

MINISTERO LAVORO circolare 29 novembre 1991, n. 155

**Legge 23 luglio 1991, n. 223. Licenziamenti collettivi e collocamento in mobilità. Rotazione dei lavoratori in Cassa integrazione guadagni straordinaria.**

La [legge 23 luglio 1991, n. 223](#), rappresenta un'ulteriore tappa del processo di revisione della disciplina del mercato del lavoro avviato con la [legge n. 863/1984](#) e proseguito con la [legge n. 56/1987](#).

Il legislatore ha inteso così rispondere alla necessità di adattamento della normativa pregressa alle richieste avanzate dal mondo della produzione e del lavoro in relazione ai progressi della tecnologia, ai conseguenti mutamenti delle forme tradizionali di organizzazione delle aziende nonché ai problemi di competitività del prodotto sul mercato nazionale e internazionale.

In particolare, la [legge n. 223](#), oltre a ricondurre la disciplina dell'intervento straordinario della C.i.g. alla sua funzione di sostegno del reddito di lavoratori coinvolti in processi finalizzati al recupero della competitività delle imprese (preoccupandosi - vedasi meccanismo della rotazione - di ripartire i conseguenti sacrifici tra i lavoratori dipendenti), disciplina in modo organico il problema delle eccedenze di manodopera, incluso quello che può porsi al termine del periodo di C.i.g.s.

A questo corrispondono gli istituti del collocamento in mobilità nonché del licenziamento collettivo, quando detto intervento per una qualsiasi ragione non abbia avuto luogo.

Caratteristica comune alle procedure di C.i.g.s. e al regolamento giuridico delle eccedenze di manodopera è l'intento promozionale dell'iniziativa delle parti sociali chiamate a finalizzare agli obiettivi della legge il sistema delle relazioni industriali.

Tale finalità si riscontra in particolare nell'esame congiunto sindacale che deve dare alle parti sociali il tempo di studiare soluzioni alternative ai licenziamenti, con l'eventuale intervento del Ministero del lavoro, e precede la comunicazione all'Ufficio pubblico, disposta, in vista della mediazione di questo, anche in attuazione della Direttiva comunitaria del 1975 sui licenziamenti collettivi.

La legge, infine, per realizzare un assetto normativo bilanciato sul piano sociale, definisce gli interventi di sostegno dei lavoratori disoccupati, sia sul piano economico sia ai fini di favorirne il reimpiego, con particolare riferimento ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ([art. 6](#), [art. 7](#), comma 5, 6 e 7, [art. 8](#), [art. 20](#), [art. 25](#), [art. 28](#)).

*1. Nozione e campo di applicazione del licenziamento collettivo*

L'[art. 24](#) dà attuazione alla nota direttiva comunitaria del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

Viene così ad essere colmata una formale lacuna del nostro ordinamento giuridico che, a prescindere dalla responsabilità dell'Italia nei confronti delle istituzioni comunitarie, aveva determinato una serie di vivaci contestazioni relative alla sistemazione che la giurisprudenza si era sforzata di dare all'istituto, in carenza di disposizioni analitiche che lo regolassero.

Nell'assetto pregresso, infatti, le uniche disposizioni in materia erano quelle costituite dall'[art. 11, comma 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604](#) nonché dai due accordi interconfederali del 1950 e del 1965.

Da ciò le divergenze dottrinarie in tema soprattutto di conseguenze dell'inefficacia o invalidità del licenziamento collettivo nonché la difficoltà a determinare esattamente i confini rispettivi del licenziamento collettivo e di quello individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo ([art. 3, II parte, della legge n. 604/1966](#)).

Non a caso, il legislatore s'è preoccupato innanzitutto ([art. 24](#), comma 1, 2, 5) di definire nozione e campo di applicazione del licenziamento collettivo, di modo che, non ricorrendo i relativi requisiti, non potrà aversi altro che licenziamento plurimo per giustificato motivo oggettivo.

I requisiti numerici che indentificano la figura del licenziamento collettivo sono pertanto i seguenti:

- i licenziamenti che l'impresa intende effettuare devono essere almeno cinque, nell'arco di 120 giorni, nell'unica unità produttiva o in più unità produttive, se nell'ambito di una stessa provincia; si dovranno sommare tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione di attività o di lavoro;

- deve trattarsi di impresa con più di 15 dipendenti da calcolare, per analogia di materia, sulla base della giurisprudenza formatasi in ordine alle soglie numeriche dei licenziamenti individuali e, cioè, non con riferimento al momento in cui viene attivata la procedura, ma, applicando il criterio della normale occupazione, il quale implica il riferimento all'organigramma produttivo, o, in mancanza, (per motivi di sistematicità interna alla legge, art. 1, comma 1), all'occupazione media dell'ultimo semestre.

Si ritiene inoltre che ai fini della definizione dell'area del licenziamento collettivo debbano calcolarsi anche i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e gli apprendisti.

Anche in questo caso, ragioni di ordine sistematico desumibili dal medesimo [articolo 1, comma 1, della legge n. 223](#) inducono a ritenere superabili le contrarie disposizioni dell'art. 3, comma 10, della [legge n. 863/1984](#) e dell'[art. 21, comma 7, della legge n. 56/1987](#).

Infatti, il collocamento in mobilità a norma dell'[art. 4 della legge n. 223](#) può avvenire soltanto in corso di intervento straordinario della C.i.g.; ne consegue che ove la medesima impresa venisse ritenuta soggetta all'intervento straordinario di integrazione salariale e non soggetta invece - causa la mancata computabilità dei contrattisti e degli apprendisti a quest'ultimo fine - alle procedure di licenziamento collettivo, all'impresa in questione verrebbe data la facoltà di scegliere, secondo la propria convenienza economica (vedasi contribuzioni addizionali collegate alla mobilità), se chiedere l'intervento straordinario della C.i.g. con sopportazione di tali oneri o, invece, non richiedere tale intervento ed estromettere i lavoratori eccedentari mediante licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo.

A loro volta, i lavoratori dipendenti da tale impresa verrebbero a trovarsi alla discrezione del datore di lavoro, in quanto verrebbero a percepire oppure no l'indennità di mobilità secondo che il datore di lavoro avesse optato o meno per la richiesta di integrazione salariale.

Riassumendo, per le imprese con meno di 16 dipendenti come sopra calcolati, o che intendano effettuare un numero di licenziamenti inferiore a quello previsto dalla legge ovvero in un arco temporale più lungo, non si applicherà la disciplina dell'[art. 24](#), ma quella del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

Si intende che, anche nei casi in cui ricorrono i requisiti numerici propri del licenziamento collettivo, ove la circostanza giustificativa del licenziamento non sia la riduzione o trasformazione di attività o di lavoro ma quella di cui all', non si avrà licenziamento collettivo bensì licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo.

Il legislatore non ha innovato, invece, per ciò che concerne il motivo del licenziamento collettivo costituito dalla riduzione o trasformazione di attività o di lavoro e la necessità del nesso eziologico fra detto motivo e l'effetto rappresentato dal licenziamento dei lavoratori eccedentari.

Si sottolinea che i motivi che determinano l'eccedenza devono essere effettivi, non adottati cioè come pretesto per liberarsi di personale comunque sgradito e che, ferma restando tale regola fondamentale, l'eccedenza può essere determinata anche da innovazioni che ammodernino tecnologicamente il processo produttivo e comportino quindi una diversa combinazione dei fattori della produzione che incida sulla forza lavoro.

Si deve segnalare, infine, il disposto del comma 2 dell'[art. 24](#), che prescrive innovativamente l'applicazione della normativa di legge anche in caso di cessazione dell'attività dell'impresa (e, quindi, di tutte le unità produttive da essa dipendenti).

E' evidente, d'altronde, che la soppressione di una sola unità produttiva può non comportare di per sé il licenziamento di tutti i lavoratori addetti, qualora questi possano essere reimpiegati in altre unità produttive dell'impresa ovvero possono essere comunque interessati alle misure alternative prospettate allo scopo di evitare la risoluzione traumatica del rapporto di lavoro.

## *2. Licenziamento collettivo e collocamento in mobilità*

La disciplina dettata dal legislatore in ordine alla tematica della eccedenza di manodopera, pur frazionata nei due istituti del collocamento in mobilità e del licenziamento collettivo, presenta un alto grado di omogeneità, come si vedrà anche appresso, per quanto riguarda: le procedure di consultazione nelle sedi sindacale e pubblica; i criteri per la scelta dei lavoratori eccedentari; l'atto finale della procedura costituito dal recesso dell'imprenditore, nonché il regime giuridico di tale atto per ciò che concerne gli effetti di un eventuale accertamento giudiziale di illegittimità dello stesso.

Infatti, in caso di inosservanza del requisito della forma scritta disposto per l'atto di recesso nonché di violazione delle procedure previste dalla legge, la sanzione è costituita, in entrambi i casi di recesso, per effetto del disposto dell'[art. 5](#), comma 3 della legge e del richiamo ad esso

fatto dall'[art. 24](#), comma 1, della legge medesima, dalla inefficacia dell'atto di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro; mentre, invece, negli stessi due casi e per effetto del medesimo rinvio il recesso è annullabile nell'ipotesi di violazione dei criteri di cui all'[art. 5](#), comma 1.

Si applica, al recesso del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità, l'[art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e successive modificazioni.

Ciò comporta che, a seguito dell'entrata in vigore della [legge n. 223/1991](#), si è in presenza di una sostanziale assimilazione, sotto il profilo sanzionatorio, dell'area dei licenziamenti collettivi a quella dei licenziamenti individuali.

Tuttavia, ferma restando questa essenziale omogeneità del regime giuridico procedimentale e sostanziale del collocamento in mobilità e del licenziamento collettivo, non sono sottovalutabili gli eventuali elementi di divergenza applicativa sul piano sociale.

In primo luogo, può evidentemente avvenire che un'impresa soggetta all'integrazione salariale straordinaria, anziché chiedere l'intervento della C.i.g.s. e procedere poi ad avviare le procedure di mobilità quando ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi, "salti" questo passaggio e avvii direttamente le procedure del licenziamento collettivo ex [art. 24](#); in questo primo caso, fermo ovviamente restando per i lavoratori eccedentari il venir meno dell'ammortizzatore sociale rappresentato dall'intervento della C.i.g., non viene compromesso il collocamento in mobilità con i benefici di ordine economico (indennità di mobilità) e giuridico (in tema di avviamento) che ne conseguono.

Sotto il profilo sociale, invece, le conseguenze della risoluzione del rapporto di lavoro sono molto diverse quando il licenziamento collettivo riguardi lavoratori dipendenti da imprese che non rientrano tra quelle che possono usufruire dell'integrazione salariale straordinaria; ad esempio le imprese commerciali fino a duecento dipendenti.

Mentre i lavoratori dipendenti dalle imprese che rientrano nel campo di applicazione della C.i.g.s. godono comunque dei benefici economici e giuridici anzidetti, gli altri licenziati, invece, non potranno godere di alcuna assistenza economica, salvo il trattamento di disoccupazione (1).

Su tale differenza si deve richiamare l'attenzione di codesti Uffici perchè la tengano nella dovuta considerazione quando, mancato l'accordo in sede sindacale, l'Ufficio del lavoro debba convocare le parti per la gestione della vertenza nella sede pubblica ([art. 4](#), comma 7, richiamato dall'[art. 24](#), comma 1).

### *3. Procedure e criteri per la scelta dei lavoratori eccedentari*

#### **3.1. Procedure**

Le procedure del licenziamento collettivo e i criteri che il datore di lavoro deve osservare nella individuazione dei lavoratori da licenziare sono gli stessi previsti per il collocamento in mobilità mediante recesso dagli [artt. 4 e 5](#), esplicitamente richiamati dal comma 1 dell'[art. 24](#).

In tema di procedure, occorre innanzi tutto richiamare l'attenzione degli Uffici - nonchè delle stesse parti sociali - sulla rilevanza giuridica che il legislatore della [legge n. 223](#) ha voluto attribuire sia alla procedura in sede sindacale che a quella in sede pubblica.

La puntuale specificazione delle materie che ne devono costituire l'oggetto, e tutto il complesso delle disposizioni che normano le procedure in questione, esprimono non soltanto l'esplicita volontà del legislatore di favorire il dialogo tra le parti sociali, sia diretto sia con l'intermediazione dell'Ufficio pubblico, ma si saldano anche con la disposizione che sanziona con l'inefficacia ("rectius" nullità) il licenziamento collettivo che sia intervenuto in violazione di tali procedure ([art. 5](#), comma 3).

E' necessario, pertanto, che dette procedure, nei termini di cui appresso, vengano scrupolosamente osservate allo scopo di evitare che il conflitto collettivo si trasferisca in sede giudiziaria, con incremento del contenzioso e possibilità di una pronuncia di inefficacia che comporterebbe l'obbligo di reintegrazione.

Ciò premesso, la legge stabilisce ([art. 4](#), comma 2) che l'impresa che intenda procedere al collocamento in mobilità o al licenziamento collettivo è tenuta a darne comunicazione preventiva per iscritto alle R.S.A. costituite a norma dell'[art. 19 della legge n. 300/1970](#), nonchè alle rispettive associazioni di categoria. La comunicazione, che deve essere contestualmente inviata all'Ufficio (2), deve contenere le analitiche indicazioni di cui al comma 3 dello stesso [art. 4](#), che il legislatore ha ritenuto indispensabili per consentire alla controparte sindacale una adeguata valutazione delle ragioni che, in relazione alla situazione tecnico-organizzativa

dell'impresa, rendono necessaria, a giudizio di questa, l'estromissione dei lavoratori eccedentari; nella comunicazione medesima dovranno essere precisate, in particolare, le eventuali misure programmate allo scopo di evitare, per quanto possibile, i licenziamenti.

Le rappresentanze sindacali aziendali e le rispettive associazioni hanno facoltà di avviare, entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui sopra, un esame congiunto per esaminare le cause dell'eccedenza e la possibilità di utilizzazione diversa di tale personale al fine ultimo di attenuare sul piano sociale le conseguenze dell'eccedenza ritenuta dall'azienda. Ove tale facoltà venga esercitata, si instaura la procedura sindacale che deve esaurirsi entro complessivi 45 giorni.

Il significato della volontà del legislatore è quindi sufficientemente chiaro: l'esame congiunto, che dovrà comunque esaurirsi nei 45 giorni, non potrebbe ritenersi avvenuto ove ai sindacati dei lavoratori non fosse stata data la possibilità di discutere i contenuti della comunicazione dell'azienda e eventualmente di chiedere chiarimenti su determinati aspetti di essa.

Pertanto, specie quando il dissenso non risulti da un documento congiunto delle parti sociali, l'impresa, nel dare all'Ufficio del lavoro comunicazione scritta sul risultato della consultazione, dovrà indicare i motivi del suo eventuale esito negativo in modo che ne risulti l'effettività dell'esame congiunto.

Quando l'Ufficio del lavoro riceva comunicazione del mancato accordo, il direttore dell'Ufficio convoca le parti per tentare la conciliazione della controversia, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. La legge dispone che la procedura conciliativa di competenza dell'Amministrazione debba esaurirsi entro trenta giorni dalla comunicazione dell'impresa ([art. 4](#), comma 7).

A tal proposito, si vuole richiamare la particolare attenzione di codesti uffici sul dato normativo per cui il termine di trenta giorni (o di quindici giorni nel caso previsto dal comma 8) fissato per la conclusione della procedura ha effetto dilatorio rispetto all'esercizio del potere di recesso dell'imprenditore: ciò significa che, decorso inutilmente tale termine, l'imprenditore riprende la propria libertà di azione e può legittimamente intimare il recesso ai lavoratori eccedentari ([art. 4](#), comma 9).

Pertanto, gli Uffici in indirizzo dovranno compiere ogni possibile sforzo per utilizzare nel modo più efficace tutto il periodo ad essi accordato dal legislatore, esplorando qualunque possibilità di raggiungere un accordo tra le parti sociali finché vi sia una pur minima prospettiva di esito positivo della mediazione.

Naturalmente, ciò non deve assolutamente essere inteso nel senso che con l'inutile decorso del termine si consumi la potestà di mediazione dell'Ufficio, ma soltanto che la continuazione della mediazione è rimessa alla disponibilità dell'impresa.

Quanto ai contenuti della mediazione è evidente la volontà del legislatore di valorizzare il ruolo attivo dell'Amministrazione attribuendole il potere-dovere di esercitare una mediazione attiva, che non si limiti cioè ad una mera opera di conciliazione delle contrapposte istanze delle parti sociali, ma che si inserisca nella dialettica intersindacale con le proposte che essa, tenuto conto dei contenuti del conflitto collettivo, ritenga più idonee per favorire l'incontro delle volontà delle parti.

La prima iniziativa consisterà, per le imprese che rientrano nell'area di intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria, nella verifica della possibilità di ricorrere a tale ammortizzatore sociale, volto - come è noto - proprio a favorire il superamento di situazioni di ristrutturazioni o di crisi, anche considerando le misure predisposte dalla [legge n. 223](#) ([art. 20](#) e [art. 28](#)) a favore dei lavoratori in Cassa integrazione.

Nella formulazione di ulteriori proposte, l'Ufficio dovrà attenersi innanzitutto agli strumenti che il legislatore stesso ha identificato come misure alternative al licenziamento collettivo e/o al collocamento in mobilità quali ([art. 4](#), comma 5) la possibilità di utilizzazione diversa dal personale eccedentario nonché il ricorso alla solidarietà interna (nelle sole imprese soggette all'integrazione salariale) e a forme flessibili del tempo di lavoro incluso il caso previsto dall'[art. 19](#).

Tale articolo regola l'utilizzo combinato del lavoro a tempo parziale e dell'anticipazione del pensionamento per lavoratori, dipendenti da imprese beneficiarie da 24 mesi dell'intervento straordinario di integrazione salariale, che abbiano una età inferiore di non più di 60 mesi rispetto a quella prevista per la pensione di vecchiaia ed una anzianità contributiva non inferiore a 15 anni.

Tali lavoratori - quando sia stato convenuto, in sede di contratto collettivo aziendale stipulato con i sindacati dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, il ricorso al lavoro a tempo parziale - possono convenire con il datore di lavoro il passaggio al tempo parziale per un orario non inferiore a 18 ore

settimanali; in tal caso a tali lavoratori è riconosciuto a domanda, previa autorizzazione dell'URLMO, il diritto alla pensione di vecchiaia.

Potrà altresì concordarsi, in caso di riassorbimento totale o parziale dei lavoratori eccedentari, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte, anche in deroga all'[art. 2103 del cod. civ.](#) (art. 4, comma 11).

La possibilità di praticare misure alternative al licenziamento dei lavoratori eccedentari dovrà essere esplorata con particolare cura nei casi di licenziamento collettivo di lavoratori dipendenti da imprese che non rientrano nel campo di applicazione dell'integrazione salariale straordinaria, stante l'impossibilità per questi lavoratori di fruire dei benefici economici che conseguono al collocamento in mobilità.

In ogni caso, l'Ufficio del lavoro dovrà valutare, specie su richiesta delle parti, la possibilità di prospettare sin da tale momento, per i lavoratori che risultassero inevitabilmente destinati al collocamento in mobilità o al licenziamento collettivo, le concrete misure di reimpiego definibili con l'apporto dell'Amministrazione: all'uopo chiedendo la collaborazione dell'Agenzia per l'impiego.

Non sarà inutile, infine, richiamare l'attenzione della parte datoriale sulla norma premiale introdotta dall'art. 5, comma 5, a favore delle imprese che procurino offerte di lavoro a tempo indeterminato per i lavoratori risultati eccedentari.

### 3.2. Criteri

Quanto ai criteri per la scelta dei lavoratori eccedentari, il legislatore ha disposto - con norma applicabile sia al collocamento in mobilità mediante recesso che al licenziamento collettivo - che tale scelta debba avvenire "in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'[art. 4](#), comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative".

Dato che tra i soggetti contrattuali di cui all'[art. 4](#), comma 2, vi sono anche quelli stessi cui è demandata la gestione del conflitto collettivo sia nella fase sindacale che in quella della mediazione dell'Ufficio, si deve ritenere che, in entrambe le fasi, possa discutersi e contrarre anche in ordine alla determinazione di criteri alternativi rispetto a quelli di legge.

Quando ciò avvenga nel corso della mediazione pubblica, l'Ufficio del lavoro dovrà chiarire ai soggetti del conflitto collettivo che i criteri da essi concordati dovranno essere coerenti con le esigenze di carattere tecnico-organizzativo che hanno determinato l'eccedenza e giustificano la risoluzione del rapporto; pertanto si è dell'avviso che l'efficienza del singolo lavoratore non possa costituire criterio idoneo di scelta dato che altrimenti, eventuali inefficienze finirebbero con l'assumere rilevanza paradisciplinare, senza d'altra parte consentire al lavoratore di difendersi con gli strumenti di tutela individuale all'uopo approntati dal legislatore.

Fermo questo principio di carattere generale ed allo scopo di evitare un contenzioso quale quello che potrebbe essere innescato dall'illegittimità dei criteri contrattati, si dovrà richiamare l'attenzione delle parti contraenti sui limiti di carattere esterno che ne circoscrivono la libertà contrattuale nella materia "de quo", quale soprattutto il principio di non discriminazione ([art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#)), con particolare riguardo alla manodopera femminile.

E' pertanto opportuno che i criteri contrattati vengano esplicitati con chiarezza in apposita sezione dell'accordo, anche in relazione al disposto dell'[art. 4](#), comma 9, che prescrive che la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità debba contenere puntuale indicazione delle modalità applicative dei criteri di scelta.

Infine, ove le parti decidano di attenersi ai criteri di legge, la regola del concorso deve intendersi nel senso che, pur non potendosi escludere che le esigenze tecnico-produttive possano assumere rilievo predominante o addirittura esclusivo per ragioni inerenti all'economicità del reparto o servizio, di norma debba procedersi ad una valutazione globale di tali criteri, soprattutto quando, trattandosi di lavoratori che non hanno diritto all'indennità di mobilità, debba darsi rilievo particolare ai criteri "sociali" dell'anzianità e del carico di famiglia. In ogni caso, dovrà esplicitamente chiarirsi che, in un'eventuale sede giurisdizionale, incomberà comunque al datore di lavoro l'onere della prova in ordine alle ragioni che giustificano il peso predominante o esclusivo dato al criterio tecnico-produttivo rispetto ai criteri sociali; non sarà inutile rammentare che l'illegittimità dei criteri ha effetto invalidante del licenziamento impugnato con conseguente reintegrazione.

#### *4. La rotazione dei lavoratori in Cassa integrazione guadagni straordinaria*

La regola della rotazione costituisce la principale novità introdotta dal legislatore nella regolamentazione dei meccanismi dell'integrazione salariale straordinaria.

Con riguardo alle relative procedure (vedi l'esame congiunto di cui all'[art. 1](#), comma 7) è necessario rilevare che esse giocano un ruolo diverso ed autonomo rispetto a quelle aventi per oggetto le eccedenze di manodopera che devono essere espletate quando l'impresa, ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, ritenga, nel corso del programma, di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi ([art. 4](#), comma 5 e 7).

Conseguentemente, non sembra ammissibile la sovrapposizione di tali procedure, quale si verificherebbe ove, nell'ambito dell'esame congiunto disposto dall'art. 1, comma 7, della legge, si intendesse anticipare l'esame congiunto sul problema delle eccedenze.

Per ciò che concerne invece il problema specifico della rotazione, si osserva che, in relazione a questo punto vitale, che negli anni passati ha formato oggetto di un vivace contenzioso sia al livello collettivo che in sede giurisdizionale, il legislatore della [legge n. 223](#) ha adottato un meccanismo rivolto ad impedire che la sospensione a 0 ore rappresenti la premessa ed addirittura la giustificazione preconstituita del licenziamento dei lavoratori esclusi dal ciclo produttivo, senza trascurare però le ragioni di ordine tecnico-organizzativo delle aziende, quando tali ragioni vengano riconosciute come inderogabili ai fini del mantenimento dei normali livelli di efficienza.

Per questa ragione l'art. 1, comma 7 e 8, prevede come criterio "normale" per la scelta dei lavoratori quello della rotazione tra coloro che espletano le medesime mansioni e sono occupati nell'unità produttiva interessata dalle sospensioni.

L'azienda che non ritenga di attenersi a tale criterio è tenuta ad indicarne i motivi nel programma di cui al comma 2 dello stesso art. 1.

Ove il CIPI, pur approvando il programma, abbia ritenuto tuttavia non giustificati i motivi adottati dall'azienda per la mancata adozione della rotazione, il Ministero del lavoro è chiamato ad assolvere una funzione del massimo rilievo: compete infatti al Ministero promuovere l'accordo tra le parti sulla materia entro tre mesi dalla data del decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

Questa disposizione introduce quindi un nuovo momento di mediazione del Ministero del lavoro in ordine ad un aspetto importante del conflitto collettivo tanto più che, ove l'accordo non potesse essere raggiunto nei termini, l'Amministrazione dovrebbe stabilire con proprio decreto l'adozione di meccanismi di rotazione, sulla base delle specifiche proposte delle parti (3).

E' necessario quindi che gli Uffici in indirizzo compiano una accurata istruttoria che consenta di disporre di ogni utile elemento conoscitivo sulla situazione tecnico-organizzativa dell'unità produttiva interessata dalle sospensioni, in modo da favorire il confronto tra le specifiche proposte formulate dalle parti nel corso della mediazione. In particolare, codesti Uffici ai fini di contemperare le finalità sociali della rotazione con le esigenze aziendali, terranno conto che il concetto di mansioni espletate dovrebbe riferirsi anche a quelle equivalenti nell'ambito del livello di appartenenza, purchè ciò non contrasti con il mantenimento di normali livelli di efficienza dell'apparato produttivo, valutando l'effettiva fungibilità dei lavoratori interessati.

Sembra infatti allo scrivente un principio interpretativo equilibrato quello che consente ai lavoratori di avvalersi, almeno in parte, della possibilità di essere adibiti dall'impresa a quelle medesime differenti mansioni cui potrebbero essere spostati dal datore di lavoro ([art. 2103, cod. civ.](#)).

-----  
(1) Si noti che anche lavoratori dipendenti da imprese che rientrano nel campo d'applicazione della C.i.g.s. non accedono alla mobilità quando siano privi di alcuno dei requisiti soggettivi di cui all'[art. 16, comma 1, della legge n. 223](#).

(2) Vedasi, per la competenza territoriale, quanto risulta dal combinato disposto dei commi 4 e 15 dell'[art. 4 della legge](#).

(3) L'azienda può peraltro sottrarsi all'applicazione del decreto corrispondendo la contribuzione addizionale, con eventuale maggiorazione, di cui alla seconda parte dell'[art. 1](#), comma 8.