato, anche monocategoriale, sul territorio nazionale e che tale svolgimento da parte dello Slai-Cobas "era nella specie documentato (v. doc. 21 della produzione di primo grado e 4 di quella di appello dello Slai Cobas)".

8.1.2. Tale motivazione è idonea a supportare il decisum, atteso che l'accertamento di fatto relativo al requisito di rappresentatività necessario per l'accesso alla tutela prevista dall'art. 28 dello Statuto costituisce indagine demandata al giudice di merito e, pertanto, è incensurabile, in sede di legittimità, ove assistita da sufficiente motivazione (v. ad es. Cass. n. 15262/2002) e, nella

specie, la motivazione non è carente, in quanto essa fa espresso riferimento alla documentazione esaminata. A riguardo, è sufficiente ribadire che per poter configurare il vizio di motivazione su un asserito punto decisivo della controversia è necessario un rapporto di causalità logica tra la circostanza che si assume trascurata e la soluzione giuridica data alla vertenza, si da far ritenere che quella circostanza se fosse stata considerata avrebbe portato ad una decisione diversa.

8.1.3. Giova comunque osservare che questa Suprema Corte ha reiteratamente affermato (v. un particolare, Cass. n. 6206 del 2012) la legittimazione di organismi locali di sindacati non maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, nè intercategoriale o aderenti a confederazioni, ritenendo quale requisito a tal fine determinante la diffusione del sindacato (anche monocategoriale) sul territorio nazionale, da intendersi, tuttavia, nel senso che basta lo svolgimento di effettiva azione sindacale, non su tutto, ma su gran parte del territorio nazionale (v. ad es., - anche per ampi riferimenti alla precedente giurisprudenza Cass. n. 13240/2009).

Aderendo a tale orientamento (che si riporta a S.U. n. 28269/2005), si è, quindi, ribadito che, in presenza della diffusione del sindacato sul territorio nazionale, riscontrabile attraverso un riferimento al requisito della "nazionalità", a carattere contenutistico, e non meramente formale, non solo deve riconoscersi la legittimazione anche delle associazioni sindacali intercategoriale (v. con riferimento allo S.L.A.I. Cobas, Cass. n. 29527/2008; e con riferimento al S.In. Cobas, Cass. n. 13240/2009) ma, al tempo stesso, deve escludersi che la stipulazione di un contratto collettivo nazionale possa costituire, nonostante l'indubbia rilevanza sintomatica della rappresentatività richiesta dall'art. 28 St., l'unico elemento a tal fine significativo, ovvero (ed è lo stesso) che lo svolgimento di effettiva attività sindacale possa essere ravvisato solo nella stipulazione di un contratto collettivo esteso all'intero ambito nazionale, (v., in tali termini, Cass. n. 6206/2012 cit.).

8.2. Il secondo motivo del ricorso incidentale di FCA Italy va rigettato alla luce dell'orientamento interpretativo illustrato ai punti 7.4.3 e 7.4.4. che precedono.

Procedimento R.G. n. 19938/2008.

9. Ricorso principale proposto da FIOM - CGIL di Milano.

9.1. Vizio logico di motivazione in relazione al seguente fatto: con la sottoscrizione dell'accordo sindacale 5 maggio 2000, le parti sociali

confermarono che lo stabilimento di (OMISSIS) aveva rilevanza strategica quale sede dedicata alla realizzazione dei modelli VAMIA. 9.2. Vizio logico di motivazione in relazione al seguente fatto: con la sottoscrizione degli accordi sindacali 26 giugno 1997 e 5 maggio 2000, Fiat si era impegnata a continuare ad essere presente ad (OMISSIS) e comunque con uno stabilimento di carrozzeria.

9.3. Vizio logico di motivazione in relazione al seguente fatto: con la sottoscrizione degli accordi sindacali 26 giugno 1997 e 5 maggio 2000, Fiat sia era impegnata a continuare ad essere presente ad (OMISSIS) anche con un centro tecnico, comprendente le Costruzioni Sperimentali.

9.4 Vizio logico di motivazione in relazione al seguente fatto: in coincidenza con il ricorso alla CIGS presso lo stabilimento di (OMISSIS), la produzione dei modelli VAMIA e le Costruzioni Sperimentali non cessarono (ma furono soltanto trasferite presso altre unità produttive della stessa Fiat).

9.5. Violazione della L. n. 300 del 1970, art. 28, in relazione al seguente quesito di diritto: "...se costituisca condotta antisindacale la violazione di accordi sindacali aventi ad oggetto il mantenimento delle attività produttive e dei livelli occupazionali di uno stabilimento, pur in assenza di prova sulla lesione specifica dell'immagine e della credibilità dell'Organizzazione sindacale, e sull'intenzionalità lesiva da parte del datore di lavoro.

9.6. Violazione dell'art. 6.5., disciplina generale, sezione prima, CCNL Industria Metalmeccanica, in relazione al seguente quesito di diritto: ...se la preventiva procedura sindacale prevista dall'art. 6.5, comma 3, disciplina generale, sezione prima, CCNL Industria metalmeccanica, debba trovare applicazione anche nel caso di spostamento di attività produttive tra due unità territoriali di una stessa impresa (c.d. decentramento endo-aziendale).

9.7. Violazione della L. n. 300 del 1970, art. 28, in relazione al seguente quesito di diritto: ...se costituisca condotta antisindacale la violazione della procedura sindacale di informazione ed esame congiunto in materia di CIGS (L. n. 164 del 1975, art. 5 e L. n. 223 del 1991, art. 1), pur non essendo ipotesi legalmente tipizzata di condotta antisindacale.

9.8. Violazione della L. n. 164 del 1975, art. 5 e L. n. 223 del 1991, art. 1, in relazione al seguente quesito di diritto: ...se, ai sensi della L. n. 164 del 1975, art. 5, comma 6 e L. n. 223 del 1991, art. 1, comma 7, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere debbano essere comunicati specificamente e non

con indicazioni generiche (incorrendo pertanto in una violazione di legge con valenza antisindacale qualora l'imprenditore utilizzi tautologiche clausole di stile, quale, ad esempio, "esigenze tecniche o produttive" ovvero "esigenze professionali e funzionali").

10. Ricorso incidentate proposto da FCA Italy s.p.a..

10.1. Con ricorso incidentale (qualificato come) condizionato la Fiat Group Automobiles lamenta violazione e falsa applicazione del D.P.R. n. 218 del 2000, chiedendo se tale decreto abbia abrogato la L. n. 223 del 1991, art. 1, commi 7 e 8 e se quindi la lettera di avvio della procedura di Cigs del 31 ottobre 2002 sia in contrasto con le vigenti disposizioni di legge in materia di procedura di cassa integrazione.

11. Esame dei motivi del ricorso principale nel procedimento R.G. n. 19938/2008.

11.1. I primi quattro motivi - vertenti su vizi di motivazione per omesso esame di punti di fatto - non denunciano vizi logici intrinseci al ragionamento, nè la violazione di regole di ermeneutica negoziale, ma propongono una diversa lettura del contenuto degli accordi con a valorizzazione di alcuni dati testuali, di cui si propone un diverso apprezzamento, prescindendo dalla lettura interpretativa fornita dalla Corte di appello, Valgono le medesime osservazioni svolte al punto 7.1. che precede.

11.2. Il quinto motivo presuppone una violazione degli accordi, che invece la Corte di appello ha escluso; quindi il suo esame è condizionato, per pregiudizialità logica, all'accoglimento dei precedenti. Ciò tuttavia è da escludersi per le ragioni or ora evidenziate, restando assorbito l'esame del motivo. Vanno richiamate le considerazioni di cui al punto 7.2. che precede.

11.3. Il sesto motivo investe l'interpretazione dell'art. 6.5 del CCNL di settore. Il motivo è infondato in relazione a quanto già osservato al punto 7.3. che precede.

11.4. Il settimo motivo e l'ottavo motivo, da esaminare congiuntamente, sono fondati per le ragioni già illustrate ai punti da 7.4.1. a 7.4.8. e ai punti 7.5.1 e 7.5.2. che precedono.

12. Esame dei motivi del ricorso incidentale nel procedimento R.G. n. 19938/2008.

12.1. E' infondato il ricorso incidentale svolto da FCA Italy, per i medesimi motivi di cui alla analoga impugnazione proposta nel giudizio connesso ed ora riunito. Si rinvia al punto 8.2. che precede.

13. In conclusione, devono essere: a) rigettati i primi tre motivi e il sesto del ricorso proposto da Slai-Cobas e dai lavoratori nominati in epigrafe; accolti il quarto, il quinto e l'ottavo motivo del medesimo ricorso, assorbiti gli altri; b) rigettati i primi quattro motivi del ricorso proposto da Fiom-Cgil, accolti il settimo e l'ottavo motivo del medesimo ricorso, assorbito il quinto; c) respinti i ricorsi incidentali proposti da FCA Italy s.p.a..

14. La sentenza impugnata va cassata in relazione ai motivi accolti, con rinvio alla Corte di appello di Milano, in diversa composizione, che, fatta applicazione dei principi di diritto formulati nella disamina dei motivi accolti, deciderà delle originarie domande e provvedere anche in ordine alle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibili i ricorsi relativi alle posizioni di C.L., Co.Co.Ma.Te. e Co.

G.F. e compensa le spese; rigetta i primi tre motivi e il sesto motivo, accoglie il quarto, il quinto e l'ottavo motivo del ricorso proposto da Slai-Cobas + altri, assorbiti i restanti; rigetta i primi quattro motivi e il sesto motivo, accoglie il settimo e l'ottavo motivo del ricorso proposto da Fiom-Cgil, assorbito il quinto; rigetta i ricorsi incidentali proposti da FCA Italy. Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Milano, in diversa composizione.

Così deciso in Roma, il 3 marzo 2015.

Depositato in Cancelleria il 1 giugno 2015