

PRETURA DI TORINO — 9 febbraio 1981 — Est. Panzani — Nardi ed altri (avv. Speranza, Baccioli) c. S.p.a. FIAT (avv. Fabbrini, Bonamico, Borsotti).

[1652/464] Lavoro (rapporto di) - Retribuzione - Cassa integrazione guadagni - Sospensione del rapporto lavorativo - Rifiuto del datore di lavoro di ricevere la prestazione lavorativa - Legittimità - Mora del creditore - Esclusione.
(Cod. civ., art. 1206; l. 20 maggio 1975 n. 164, art. 1, 7).

[1652/464] Lavoro (rapporto di) - Retribuzione - Cassa integrazione guadagni - Diritto del lavoratore a percepire dall'imprenditore l'intera retribuzione - Non sussiste - Diritto all'integrazione salariale - Sussiste.
(L. 20 maggio 1975 n. 164, art. 1, 7; l. 12 agosto 1977 n. 675, art. 2, 21).

In presenza di una causa (crisi aziendale, crisi settoriale, ristrutturazione, ecc.) che consente l'intervento della Cassa integrazione guadagni, il datore di lavoro può sospendere l'attività produttiva e rifiutare le prestazioni lavorative dei propri dipendenti senza che per questo si verifichino a suo danno le conseguenze della mora accipiendi. Ed invero il ricorrere di una c.d. causa integrabile costituisce « motivo legittimo » ai sensi dell'art. 1206 c.c., che esclude la configurabilità della mora del creditore (1).

In base alla normativa dettata dalle ll. 20 maggio 1975 n. 164 e 12 agosto 1977 n. 675 deve ritenersi che il lavoratore ha diritto a pretendere il trattamento integrativo mentre non può vantare ulteriori pretese nei confronti del datore di lavoro, una volta che sia riconosciuta come legittima in sede amministrativa la contrazione o la sospensione dell'attività produttiva e sia ammesso l'intervento della Cassa integrazione guadagni. Ne consegue che il datore di lavoro non è in alcun modo obbligato nei confronti del lavoratore ad alcun trattamento retributivo, in quanto anche l'integrazione egli la corrisponde soltanto come sostituto dell'ente erogatore, nei cui riguardi si rivale congruendo le somme erogate con i contributi dovuti (2).

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. — Con ricorso depositato il 19 novembre 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;

[1652/464] (1-2) Cassa integrazione guadagni e mora del creditore.

1. La decisione annotata ha tratto origine da una recente vicenda sindacale vertente tra la direzione della FIAT, intenzionata a ridurre attraverso la procedura dei licenziamenti collettivi le proprie maestranze per effetto della crisi inerente al settore auto, e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, che dopo lunghe e difficili trattative sono riuscite a fare rientrare la decisione datoriale con il ricorso alla Cassa integrazione, che spesso ha costituito, come è stato puntualmente osservato (1), uno strumento di controllo delle tensioni del mercato del lavoro in situazioni di ristrutturazioni aziendali.

In particolare il Pretore di Torino è stato chiamato a pronunciarsi sulla domanda di alcuni dipendenti della FIAT che, posti in Cassa integrazione a seguito di crisi aziendale accertata ai sensi dell'art. 2 l. 12 agosto 1977 n. 675, hanno chiesto la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento dell'intera retribuzione ad essi contrattualmente spettante, in base all'assunto che è consentito all'imprenditore sospendere unilateralmente il rapporto di lavoro solo in presenza di eventi a lui non imputabili che determinano una impossibilità sopravvenuta della prestazione, e che rientrano invece nell'ambito del comune rischio d'impresa le cause legittimanti la C.I.G. individuabili nella pura convenienza economica del datore di lavoro, nella sua ricerca del massimo profitto e nell'esigenza di adeguare alle fluttuazioni della domanda la flessibilità della forza lavoro occupata.

Il giudicante, nell'esaminare la domanda dei lavoratori, ha dovuto così affrontare una problematica ampiamente dibattuta sia in dottrina che in giurisprudenza, quella cioè relativa agli effetti che il ricorso alla C.I.G. determina sulla regolamentazione del rapporto lavorativo, ed in particolare sui diritti e gli obblighi da esso scaturenti.

(1) Cfr. CARINCI, *La disciplina della Cassa integrazione: evoluzione storica ed interpretazioni dottrinali*, in *Ristrutturazione aziendale, Cassa Integrazione e licenziamenti collettivi. Atti del convegno su «Licenziamenti per riduzione di personale e Cassa Integrazione»*, Bologna 28-29 aprile 1973, Milano 1974, 22-29.

di essere stati sospesi unilateralmente dal lavoro e posti in cassa integrazione il 6 ottobre 1980 fino al 31 dicembre 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 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 nè la sua ricerca di massimo profitto nè 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 dal 6 ottobre 1980, oltre rivalutazione monetaria ed interessi di legge.

Il pretore fissava udienza di discussione al 23 gennaio 1981.

Si costituiva 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 ottobre 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 dell'organizzazione aziendale perchè essi non avrebbero potuto essere compresi nè tra i lavoratori non sospesi, essendo le sospensioni giustificate, nè fra i lavoratori sospesi, rifiutando essi l'accordo stipulato il 18 ottobre 1980.

(Omissis). — I ricorrenti, posti in cassa integrazione il 6 ottobre 1980 sino al 31 dicembre 1980 «salvo le determinazioni che verranno adottate per il periodo successivo», come si legge nella lettera 30 settembre 1980 in atti, sono tuttora sospesi dal lavoro a seguito del d.m. 18 dicembre 1980 (G.U. n. 354 del 29 dicembre 1980) che accorda il trattamento straordinario di integrazione salariale fino al 15 aprile 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 se-

2. Ai fini di una esauriente indagine sulla problematica in esame appare opportuna una, seppur breve, ricostruzione storica dell'istituto della Cassa integrazione guadagni (2).

La sua prima previsione legislativa è contenuta nel decreto luogotenenziale n. 788 del 1945 che, prendendo atto del diffuso fenomeno di riduzione dell'occupazione derivante dal periodo bellico e della conseguente contrazione produttiva di numerose aziende, riconosceva, senza alcuna limitazione di durata, il diritto degli operai a percepire, per le ore non prestate tra le 24 e le 40 settimanali, una integrazione pari a due terzi della retribuzione globale che sarebbe loro spettata, ponendo il relativo onere a carico della «Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria», appositamente istituita presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Con d.l.c.p.s. 12 agosto 1947 n. 869 (ratificato con modificazioni dalla l. 21 maggio 1951 n. 498) veniva ridisciplinata la materia, estendendosi la possibilità dell'integrazione per un periodo limitato di tempo (uno o tre mesi a seconda dei casi) anche agli operai totalmente sospesi dal

(2) Sull'istituto della Cassa integrazione e sui numerosi problemi che esso fa sorgere vedi per tutti in dottrina: PEDRAZZOLI, *Gli interventi della Cassa Integrazione guadagni nella cornice dell'ausilio all'impresa*, Riv. giur. lav. 1973, I, 545; D'ANTONA, *Cassa Integrazione guadagni, mora del creditore e stabilità del rapporto di lavoro*, Riv. giur. lav. 1974, II, 601; ZAMBRANO, *Cassa Integrazione guadagni. Ancora sugli obblighi del datore di lavoro*, Orient. giur. lav. 1977, 807; D'ISA, *Dopo la legge n. 164 del 1975: sistemazione teorica e ruolo della Cassa Integrazione guadagni*, Riv. giur. lav. 1978, I, 695 ss.; MISCIONE, *Cassa Integrazione e tutela della disoccupazione*, Napoli 1978; FERRARO, *La disciplina della Cassa Integrazione guadagni nelle leggi sulla riconversione industriale, in Il diritto del lavoro nell'emergenza* a cura di R. DE LUCA TAMAJO e L. VENTURA, Napoli 1979, 35 ss.

guito l'accordo 18 ottobre 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 l. n. 675 del 1977 dal 6 ottobre 1980 sino al 31 dicembre 1981, con conseguente applicazione della Cassa integrazione straordinaria fino al 31 dicembre 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 ottobre 1980.

Essi affermano che in tanto la convenuta si poteva sospendere dal lavoro in quanto sussistesse una causa di impossibilità sopravvenuta della prestazione, secondo il modello legale previsto dagli art. 1256, 1463 ss. c.c. 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 c.c.

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 costituisca 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 d'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 o 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*.

È bene avvertire che in ogni caso in questa

lavoro (sempreché la sospensione fosse causata da eventi non imputabili all'imprenditore o agli operai, e risultasse certa la riammissione, entro breve periodo, degli operai stessi nell'attività produttiva dell'impresa) (art. 5), e richiedendosi per il riconoscimento dell'integrazione un complesso procedimento amministrativo (domanda dell'imprenditore contenente la causa della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro e la loro presumibile durata, il numero degli operai posti in cassa integrazione ed il numero delle ore di effettivo lavoro; concessione dell'integrazione da parte delle sedi provinciali dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale su deliberazione di una commissione nominata con decreto del Prefetto presso ogni sede dell'istituto stesso; possibilità di ricorso avverso le deliberazioni della commissione provinciale) (art. 7 e 8).

Si delineava così un sistema nel quale la Cassa integrazione risultava rivolta a fronteggiare difficoltà temporanee ed eccezionali delle aziende nonché ad incentivare, attraverso l'intervento pubblico, la piena elasticità della forza-lavoro. Dopo l'introduzione di alcune normative speciali (ad es. quelle in materia edilizia) la l. 5 novembre 1968 n. 1115 contemplava per la prima volta un intervento, definito «straordinario», della Cassa integrazione guadagni per situazioni di «crisi economiche settoriali o locali» dell'attività industriale, o per processi di «ristrutturazione o riorganizzazione aziendale», la cui sussistenza andava riconosciuta o dichiarata con decreto interministeriale.

La l. 8 agosto 1972 n. 464, ridisciplinando la materia dell'intervento straordinario, aggiungeva alle ipotesi già previste dalla legge n. 1115 del 1968 quella della «conversione aziendale», estendendo il trattamento di integrazione anche agli impiegati e prevedendo la possibilità di un rinnovo trimestrale della concessione a tempo indeterminato.

L'intera materia dell'integrazione salariale veniva poi regolata unitariamente con l. 20 mag-

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, comma 5 della l. 12 agosto 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, comma 2 della legge, del decreto del Ministro del lavoro che assicura l'integrazione straordinaria. È 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 dell'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

difficultas praestandi (cfr. da ultimo Cass. 7 febbraio 1979 n. 845; Cass. 30 aprile 1979 n. 2511; Cass. 6 febbraio 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, n. 1 lett. A) della l. 20 maggio 1975 n. 164, e cioè « situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore e agli operai » (anche se la diversa formulazione — eventi oggettivamente non evitabili — utilizzata nell'art. 12 n. 2 della legge, giustifica anche la 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 o 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 e locali (art. 1, n. 2, lett. A), l. n. 164 del 1975) che le ristrutturazioni, riorganizzazioni e conversioni aziendali (art. 1, n. 2, lett. B, l. n. 164 del 1975) che i casi di crisi aziendali considerati dall'art. 2, comma 5, lett. C, l. n. 675 del 1977 non pongono l'imprenditore nell'impos-

gio 1975 n. 164, recante « Provvedimenti per la garanzia del salario ». Tale legge statuisce che l'integrazione salariale ordinaria spetta: « per situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai » (art. 1, n. 1, lettera a), e « per situazioni temporanee di mercato » (art. 1, n. 1, lettera b); ribadiva che è consentito il ricorso all'integrazione straordinaria « per crisi economiche settoriali e locali » (art. 1, n. 2, lettera a), nonché « per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni industriali » (art. 1, n. 2, lettera b); disponeva l'aumento dell'integrazione, in ogni caso, all'80 % della retribuzione a coprire le ore non lavorate da 0 a 40 (art. 2); introduceva nuove norme in tema di durata della concessione (art. 6 e 11) e di ammissione all'integrazione ordinaria e straordinaria (art. 4 e 7); riconosceva altresì utile ai fini della pensione e della assistenza sanitaria i periodi di sospensione integrale, equiparandoli in tutto a quelli di effettiva prestazione lavorativa (art. 3 e 4) (3).

(3) La legge n. 164 del 1975 è stata oggetto in dottrina di aspre critiche, evidenziandosi il permanere nella C.I.G. di caratteristiche assistenziali e precisandosi che « le integrazioni salariali hanno un senso se rappresentano un mezzo per rilanciare l'attività produttiva, perché è assurda l'erogazione di ingenti capitali dalla Cassa al sistema delle imprese senza corrispondente produzione di ricchezza. Altrimenti si entra in una spirale di mero sussidio, di corto respiro anche in un'ottica soltanto razionalizzatrice dell'esistente, che lascia insoluti i problemi di fondo e, alla lunga, non serve neppure più come ammortizzatore dei contraccolpi sul piano sociale » (così D'Isa, *op. cit.*, 732). Si è poi sostenuto che con la legge n. 164/1975 la C.I.G. ha cambiato la sua causa, che non è più l'esclusivo aiuto all'impresa, cui veniva così riservato un margine complessivo di discrezionalità, ma è anche la tutela degli interessi primari dei lavoratori nei casi di caduta della produzione. Starebbe a dimostrare questa inversione di tendenza la circostanza che mentre per il passato era necessaria per l'integrazione salariale la certezza o la probabilità

sibilità 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 sia 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 portato 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 addivenire 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 mutabili esigenze del mercato».

Dalle stesse parole della convenuta, dunque, emerge una situazione di crisi che richiede una riorganizzazione produttiva e un ridimensionamento della forza-lavoro occupata. È però del tutto evidente, come si è già rilevato nell'ordinanza pronunciata all'udienza del 23 gennaio 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 ottobre 1980.

Tale accordo, concluso a seguito delle procedure obbligatorie di consultazione previste dall'art. 5 della l. n. 164 del 1975, varrebbe come «contratto collettivo aziendale che si pone come fonte di disciplina speciale del fenomeno della sospensione delle prestazioni nell'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 trat-

Infine la l. 12 agosto 1977 n. 675 (c.d. legge sulla riconversione industriale), richiedendo per l'intervento pubblico la sussistenza di una «grave crisi aziendale», che spesso si traduce nell'impossibilità di ripresa produttiva e di rioccupazione dei lavoratori nell'impresa di provenienza, ha ampliato con gli art. 2 e 21 le possibilità di intervento straordinario della Cassa integrazione ed ha prefigurato una modalità di impiego dell'istituto quale rimedio parzialmente sostitutivo della indennità di disoccupazione: quale rimedio cioè funzionale all'obiettivo di garantire una stabilità salariale ed una continuità di rapporti giuridici a lavoratori versanti in uno stato di disoccupazione potenziale, ma dei quali si intende evitare l'ingresso nell'area della disoccupazione c.d. totale e favorire invece una rioccupazione privilegiata nell'ambito della stessa azienda — una volta ristrutturata o riconvertita — ovvero in una diversa azienda (4).

3. Dalla normativa ora riportata si evince che la C.I.G. tende, in maniera sempre più marcata, a fornire l'ausilio pubblico alle aziende in crisi, al fine di porre un limite ai licenziamenti collettivi, di attuare la mobilità della manodopera e di ridurre il costo del lavoro.

Per pervenire a tali obiettivi l'intervento della C.I.G. è stato ammesso anche in presenza di eventi che non impediscono l'effettuazione della prestazione lavorativa e che inoltre risultano imputabili all'imprenditore per scaturire da suoi comportamenti imprudenti.

Ed invero, come ha esattamente osservato il Pretore di Torino, i casi di integrazione straor-

della ripresa produttiva, ora è invece sufficiente la semplice possibilità, dovendosi per lo più presumere che l'impossibilità persino totale di continuare l'impresa (ad es. in caso di terremoto) sia sempre temporanea, dati i numerosi mezzi di ripresa anche mediante gli ausili pubblici (in tali sensi MISCHIONE, *op. cit.*, 20-21).

(4) In questi precisi termini, FERRARO, *op. cit.*, 35.

terebbe infatti di una qualità immanente al contratto collettivo aziendale.

Osserva la Fiat Auto che l'art. 5 della l. n. 164 del 1975 nel prevedere la fase di consultazione sindacale se non impone che al regime di cassa integrazione si possa addivenire 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 l. n. 164 del 1975 identifica la parte sindacale nel sindacato maggiormente rappresentativo.

È 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 l. n. 675 del 1977 fino al 31 dicembre 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. È 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 procedure di mobilità esterna per i lavoratori eccedenti al 30 giugno 1981.

Infine al punto 9° 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 prosa, poco felice, è indubbia la volontà espressa dalle parti contraenti che fino alla data del 30 giugno 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 perchè è in preciso contrasto con l'art. 39 Cost. Secondo la convenuta infatti l'Accordo sarebbe vincolante nei confronti dei ricorrenti non già perchè essi l'abbiano approvato o perchè abbiano dato mandato alle Organizzazioni sindacali firmatarie, ma perchè 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

dinaria non pongono l'imprenditore nell'impossibilità materiale di ricevere la prestazione, così come sicuramente non rientra nell'impossibilità sopravvenuta della prestazione l'integrazione ordinaria, determinata da contrazione o sospensione dell'attività produttiva dipendenti da situazioni temporanee di mercato.

L'esame degli eventi giustificativi della C.I.G. ha indotto taluni studiosi ad affermare che l'imprenditore, nell'ipotesi di riduzione dell'attività, resta obbligato, se rifiuta le prestazioni lavorative, a sopportare tutti gli effetti derivanti dalla *mora accipiendi* (5).

A tale conclusione si è giunti facendo riferimento ai principi generali fissati dagli art. 1256 e 1463 c.c., secondo i quali si ha esonerazione da ogni responsabilità per inadempimento solo in presenza di una impossibilità della prestazione e solo se tale impossibilità presenta i requisiti della assolutezza oggettiva e della non imputabilità al debitore, e non invece quando si riscontra una *difficultas praestandi* o una mancanza di convenienza economica alla prestazione.

In relazione poi alle conseguenze derivanti dal rifiuto dell'imprenditore, un'autorevole opinione individuando nel disposto dell'art. 6, ultimo comma, del r.d. 13 novembre 1924 n. 1825

(5) Cfr. al riguardo GHEZZI, *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano 1965, 234-235, il quale dopo avere premesso che il sistema delle integrazioni salariali non sconvolge i principi primi dell'ordinamento giuridico, trattandosi di una deroga dettata da motivi di equità politica, che eccezionalmente e transitoriamente attribuisce, alla grave difficoltà di gestione, cioè alla mera *difficultas*, gli effetti proporzionalmente liberatori dell'impossibilità parziale, aggiunge anche che detta deroga « non autorizza a porre in dubbio l'applicabilità al rapporto di lavoro nè dei principi di diritto comune in generale, nè di quelli sulla mora del creditore in particolare »; nonchè D'ANTONA, *op. cit.*, 610.

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 diretto 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.

È 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 l. n. 164 del 1975 a pena d'innammissibilità della domanda di integrazione salariale (cfr. art. 5 ult. comma cit.), ha l'ovvio ed evidente obiettivo di assicurare il consenso sociale al provvedimento di concessione dell'integrazio-

ne, 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 Cost.

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'attuazione del sistema previsto dai costituenti non è consentito procedere ad una estensione *ex lege* degli effetti del contratto collettivo di diritto comune oltre i limiti della stessa rappresentanza sindacale (cfr. Corte Cost. 19 dicembre 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 considerato vincolante per i ricorrenti in forza di un diverso ordine di considerazioni, che tien conto della natura privatistica dei contratti collettivi di diritto comune.

(«in caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal principale, l'impiegato ha diritto alla retribuzione normale, o in caso di rifiuto del principale, all'indennità di licenziamento») una norma di diritto speciale tesa a tutelare il contraente che per definizione è il più debole, ritiene che detta norma importa una deroga al principio fissato in via generale dall'art. 1207, comma 2, c.c., in quanto mentre in tutti i contratti a prestazioni corrispettive il lucro cessante non può essere determinato se non deducendo dalla controprestazione quanto il debitore abbia risparmiato a causa della non effettuata prestazione e quanto, di converso, abbia potuto guadagnare occupando la propria attività presso terzi, nei rapporti di lavoro, invece, a quel particolare debitore che è il prestatore di lavoro spetta il lucro cessante integrale e cioè «la retribuzione normale», accordatagli proprio dal già citato art. 6 del r.d. n. 1825 del 1924 (6).

Un distinto indirizzo, dopo aver messo in dubbio che quest'ultima norma, dettata per regolare il trattamento retributivo dei soli impiegati, sia tuttora in vigore (7) e che sia applicabile in via analogica anche agli operai (8), perviene però ad identiche conclusioni sostenendo che l'obbligo

(6) Vedi GHEZZI, *op. cit.*, 118 ss.

(7) Considera abrogato l'art. 6 del r.d. del 1924 per effetto del richiamo operato dall'art. 98 disp. att. cod. civ. CORRADO, *Trattato di diritto del lavoro*, Torino 1969, III, 762. In senso dubitativo invece GHERA, *Spunti critici in tema di mora del creditore di lavoro*, *Dir. lav.* 1970, I, 97; SANTORO-PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli 1973, 214; GHERA-LISO, *Mora del creditore (dir. lav.)*, *Enc. dir.*, vol. XXVI, Milano 1976, 996.

(8) Cfr. sul punto MENGONI, *In tema di mora credendi nei rapporti di lavoro*, *Temi* 1954, 579 ss., secondo cui appare alquanto incerta l'applicabilità dell'art. 6 del r.d. del 1924 agli operai «atteso che in esso non si riflette l'applicazione di un principio generale». Così implicitamente anche MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, vol. I, Milano 1977, 587-588.

In sintesi va osservato che l'Accordo era già previsto dal precedente Accordo interconfederale del 21 gennaio 1975 sulla garanzia del salario, richiamato dall'art. 5 (disc. gen., sez. I) del CCNL 16 luglio 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 luglio 1977 n. 3000; Cass. 9 ottobre 1973 n. 4505; Cass. 11 aprile 1979 n. 2125; Cass. 16 ottobre 1980 n. 5576).

Resta da stabilire quale sia la natura del richiamo dell'Accordo del 21 gennaio 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 l. 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 di-

viene direttamente vincolante per chi vi aderisce.

L'Accordo del '75 interveniva dopo una difficile vertenza promossa 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 l. 5 novembre 1968 n. 1115 e 8 agosto 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 l. 20 maggio 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 comma 2 che regola tali procedure per i casi di « crisi e conseguenti ristrutturazioni e

del creditore di corrispondere l'intera retribuzione in caso di rifiuto di ricevere le prestazioni lavorative è desumibile proprio « da un principio base in materia di contratti a prestazioni corrispettive: quello attualmente dettato dall'art. 1460 c.c., secondo cui il rifiuto, da parte del creditore-debitore, di eseguire la prestazione è legittimo solo quando la controparte non abbia adempiuto la prestazione ad essa relativa e non abbia offerto di adempirla contemporaneamente », sicchè dovendosi escludere che possa definirsi inadempiente colui che offre di adempiere ma non può adempiere solo per il mancato concorso dell'attività del creditore, non rimane che constatare come non possa il creditore sottrarsi, per questa via, all'obbligo di esecuzione della prestazione su lui incombente (9). Nè — aggiunge l'indirizzo ora esposto — la retribuzione spettante al lavoratore è suscettibile di detrazione dell'*aliunde perceptum* (o di ciò che il lavoratore avrebbe potuto guadagnare altrove), non essendo consentita una realizzazione parziale del sinallagma; ed invero nel caso di specie detto sinallagma deve ritenersi sussistente non in riferimento alla situazione di effettivo arricchimento delle parti, bensì in riferimento al permanere del fondamento giustificativo di ciascuna delle obbligazioni contrapposte, attesa l'impossibilità di alterare unilateralmente il regolamento contrattuale, che mantiene la sua vincolatività fino a che non intervengono difformi convenzioni tra le stesse parti o cause di estinzione o di modificazione delle obbligazioni (10).

(9) Così GHERA-LISO, *op. cit.*, 997-998.

(10) Vedi ancora in questi esatti termini GHERA-LISO, *op. cit.*, 995 ss., che precisano altresì che l'equilibrio e la corrispondenza tra i reciproci arricchimenti che lo scambio è volto a realizzare (cosiddetto sinallagma funzionale) vengono presi in considerazione dalla legge, ai

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 gennaio 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 occu-

pazione, 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 gennaio 1975, come è stato efficacemente osservato (cfr. Pret. Torino 15 gennaio 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 l. 20 maggio 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 avvenute ad oggetto i problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa» (art. 5, comma 2, l. n. 164 del 1975).

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 giugno 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 dimi-

Non è mancato infine in dottrina chi ha negato la configurabilità nell'ambito dei rapporti di lavoro della *mora credendi*, muovendo dall'assunto che il lavoratore adempirebbe in modo completo la propria prestazione unicamente con il mettere le proprie energie lavorative a disposizione dell'imprenditore, con la conseguenza che lo spazio riservato alla cooperazione di quest'ultimo sarebbe inesistente oppure estremamente limitato (11). La tesi ora indicata appare però

fini di una loro tutela, solo in presenza di determinate situazioni tra le quali non rientra la mora del creditore (p. 998).

Per la notazione secondo cui il far discendere il permanere dell'obbligo retributivo dell'imprenditore dalla prevalenza della *lex contractus* importa «un recupero del concetto di sinallagma genetico» vedi pure DI MAJO, *I licenziamenti illegittimi tra il diritto comune ed il diritto speciale*, Riv. giur. lav. 1974, I, 283, nota 45.

(11) Cfr. al riguardo CATTANEO, *La cooperazione del creditore all'adempimento*, Milano 1964, 83 (che però ha abbandonato tale tesi in *Mora del creditore*, in *Commentario del codice civile* a cura di A. SCIALOJA e G. BRANCA, Bologna-Roma 1973, 132, nota 4); DE ANGELIS, *Spunti civilistici in tema di prestazione di lavoro*, Riv. giur. lav. 1973, I, 79 ss.; MAZZIOTTI, *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli 1974, 179, che ricollega il diritto alla retribuzione al fatto che il lavoratore si metta «a disposizione effettiva», e che aggiunge che la *mora credendi* si ha non quando il datore non utilizza le energie lavorative messe a disposizione ma «quando il datore non accetta la stessa messa a disposizione o si verifica una impossibilità sopravvenuta del substrato della prestazione a lui non imputabile»; ICHINO, *Diritto del lavoro per i lavoratori*, Bari 1975, 34; BIN, *Sospensione dal lavoro per sciopero parziale ed adempimento della obbligazione lavorativa*, Riv. trim. dir. e proc. civ. 1978, 65 ss.

In giurisprudenza per tale indirizzo vedi Pret. Milano 28 febbraio 1972, Riv. giur. lav. 1972, II, 432, con osservazione parzialmente critica di F. F. (F. FABBRI), cui *adde* proprio in

nuzione 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 mila lavoratori.

Esso è stipulato dalle Organizzazioni Sindacali (FLM, CGIL, CISL, UIL) in base ad un preciso mandato contenuto nell'Accordo interconfederale del 21 gennaio 1975.

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 art. 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 l. n. 164 del 1975 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 l. n. 1115 del 1968: « ... agli operai delle aziende industriali ... che sono 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 d.lgs.lgt. 9 novembre 1945 n. 788... ». E la stessa norma richiamata, la prima che regolasse compiutamente il fenomeno della

difficilmente sostenibile, essendosi già messo in rilievo la sua inaccettabilità sia in base al dato testuale fornito dall'art. 2094 c.c., dal quale si desume che il lavoratore non è tenuto alla pura offerta ma bensì alla concreta prestazione di lavoro, sia in base alla considerazione che l'interesse del creditore della prestazione lavorativa non può ritenersi soddisfatto dall'avere egli a propria disposizione il debitore, bensì solo dall'attività che quest'ultimo svolge secondo le direttive impartitegli (12).

4. La tesi che riconosce al lavoratore posto in Cassa integrazione il diritto a percepire dal datore di lavoro l'intera retribuzione è stata seguita da numerosi giudici di merito, che hanno

riferimento ad un intervento della C.I.G. Pret. Brescia 6 febbraio 1974, *Riv. giur. lav.* 1974, II, 1054 con nota sul punto critica di FORTUNA.

(12) In questi precisi termini GHERA-LISO, *op. cit.*, 980, che precisano al riguardo che il mettersi a disposizione non fa parte del contenuto della prestazione lavorativa, costituendo solo un presupposto dell'adempimento (mi metto a disposizione perchè devo adempiere; non adempio neppure parzialmente col mettermi a disposizione). Gli autori inoltre mettono puntualmente in rilievo che se la tesi che individua nella messa a disposizione l'oggetto dell'obbligo del lavoratore fosse coerentemente sviluppata dovrebbe portare alla inaccettabile conclusione che la impossibilità della prestazione dovrebbe avverarsi solo nel caso in cui il prestatore non possa mettersi a disposizione (ad esempio, per infortunio o per malattia o per sciopero dei trasporti che gli impedisca di recarsi al lavoro); in tutti gli altri casi (anche se, ad esempio, venga meno l'energia elettrica perchè è andata distrutta la diga) gli eventi impeditivi relativi al cosiddetto substrato della prestazione lavorativa dovrebbero ritenersi senza rilievo alcuno ai fini dell'adempimento da parte del lavoratore e quindi il datore di lavoro dovrebbe essere considerato in mora.

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 e 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. n. 788 del 1945 e quello disciplinato dalla l. n. 164 del 1975 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 agosto 1947 n. 869), mentre nel nuovo sistema (già in parte attuato con la l. 5 novembre 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 dal lavoro.

Queste considerazioni valgono anche per l'ipotesi di crisi aziendale disciplinata dall'art. 2, comma 5 della l. n. 675 del 1977. 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, comma 2 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.

ritenuto che la sospensione dell'attività lavorativa, se non imputabile a forza maggiore, costituisce un evento che rientra nel normale rischio d'impresa e che incide unicamente nella sfera giuridica del datore di lavoro (13).

L'indirizzo giurisprudenziale prevalente ha però escluso che la sospensione del rapporto lavorativo possa costituire inadempimento dell'imprenditore, essendo disposta a favore degli stessi lavoratori al fine di 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 (14).

(13) Cfr. Pret. Milano 28 febbraio 1972, cit.; Pret. Milano 10 gennaio 1974, *Riv. giur. lav.* 1974, II, 590; App. Milano 14 giugno 1974, *Riv. giur. lav.* 1974, II, 589 ed in *Giur. it.* 1975, I, 2, 21; Pret. Napoli 5 novembre 1975, *Riv. giur. lav.* 1976, II, 883 e da ultimo Pret. Milano 5 settembre 1979, *Orient. giur. lav.* 1980, 91, secondo cui le ragioni poste a giustificazione dell'ammissione alla C.I.G. configurano non già un'impossibilità in senso tecnico (di pagare la retribuzione), ma una mera *difficultas* che non è liberatoria né del debitore in genere né del debitore della retribuzione in particolare.

(14) In questi sensi vedi Cass. 12 marzo 1980 n. 1648, *Orient. giur. lav.* 1980, 500, che ha pure precisato che nulla 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 il periodo d'inattività lavorativa, compreso l'istituto delle ferie; Pret. Milano 28 novembre 1978, *Orient. giur. lav.* 1979, 415, secondo cui la legge n. 164 del 1975 deve essere considerata come una disciplina aggiuntiva che allarga la nozione civilistica d'impossibilità quale è prospettata dagli art. 1256 e 1463 c.c. nei limiti esclusivi del singolo rapporto obbligatorio

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, comma 3, l. n. 164 del 1975) e dall'altro che legittimato a richiedere la concessione della integrazione stessa era soltanto il datore di lavoro (cfr. ad esempio art. 7, comma 1, l. n. 164 del 1975), non essendo invece univoco il dato normativo sui legittimati ad esperire i ricorsi amministrativi (cfr. art. 8, d.lgs.C. p.S. n. 869 del 1947; art. 9, d.lgs.lgt. n. 788 del 1945; art. 9, l. n. 164 del 1975).

Le innovazioni legislative contenute nella l. n. 675 del 1977 non consentono più però di considerare il lavoratore come estraneo al sistema dell'integrazione salariale, anche se già la l. n. 164 del 1975 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.

È opportuno soffermarsi prima sul sistema introdotto dalla l. n. 164 del 1975. Già si è detto della natura pattizia di questa legge, che segue l'accordo interconfederale del 21

gennaio 1975 riproducendone quasi interamente il contenuto. Questa origine è già significativa di per se stessa. Se, come si è detto, il sindacato mirava 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 l. n. 164 del 1975 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 all'I.N.P.S.

Questa unificazione del sistema dell'integrazione ordinaria e straordinaria è importante ai nostri fini perchè aiuta a comprendere una disposizione estremamente significativa della legge. L'art. 7, comma 3, infatti in materia d'integrazione ordinaria stabilisce che « Qualora dall'omessa o tardiva presen-

Le conclusioni a cui è pervenuto questo indirizzo, nel solco del quale si inserisce la sentenza annotata, vanno pienamente condivise.

È indubbio che appartenendo l'obbligazione di lavoro alla categoria delle obbligazioni di fare essa è collegata alla cooperazione del datore di lavoro, sicchè quando tale cooperazione non si verifica, il *facere* specifico non può avere attuazione.

In tale situazione deve farsi riferimento alle cause che determinano la mancata cooperazione del datore di lavoro, nel senso che se la prestazione è divenuta impossibile per causa a questi non imputabile il diritto alla retribuzione viene meno, mentre invece se la causa dell'impossibilità della prestazione è imputabile all'imprenditore perchè ricollegabile ai suoi poteri deci-

o del singolo contratto; Pret. Taranto 30 maggio 1979 e 24 settembre 1979, *Orient. giur. lav.* 1980, 626 e 630, che hanno escluso il diritto dei dipendenti del trattamento economico, pari all'80 % della retribuzione, corrisposto dalla Cassa integrazione in regime straordinario; Cass. 28 novembre 1979 n. 6246, *Giust. civ. Rep.* 1979, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1191, secondo cui in caso di legittima sospensione di lavori edilizi per avverse condizioni atmosferiche, l'imprenditore non ha l'obbligo di corrispondere il salario, ma è tenuto a norma dell'art. 2 della legge n. 427 del 1975 unicamente al pagamento dell'integrazione salariale nella qualità di semplice *adiectus solutionis causa* della Cassa integrazione guadagni, a seguito della disposta concessione del beneficio, con diritto al rimborso; e da ultimo Pret. Busto Arsizio 10 aprile 1981, *lavoro* 80, 1981, 396, che ha affermato che la sospensione in Cassa integrazione determina una quiescenza del rapporto di lavoro, con la conseguenza che da un lato i lavoratori sono esonerati dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa (percependo un trattamento economico sostitutivo della retribuzione) e dall'altro perdono la possibilità, finchè dura la causa di sospensione, di esercitare i diritti connessi allo *status* di lavoratori.

tazione 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 comma 3 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) l. n. 164 del 1975) può rientrare nell'ambito della disciplina considerata dagli artt. 1256 e 1463 c.c. Già le situazioni temporanee di mercato (art. 1, n. 1, lett. B) costituiscono un'ipotesi di integrazione, sempre ordinaria, che non legittima l'applicazione della disciplina ora richiamata. È quindi gioco forza concludere che l'art. 7, comma 3, della l. n. 164 del 1975 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 comma 3 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

sionali-organizzativi, allora l'imprenditore incorre in *mora accipiendi* ed è pertanto tenuto alla corresponsione della controprestazione (15). I principi ora esposti che hanno trovato ampia applicazione in giurisprudenza in numerose vicende del rapporto lavorativo (ad es. in tema di serrata, di licenziamento intimato senza giusta causa nel rapporto di lavoro a tempo determinato, di licenziamento dichiarato illegittimo perché disposto in violazione delle ll. 15 luglio 1966 n. 604 e 20 maggio 1970 n. 300) non possono estendersi *tout court* alla materia in esame. Ed invero, anche se gli eventi che legittimano l'integrazione salariale non rendono impossibile l'effettuazione della prestazione lavorativa ed anche se spesso scaturiscono da infelici e malaccorte intraprese imprenditoriali, nelle ipotesi di intervento della C.I.G. la *mora credendi* va tuttavia esclusa giusta il disposto dell'art. 1206 c.c. In base al tenore di detta norma infatti il creditore versa in mora solo se rifiuta la prestazione «senza motivo legittimo». Questa formula, tacciata ora di essere troppo lata ed ora di ambiguità (16), si è ritenuto che faccia riferimento a motivi «che senza frapporre un ostacolo all'attività del creditore, fanno sorgere un legittimo interesse in quest'ultimo ad astenersi dal ricevere il pagamento o da quegli atti che comunque sarebbero necessari per rendere possibile l'adempimento del debitore» (17).

(15) Per tale indirizzo vedi tra le altre Pret. Milano 21 dicembre 1973, *Orient. giur. lav.* 1974, 478; Cass. 4 maggio 1978 n. 210, *ivi* 1978, 1011; Cass. 13 novembre 1978 n. 5208, *ivi* 1979, 238; Pret. Monza 17 maggio 1979, *ivi*, 1092.

(16) Nel senso infatti dell'ambiguità dell'espressione FALZEA, *L'offerta reale e la liberazione coattiva del debitore*, Milano 1947, 185.

(17) Così CATTANEO, *Mora del creditore*, in *Commentario del codice civile* a cura di A. SCIALOJA e G. BRANCA, Bologna-Roma 1973, 92.

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 Cost., 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 le ipotesi escluse dalla configurabilità di una *mora accipiendi* del datore di lavoro, eccezion fatta per l'ipotesi che non ricorrano 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 marzo 1978 n. 80, convertito con l. 26 maggio 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 novembre 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 dall'ente erogatore nei cui confronti si rivale congruando 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.

È giunto il momento di approfondire il discorso con riferimento alle innovazioni introdotte dalla l. 12 agosto 1977 n. 675. Vi è infatti una sostanziale diversità tra le ipotesi disciplinate dalla legislazione precedente ed i casi di crisi aziendale: nei precedenti casi di 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, comma 2, precisa infatti che il decreto che concede la cassa integrazione produce tutti

È stato obiettato che il riferimento all'interesse del creditore è quanto mai generico, non indicandosi secondo quale categoria giuridica detto interesse si qualifica, nè quali siano i connotati della fattispecie che ne derivano sul piano degli effetti giuridici (18). Tale critica non può però condividersi sia perchè nel caso di specie si è in presenza di una regola elastica non traducibile in formule rigide sia perchè l'opinione oggetto di censura ha cercato di attribuire un proprio specifico contenuto all'inciso dell'art. 1206 c.c., richiamandosi a quei principi di correttezza e di buona fede obiettiva (art. 1175 e 1375 c.c.) che dominano tutta la materia delle obbligazioni e dei contratti (19).

Ma se la tesi di cui si discute, motivata da chi l'ha formulata in un'ottica strettamente privatistica, risulta ineccepibile in relazione a rapporti che coinvolgono interessi individuali, non appare invece esaustiva nel campo giuslavoristico, nel quale la regolamentazione dei rapporti risulta sovente improntata all'esigenza di soddisfare interessi superindividuali di natura sociale. Ne consegue che in questo ambito appare preferibile attribuire alla dizione direzione dell'art. 1206 c.c. una portata non giuridica ma esclusivamente sociale, identificando i motivi legittimi in motivi

(18) Così GIACOBBE, *Mora del creditore* (dir. civ.), Enc. dir., vol. XXVI, Milano 1976, 965, per il quale il presupposto per il verificarsi della *mora credendi* è l'imputabilità — e quindi imputazione — del comportamento, nel senso che il soggetto può essere considerato responsabile entro i limiti in cui il comportamento sia a lui imputabile. Siffatta imputabilità — aggiunge l'autore — è esclusa quando una situazione legittima, quale che possa esserne la qualificazione, in concreto si inserisce tra il fatto — o evento — ed il soggetto, interrompendo quel nesso di dipendenza che consente appunto l'imputazione.

(19) Cfr. CATTANEO, *op. ult. cit.*, 93.

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 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 vengano riuccupati 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 l. n. 164 del 1975. Si incentiva quindi il ricorso all'integrazione e si esonera l'imprenditore da ogni costo connesso con la concessione del trattamento. È evidente la finalità che ha mosso il legislatore: favorire il ricorso alla 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 o 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. È chiaro che il rischio 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

giustificanti, cioè in « motivi che giustificano, motivi che eliminano l'antigiuridicità del comportamento in considerazione della particolare situazione in cui è venuto a trovarsi il creditore » (20).

Alla luce di quanto ora detto appare certo che l'imprenditore che non riceve la prestazione del lavoratore posto in Cassa integrazione non versa in mora, giustificandosi il suo comportamento in un sistema teso al perseguimento di fini sociali, e sussistendo pertanto un motivo che toglie alla condotta imprenditoriale ogni carattere di antigiuridicità.

Ed invero a fronte di eventi (crisi aziendali, crisi settoriali, ristrutturazioni, ecc.) che consentono il ricorso alle procedure dei licenziamenti collettivi è parso opportuno al legislatore, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di non acuire le tensioni sociali, mantenere in vita alcuni rapporti di lavoro che in taluni casi non hanno più alcuna funzione economica. Ciò appare particolarmente evidente a seguito dell'entrata in vigore della l. 12 agosto 1975 n. 675, per effetto della quale i lavoratori rimangono formalmente legati all'impresa anche quando, sussistendo gravi crisi aziendali, risulta praticamente certa l'impossibilità del loro impiego nell'azienda.

L'esigenza di una più intensa tutela dei lavoratori è dunque la finalità che è sottesa alla Cassa integrazione guadagni. Detta finalità però può essere perseguita solo attraverso la sospensione dei rapporti lavorativi e la conseguente sospensione degli obblighi incombenti sull'imprenditore; ed infatti se quest'ultimo non si vedesse assolto da ogni obbligo retributivo sarebbe indotto, specialmente in presenza di gravi crisi aziendali, a ridurre la propria attività produttiva e a fare

(20) In questi precisi termini vedi Miccio, *Delle obbligazioni in generale*, in *Commentario del codice civile*, libro IV, tomo I, Utet, Torino 1966, 174.

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 marzo 1980 n. 1648, *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 l. n. 675 del 1977 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 Ministero

ricorso ai licenziamenti collettivi, impedendo così il perseguimento degli obiettivi sociali posti a garanzia del lavoratore.

È risultato pertanto indispensabile sostituire l'obbligo dell'imprenditore di corrispondere la retribuzione con il trattamento d'integrazione posto a carico della Cassa (21).

5. Le argomentazioni sinora esposte portano a condividere pienamente le conclusioni a cui è pervenuto il Pretore di Torino, che dopo avere dimostrato l'infondatezza della domanda dei lavoratori basandosi sulla contrattazione collettiva (art. 5 — Disc. spec., Sez. prima — del c.c.n.l. 16 luglio 1979 per l'industria metalmeccanica privata) e sul richiamo da detta contrattazione operato alle intese interconfederali del 21 gennaio 1975 (in seguito sostanzialmente trasfuse nella l. 20 maggio 1975 n. 164), ha poi esattamente osservato che non solo la disciplina contrattuale ma la stessa legge rende legittima la sospensione dei rapporti lavorativi per effetto della concessione dell'integrazione salariale, in quanto «il ricorrere di una causa integrabile costituisce motivo legittimo ai sensi dell'art. 1206 c.c., che esclude la configurabilità della *mora accipiendi*» (22).

La decisione annotata merita di essere segnalata non solo per l'ampiezza della motivazione e l'esattezza delle conclusioni cui è pervenuta, ma anche perchè pone a fondamento della tesi che esclude la configurabilità della *mora credendi* elementi nuovi di particolare rilievo, tra i quali va ricordato il richiamo al disposto dell'art. 7, comma 3, della legge n. 164 del 1975 («qualora dall'omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori dipendenti la perdita totale o parziale del diritto alla integrazione salariale, l'imprenditore è tenuto a corrispondere ai lavoratori stessi una somma equivalente alla integrazione salariale non percepita»). Ed inverso — ha osservato il giudicante a conforto della sua opinione — se, 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 disposizione del citato art. 7 risulterebbe del tutto inutile, perchè attribuirebbe al lavoratore un diritto di cui sarebbe già titolare ad altro titolo e con una più ampia tutela.

GUIDO VIDIRI

(21) In dottrina sul punto vedi per tutti ZAMBRANO, *op. cit.*, 813, secondo il quale infatti con la C.I.G. cessa l'obbligo del datore di lavoro al pagamento della retribuzione, diventando contemporaneamente il lavoratore titolare del diritto a percepire dalla Cassa l'integrazione salariale.

Ritiene invece che la Cassa corrisponde la retribuzione (diminuita), verificandosi «secondo gli schemi civilistici un accollo interno del debito del salario»: RESCIGNO, *Manuale di diritto privato*, Napoli 1977, 870-871.

(22) Per la tesi secondo cui tutte le ipotesi previste dalle leggi sulla integrazione salariale costituirebbero «motivo legittimo» che esclude, in base all'art. 1206 c.c., la *mora accipiendi* vedi pure Pret. Mestre 23 novembre 1977, *Orient. giur. lav.* 1977, 1113.

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 le-

gislatore e dalla P.A., nell'ambito delle sue valutazioni discrezionali, facendo rigorosa applicazione dei principi sanciti dalla legge.

Le domande attoree vanno dunque respinte. (*Omissis*).