

N. 2174/18 R.G.L.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**TRIBUNALE DI MILANO**  
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di primo grado promossa  
da

con l'Avv. Rota e l'Avv. Bonsignorio, elettivamente domiciliata presso lo Studio dei difensori in Milano, viale Piave n. 17

- RICORRENTE -

contro

**ITALIAONLINE s.p.a.**

con l'Avv. Rotondi e l'Avv. Paone, elettivamente domiciliata presso lo Studio LabLaw in Milano, corso Europa n. 22

- RESISTENTE -

Oggetto: cassa integrazione zero ore

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

**FATTO**

con ricorso depositato in data 1 marzo 2018, conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – ITALIAONLINE s.p.a., chiedendo al Tribunale di:

- occorrendo, accertare e dichiarare l'illegittimità, ovvero comunque disapplicare il decreto n. 98242 del 18 gennaio 2017 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concessione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria alla convenuta, per il periodo dal 20 giugno 2016 al 19 giugno 2018;





- dichiarare nullo, discriminatorio, illegittimo, ovvero comunque annullare, il provvedimento di collocazione in Cassa Integrazione Straordinaria a zero ore adottato dalla convenuta a far data dal 10 novembre 2016 nei confronti della ricorrente;
- conseguentemente, dichiarare tenuta e condannare ITALIAONLINE s.p.a.:
  - a riammetterla in servizio;
  - a risarcirle il danno in misura pari a € 1.100.000,00, per il periodo dal 10 novembre 2016 al 28 febbraio 2018, e nella differenza tra le retribuzioni dovute contrattualmente (al tallone retributivo mensile di lordi Euro 1.100,00) e il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni percepito per il periodo dall'1 marzo 2018 all'effettiva riammissione in servizio, ovvero quelle altre maggiori o minori somme ritenute di giustizia.

Il tutto con rivalutazione e interessi e, in ogni caso, con vittoria delle spese di lite.

Si costituiva ritualmente in giudizio ITALIAONLINE s.p.a., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di istruzione probatoria, all'udienza del 26 luglio 2018, il Giudice invitava le parti alla discussione all'esito della quale pronunciava sentenza come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 15 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

Il quadro C.C.N.L. Telecomunicazioni – è passata alle dipendenze di ITALIAONLINE s.p.a. a far data dall'1 gennaio 2014, a seguito dell'incorporazione da parte di quest'ultima della datrice di lavoro Matrix s.p.a.

In concomitanza con la fusione I.O.L./Seat Pagine Gialle, da aprile 2016, la ricorrente è stata assegnata al progetto di sviluppo del portale *web* Virgilio e a occuparsi del “*content marketing*”. Deduce, nello specifico, che si sarebbe occupata di “*analisi funzionale delle caratteristiche da conferire alla nuova versione del portale SuperEva di*





*Virgilio... gestione ed il popolamento della fanpage Facebook di Snpereva... collando del nuovo portale dedicato ai video e del progetto di restyling del canale Sapere” (pag. 3, ricorso).*

Il 24 luglio 2016 – pacifico in giudizio – è stata spostata a operare nel gruppo “*Virgilio Marketing Service Local*”, con l’incarico di “(i) creare la directory per la ricerca online di uffici e servizi pubblici locali; (ii) monitorare il servizio news e quindi la pubblicazione di notizie ed eventi di interesse locale sul sito del motore ricerca *Virgilio*; (iii) gestire la fanpage del social network Facebook di “*Virgilio Milano*” e “*Virgilio Roma*”” (cfr. cap. 6, memoria).

Il 5 agosto 2016 ITALIAONLINE s.p.a. ha comunicato l’intenzione di ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione, in ragione “*dall’esigenza di dar seguito e implementare le azioni previste dal piano di riorganizzazione di cui all’Accordo Sindacale sottoscritto presso il Ministero del Lavoro in data 12 febbraio 2015, nonché di quelle previste dal Piano Industriale in corso, con la conseguente ridefinizione del numero di lavoratori coinvolti nelle relative sedi*”. La convenuta ha precisato: “*l’intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, finalizzata anche al prepensionamento, di cui alla Legge 416/81 e s.m.i., viene richiesto per la causale di riorganizzazione, per una durata di 24 mesi, con decorrenza dal 20 giugno 2016 e con sospensione dall’orario di lavoro per un numero massimo di 700 lavoratori in forza presso tutte le sedi e Unità Organizzative Aziendali. La presente comunicazione è da intendersi anche come formale richiesta di esame congiunto ai sensi delle disposizioni vigenti in materia. Alle Organizzazioni sindacali è stato inviato nella giornata di ieri un documento di informativa più specifico sulla attuale situazione economica aziendale non essendo stato possibile, pur con lettere di invito fissare un incontro formale nei primi giorni di agosto*” (doc. 21, fascicolo ricorrente).

Conclusa la procedura presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il 6 settembre 2016 ITALIAONLINE s.p.a. ha inoltrato l’istanza di concessione della CIGS per il periodo compreso tra il 20 giugno 2016 e il 19 giugno 2018 (doc. 6, fascicolo convenuta); il 9 novembre 2016 si è vista collocare in CIGS a zero ore, con decorrenza 10 novembre 2016 (doc. 24, fascicolo ricorrente).

Deducendo l’illegittimità della determinazione aziendale, la ricorrente ha concluso come sopra precisato.

\*\*\* \* \*\*\*

Il ricorso è fondato e, pertanto, deve essere accolto.





Ai sensi dell'art. 24 D. Lgs. 148/2015, "1. *L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), è tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.* 2. *Entro tre giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dai soggetti di cui al comma 1, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.* 3. *Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione...*".

Nell'informativa del 4 agosto 2016, inoltrata alle OO.SS., le convenuta ha così motivato l'esigenza di ricorrere alla cassa integrazione straordinaria: "*Italiaonline S.p.A., con riferimento alla riunione del 20 luglio 2016 presso il Ministero dello Sviluppo Economico nel corso della quale sono stati illustrati una serie di elementi del Piano Industriale per il triennio 2016-2018 e con riferimento alle lettere di invito per un incontro sindacale di informazione e consultazione previsto nella data odierna in cui il Consiglio d'amministrazione della Società, nella sua prima riunione dopo l'avvenuta efficacia della fusione, ha approvato la Relazione finanziaria semestrale al 30 giugno 2016, intende fornire con la presente comunicazione la prevista informativa al fine di dare tempestiva notizia ai lavoratori, tramite i loro rappresentanti, sui dati economici attesi e sulle linee guida e le azioni del Piano Industriale. Quanto ai dati economici del primo semestre 2016, prosegue la diminuzione dei ricavi, pari a € 199,7 milioni, in calo dell'8,8% rispetto al primo semestre 2015. Tale variazione è principalmente riconducibile al calo fisiologico di alcuni business tradizionali, quali la raccolta pubblicitaria sugli elenchi telefonici e i servizi di directory*





*assistenza telefonici, nonché alla implementazione di azioni di ottimizzazione del portafoglio prodotti digitali allo scopo di privilegiare il focus commerciale del Gruppo su quelli a più elevata marginalità o a maggiore potenzialità di crescita. Per ulteriori dati e informazioni sui risultati e sugli andamenti, nonché sulla prevedibile evoluzione della gestione, si fa rinvio al comunicato emesso all'esito della riunione del Consiglio d'Amministrazione in data odierna, che è disponibile nell'apposita sezione del sito internet della Società. Quanto alle linee guida del Piano Industriale e alle sue azioni strategiche, si conferma che esse sono dirette verso l'obiettivo di conseguire al stabilizzazione dei ricavi entro il 2018 e il ritorno della marginalità operativa a livelli compresi tra il 25% ed il 30%. Le principali azioni strategiche riguarderanno il rinnovo del portafoglio prodotti, le attività legate alla relazione con i clienti, nonché la riduzione dei costi operativi. In particolare, le azioni di riduzione dei costi operativi, che nell'ultimo semestre hanno contribuito a migliorare la marginalità nonostante la diminuzione dei ricavi, prevedono la messa in atto di nuove iniziative sull'organizzazione, sugli organici e sul costo del lavoro, in funzione delle previsioni sull'andamento dei ricavi, degli obiettivi del Piano Industriale e del confronto in termini di produttività con gli omologhi operatori internazionali e dei concorrenti italiani" (doc. 2, fascicolo convenuta).*

*Sulla base di queste premesse, l'azienda ha dichiarato di voler dar corso "a un piano di riorganizzazione, con ricadute occupazionali per circa 700 posizioni lavorative nell'ambito del Gruppo (comprendente dei lavoratori già sospesi a zero ore ai sensi degli accordi in essere) e fatta salva la previsione di inserimento nel triennio di 100 assunzioni di personale con nuove e specifiche competenze tecnicoprofessionali. Tali ricadute verranno gestite, per quanto possibile, mediante l'utilizzo di strumenti che possano consentire una gestione non traumatica del processo, in un arco di tempo coerente con il perseguimento degli obiettivi del Piano Industriale: al riguardo, si fa rinvio alla comunicazione che è in corso di trasmissione a cura dell'unione industriali di Torino. E' inoltre in corso un'attività di valorizzazione delle partecipazioni detenute nelle società controllate allo scopo di concentrare l'attenzione del management sullo sviluppo del core business in Italia. La presente nota viene trasmessa anche ai sensi della normativa in materia di informazione e consultazione dei lavoratori e, in particolare, anche ai sensi di quanto disposto dall'art. 8 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore grafico-editoriale" (doc. 2, fascicolo convenuta).*

*Nella comunicazione del 5 agosto 2016, la società si è limitata ad annunciare la sospensione dell'orario di lavoro "per un numero massimo di 700 lavoratori in forza presso tutte le sedi e Unità Organizzative Locali" (cfr. doc. 21, fascicolo ricorrente).*





La lettura delle due comunicazioni palesa l'assoluta mancanza di qualsivoglia indicazione delle ragioni della mancata rotazione, delle unità produttive interessate, dei profili professionali coinvolti e dei criteri di scelta dei dipendenti da collocare in cassa a zero ore.

ITALIAONLINE s.p.a. sostiene di aver puntualmente enunciato “(i) il programma che la Società intendeva attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario; (ii) le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario; (iii) le misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale; (iv) i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, in coerenza con le ragioni per le quali è stato richiesto l'intervento di integrazione salariale; (v) le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione del meccanismo di rotazione” in occasione dell'incontro del 30/8/2016 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cap. 22, memoria), incontro al quale le OO.SS. non hanno partecipato.

Tuttavia, anche qualora le informazioni così fornite fossero effettivamente esaustive, la circostanza non sarebbe comunque idonea a sanare le mancanze di cui alle richiamate comunicazioni.

Avuto specifico riguardo alla comunicazione preventiva e all'esame congiunto, infatti, questo Tribunale ha già avuto modo di osservare che “il fine dell'art. 1, comma 7, L. n. 223 del 1991 circa l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di indicare fin da subito (e specificamente) le ragioni del mancato ricorso alla rotazione, è da individuare nel fatto che la preventiva comunicazione è preposta a consentire (non solo alle OO.SS. di confrontarsi sul punto, ma anche) ai lavoratori coinvolti nella procedura – tanto prima che dopo il raggiungimento dell'accordo – di verificare se l'utilizzo della cassa integrazione da parte del datore di lavoro sia coerente al programma di superamento della crisi adottato e, quindi, di consentire la tutela della loro posizione individuale, nella sostanza controllando il potere del datore di collocarli in cassa integrazione (nella specie: CIGS con la sospensione a zero ore fatti salvi i titolari di specifiche posizioni funzionali e/o individuali)” (Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 28 agosto 2014, n. 2548).

D'altronde, anche la Corte di Cassazione ha chiarito che, “in caso di intervento straordinario di integrazione salariale per l'attuazione di un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che implichi una temporanea eccedenza di personale, il provvedimento di sospensione dall'attività lavorativa è illegittimo qualora il medesimo datore di





*lavoro, sia che intenda adottare il meccanismo della rotazione sia nel caso contrario, ometta di comunicare alle organizzazioni sindacali, ai fini dell'esame congiunto, gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori che debbono essere sospesi (in base al combinato disposto degli artt. 1, settimo comma, l. 23 luglio 1991 n. 223 e 5, commi quarto e quinto, l. 20 maggio 1975 n. 164), tale illegittimità potendo essere fatta valere dai lavoratori interessati davanti al giudice ordinario, in via incidentale, per ottenere il pagamento della retribuzione piena e non integrata” (Cass. Civ., SS.UU., 11 maggio 2000, n. 302).*

Il Supremo Collegio ha successivamente precisato che, *“in tema di scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione guadagni, l'intervenuto accordo tra datore di lavoro e sindacato supera ogni eventuale anomalia formale attinente alle modalità di consultazione di cui all'art. 5 della legge n. 164 del 1975 come modificato dall'art. 1, comma settimo, della legge n. 223 del 1991, essendo stata comunque raggiunta la finalità' dalle stesse perseguite ... Se però l'accordo sindacale non detta i criteri di scelta, ma si limita a porre dei paletti alla scelta del datore di lavoro, che costituisce espressione del suo unilaterale potere direttivo, l'esigenza informativa e di esternazione non può dirsi soddisfatta e quindi occorre non di meno la comunicazione prescritta dall'art. 1, comma 7, legge n. 223 del 1991” (Cass. Civ., Sez. Lav., 3 maggio 2004, n. 8353).*

Detto orientamento è stato ripetutamente confermato: *“gli accordi sindacali possono porre rimedio alla mancata ottemperanza degli oneri di comunicazioni previsti all'inizio della procedura di messa in cassa integrazione sempre però ... che detti accordi per il loro contenuto facciano ritenere raggiunti i fini sottesi alle iniziali comunicazioni sia per quanto attiene alla specificazione dei criteri di scelta da adottare sia per le modalità della loro concreta applicazione” (Cass. Civ., Sez. Lav., 28 novembre 2008, n. 28464; Cass. Civ., Sez. VI, 12 dicembre 2011, n. 26587 – ordinanza; Cass. Civ., Sez. Lav., 11 gennaio 2016, n. 193).*

Il principio ha portata generale e deve trovare applicazione anche nella fattispecie in esame.

Sotto questo profilo, infatti, ritiene il giudicante di non poter condividere la tesi di parte convenuta che, nel passaggio dalla vecchia alla nuova normativa, intende individuare l'introduzione di una disciplina completamente differente che si caratterizzerebbe per la previsione di obblighi di informativi meno rigorosi nelle fasi di avvio della procedura e, sostanzialmente, per un onere motivazionale a specificazione progressiva.





Tanto si afferma in quanto, se è senz'altro vero che il complessivo impianto normativo ha subito una modificazione significativa, non è dato ravvisarsi nelle nuove disposizioni quell'approccio deformalizzato o semplificato che ITALIAONLINE s.p.a. vorrebbe loro attribuire.

Il comma primo dell'art. 24 D. Lgs. 148/2015 prevede che l'impresa "*è tenuta a comunicare... le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati*": comunicare cause, entità, durata e numero di lavoratori coinvolti significa delineare con precisione quelle motivazioni e quel nesso di causalità che – soli – consentono di valutare la legittimità e la congruità della richiesta, avuto specifico riguardo all'impatto occupazionale che in concreto è destinato a prodursi.

Una considerazione, questa, che trova piena conferma nel termine di soli tre giorni che il secondo comma prevede per il successivo deposito della domanda di esame congiunto, alla quale deve peraltro conseguire – sussistendone le condizioni – il "*parere delle regioni interessate*": un intervento consultivo possibile se, e soltanto se, le Amministrazioni Locali siano poste in condizione di conoscere tutti i presupposti e le circostanze di fatto rilevanti ai fini della valutazione loro demandata.

Ancora, ai sensi del comma terzo, l'esame congiunto con le OO.SS. deve avere necessariamente ad oggetto ("*costituiscono oggetto dell'esame congiunto*"): il programma che l'impresa intende attuare, la durata, i lavoratori coinvolti dalla sospensione o riduzione di orario, le ragioni che rendono non praticabili soluzioni alternative, nonché "*i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione...*".

E' sin troppo evidente che, per operare tutte le valutazioni del caso (ivi compresa, a monte, la valutazione in ordine alla partecipazione o meno all'incontro), le OO.SS. debbono poter conoscere e ponderare, sin dal principio, ognuno degli aspetti che saranno poi oggetto del contraddittorio e del confronto con l'azienda.

Se così non fosse, d'altronde, si determinerebbe un'inevitabile lesione del contraddittorio: se le rappresentanze dei lavoratori potessero conoscere del "*programma... delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei*





*lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione*” solo in sede di incontro, sarebbero costrette a sedersi al tavolo delle trattative in una posizione di evidente e inemendabile asimmetria informativa.

Si creerebbe, in sostanza, uno squilibrio tra le parti che, oltre a non risultare coerente con l'impianto complessivo delle relazioni sindacali previsto dall'ordinamento, risulterebbe del tutto disfunzionale rispetto alle finalità proprie della normativa in esame. Ciò, peraltro, nell'ambito di una procedura caratterizzata da tempi particolarmente stretti: un dato, quest'ultimo, che porta a escludere a priori che il Legislatore possa aver inteso introdurre una procedura, al tempo stesso, concentrata ma strutturata quale fattispecie “a formazione – o a *discovery* – progressiva”.

Per questi motivi, si ritiene che i principi sopra richiamati debbano trovare applicazione anche avuto riguardo alla rinnovata disciplina e, applicati al caso di specie, gli stessi non possono che portare a ritenere violato l'obbligo di preventiva comunicazione.

Non può revocarsi in dubbio infatti che, in ragione delle evidenziate carenze, le OO.SS., e gli stessi lavoratori, non sono stati posti in condizione di operare le necessarie verifiche in ordine alla coerenza del ricorso alla cassa rispetto al programma, nonché in ordine alla scelta operata nell'individuazione dei lavoratori collocati a zero ore.

In ragione della funzione precipua che l'ordinamento conferisce alle comunicazioni preventive e all'esame congiunto, peraltro, deve escludersi che successivi accordi sindacali possano avere l'effetto di sanare retroattivamente vizi originari della procedura.

Non vi è dubbio, come sostenuto da parte convenuta, che la legge consenta alle aziende di procedere alla richiesta di accesso alla CIGS anche in assenza di uno specifico accordo sindacale, ma questo se – e solo se – le OO.SS. siano state oggettivamente e sostanzialmente messe in condizione di svolgere la funzione loro demandata.

Condizione che quivi non ricorre.





A mero titolo esaustivo giova precisare che – proprio in ragione della funzione attribuita dalla legge agli oneri informativi – deve escludersi che sia consentito al datore di lavoro di ricostruire *ex post*, in sede giudiziale, le ragioni e i criteri che hanno determinato la scelta di uno specifico dipendente ai fini della sospensione a zero ore: su criteri “postumi” nessun controllo preventivo e nessun esame congiunto può aver mai avuto luogo.

E, peraltro, la complessità e l’articolazione delle deduzioni di ITALIAONLINE s.p.a. in ordine al nesso di causalità tra la riorganizzazione aziendale e la collocazione in CIGS a zero ore di (pagg. 23-28, memoria) rendono oltremodo manifeste le carenze sin qui evidenziate della procedura.

Tanto basta per ritenere illegittima la sospensione a zero ore di  
così come comunicata il 7 novembre 2016, e sussistente il diritto della ricorrente all’immediata riammissione al lavoro.

\*

Per quel che attiene alle conseguenze del suddetto accertamento, come più volte ribadito dalla giurisprudenza di legittimità, il lavoratore illegittimamente collocato in CIGS ha diritto di ricevere dal datore di lavoro gli importi corrispondenti alla differenza fra quanto percepito a titolo di integrazione salariale e quanto spettante a titolo di retribuzione ordinaria (cfr. Cass. Civ., SS. UU., 11 maggio 2000, n. 302; Cass. Civ., Sez. Lav., 26 gennaio 2006, n. 1550).

Ritenuta la correttezza dei conteggi formulati in memoria, ITALIAONLINE s.p.a. deve essere condannata a pagare in favore di ) complessivi € lordi per il periodo di sospensione in cassa a zero ore compreso tra il 10 novembre 2016 e il 28 febbraio 2018.

Fermo il diritto della lavoratrice all’immediata riammissione in servizio, la convenuta deve essere condannata a pagare, altresì, la differenza tra le retribuzioni dovute contrattualmente e il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni per il periodo dall’1 marzo 2018 sino all’effettiva riammissione in servizio, tenuto conto di una retribuzione lorda mensile di €

Il tutto oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

\*





La regolazione delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, ITALIAONLINE s.p.a. deve essere condannata al pagamento delle stesse liquidate come in dispositivo.

La sentenza è provvisoriamente esecutiva ex art. 431 c.p.c.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 15 giorni.

### P.Q.M.

**il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,**

accerta e dichiara l'illegittimità della sospensione della ricorrente in CIGS a zero ore a far data dal 10 novembre 2016.

Per l'effetto, condanna ITALIAONLINE s.p.a. a pagare in favore di

- complessivi €                    lordi per il periodo 10 novembre 2016-28 febbraio 2018,
- la differenza tra le retribuzioni dovute e il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni per il periodo compreso tra l'1 marzo 2018 e l'effettiva riammissione in servizio, tenuto conto di una retribuzione mensile di €                    lordi,
- interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Condanna ITALIAONLINE s.p.a. alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi €                    oltre spese generali, accessori come per legge ed € 259,00 per contributo unificato.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva a 15 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 27 luglio 2018

IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Chiara COLOSIMO

