



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO
-Sezione Lavoro-

Il Tribunale di Busto Arsizio in persona del giudice del lavoro dott.ssa Francesca La Russa ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A CON MOTIVAZIONE CONTESTUALE

nella causa iscritta al n. 371/2023 R.G.L., promossa

da

e , rappresentati e difesi
dall'Avv. Jacopo Ceccarelli ed elettivamente domiciliati presso il suo
studio, per procura in atti

ricorrenti

contro

S.p.A., in persona del Procuratore Speciale, dott.
, difesa e rappresentata dagli Avv.ti Carlo Boursier Niutta,
Enrico Boursier Niutta e Carlo Cavalieri ed elettivamente domiciliata nello
studio di quest'ultimo, per procura in atti

convenuta

OGGETTO: Altre ipotesi. Sospensione attività lavorativa con intervento
della Cassa integrazione guadagni



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/03/202
CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

Fatto e diritto

I ricorrenti, con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato telematicamente e iscritto a ruolo generale il 17.3.2023, hanno esposto di lavorare alle dipendenze della società convenuta, presso l'aeroporto di Milano Malpensa e, precisamente, il ricorrente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con orario parziale (80%), avente decorrenza dall'1.1.2018, e il ricorrente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con orario parziale (80%), avente decorrenza dal 1.1.2018, entrambi con qualifica di operaio di 7° livello del CCNL Trasporto Aereo - Handlers e mansioni di addetti al c.d. "Lost and Found", ossia alla gestione dei bagagli smarriti o abbandonati (doc. n. 2 fasc. ricorrente).

I ricorrenti hanno esposto di essere stati posti in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria dal 23.3.2020 e sino al 31.12.2021, a zero ore e senza alcuna rotazione, e che la società datrice di lavoro ha sottoscritto, in data 9.6.2021, un accordo sindacale (doc. n. 4 fasc. ricorrente), dal seguente contenuto: *"(...) Le parti hanno convenuto nel corso del mese di marzo 2020 di attivare lo strumento della Cassa Integrazione Straordinaria, per fronteggiare la crisi in atto. (...) Si reputa indispensabile il ricorso all'ammortizzatore sociale della CIGD del D.L. 41/2021 per fronteggiare il protrarsi dei gravi effetti della crisi pandemica oltre la data del 15/6/2021. (...) Le parti confermano la necessità di attivare la CIG in deroga per far fronte alla crisi determinata dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 – come previsto dal Decreto Legge n. 41 del 22/03/2021 – della durata di 28 settimane per il periodo intercorrente fra il 15 giugno 2021 ed il 27 dicembre 2021 (...)",* senza alcuna specificazione dei criteri



di scelta e/o individuazione dei lavoratori da sospendere, né specificazione delle modalità di attuazione della rotazione.

I ricorrenti, lamentando la collocazione in cassa integrazione a zero ore e senza rotazione, con sostanziale estromissione dal servizio e da qualsivoglia attività lavorativa - invece assegnata ad altri colleghi rimasti sempre in servizio unitamente ai lavoratori a tempo determinato, sia ordinari che stagionali, nonché lavoratori con contratti somministrati, più volte prorogati e rinnovati, che sono stati adibiti alle stesse mansioni dei ricorrenti di gestione dei bagagli smarriti e abbandonati - dando atto che non avevano alcuna limitazione fisica alla mansione, hanno impugnato la collocazione in cassa integrazione e la mancata rotazione e hanno rassegnato le seguenti conclusioni: "1) *previa, ove occorra, disapplicazione di ogni atto e/o provvedimento amministrativo di concessione e/o autorizzazione delle collocazioni in cassa integrazione dei ricorrenti così come intervenuti nel caso di specie e/o previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o nullità e/o inefficacia di ogni atto e/o di ogni provvedimento e/o di ogni accordo collettivo o sindacale che, nel caso di specie, ha disposto e/o previsto la mancata rotazione dei ricorrenti e/o previo, ove occorra, sua disapplicazione, accertare e dichiarare la illegittimità e/o nullità e/o inefficacia della collocazione in cassa integrazione e/o della mancata rotazione nella stessa così come disposta e/o adottata da* S.p.A. *nei confronti dei ricorrenti – e/o del solo ricorrente ritenuto di giustizia - per il periodo dal 23.03.2020 al 31.12.2021, ovvero in quell'altro diverso periodo ritenuto di giustizia, e per l'effetto: 2) condannare* S.p.A., *in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere ai ricorrenti le differenze retributive maturate dagli stessi tra quanto percepito a titolo di cassa integrazione e quanto avrebbero avuto diritto a percepire*



a titolo di retribuzione piena nel periodo dal 23.03.2020 al 31.12.2021, ovvero per quel diverso periodo che dovesse risultare in corso di causa, e così a corrispondere loro i seguenti importi: • per il sig.

l'importo di € 13.879,33 lordi, ovvero quel diverso importo che a tale titolo dovesse risultare dovuto in corso di causa; per il sig.

l'importo di € 13.126,05 lordi, ovvero quel diverso importo che a tale titolo dovesse risultare dovuto in corso di causa. - con condanna al pagamento delle spese, diritti ed onorari del presente giudizio, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario; - con sentenza esecutiva; - con rivalutazione ed interessi dal dovuto al saldo".

La società convenuta si è costituita in giudizio e ha chiesto il rigetto del ricorso, in particolare per non prevedere la normativa vigente un obbligo di rotazione dei dipendenti in Cassa integrazione e, comunque, per aver rispettato i principi di buona fede e correttezza, dando atto di avere stipulato tre diversi accordi sindacali, in data 23.3.2020, 9.6.2021 e 25.10.2021, e dando atto che i ricorrenti sono soggetti a limitazioni, non potendo svolgere diverse attività, tra cui anche alcuni compiti tipici della loro mansione.

E' stata tentata la conciliazione della causa senza esito positivo e, assegnato termine per note ex art. 127 *ter* c.p.c. fino al 6.2.2025, all'esito del deposito delle stesse, la causa viene decisa con sentenza con motivazione contestuale.

Il ricorso è fondato.

La società convenuta, nel periodo dal 23.3.2020 al 31.12.2021, non ha impiegato in alcuna attività lavorativa i ricorrenti, lavoratori fungibili e per i quali non è stata documentata alcuna limitazione alla mansione (documentata solo a decorrere dal maggio e luglio 2022 - doc. nn. 5 e 6



fasc. convenuta), nonostante l'impegno assunto di garantire la rotazione tra tutti i lavoratori, *"ove possibile"*, con esclusione dei soli lavoratori non fungibili; la rotazione avrebbe dovuto essere effettuata *"secondo un criterio di equità"*, *"compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive"*, come previsto nell'accordo sindacale del 23.3.2020 (doc. n. 7 fasc. convenuta).

Sulla questione si richiama ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., la sentenza della Corte d'Appello di Milano n. 1111/2024, su analoga fattispecie: *"La disciplina della cassa integrazione ordinaria, contenuta nel D.Lgs. 148/2015 ed, in parte, derogata dalla normativa d'emergenza Covid-19, non prevede espressamente l'obbligo di porre in cassa integrazione a rotazione i lavoratori, contrariamente a quanto disposto per la cassa integrazione straordinaria, per la quale è stabilito che debbano essere oggetto dell'esame congiunto con le rappresentanze sindacali anche i criteri di scelta e le modalità di rotazione tra i lavoratori o le ragioni della mancata adozione di meccanismi di rotazione."*

Ciò premesso, si osserva che la richiesta di ammortizzatori ordinari, CIGO o FIS, rende necessaria la sottoscrizione di un accordo sindacale volto a regolamentare alcuni aspetti normativi, economici e organizzativi legati all'utilizzo dell'ammortizzatore stesso. In questa fase, le parti possono stabilire criteri di scelta e meccanismi di rotazione tra lavoratori che, se non rispettati, rappresentano una condotta antisindacale.

Durante l'epidemia Covid, la normativa d'emergenza ha però previsto la possibilità di accedere agli ammortizzatori sociali anche in assenza di accordo sindacale.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente (vedi, ex plurimis, Cass., SU. 11-5-2000, n. 302; Cass, 18-1-2019, n. 1378) ritiene che, anche in questi



casi, il datore di lavoro debba comunque garantire la rotazione tra i lavoratori poichè "il potere datoriale di scelta dei lavoratori da sospendere viene assegnato, in applicazione dell'art. 41, comma 1, cost., esclusivamente al datore di lavoro, ma pur sempre con fissazione di criteri oggettivi, razionali e coerenti con le finalità del trattamento di integrazione salariale e con il rispetto del principio di non discriminazione e di osservanza degli obblighi di correttezza e buona fede", considerato che la fruizione degli ammortizzatori sociali comporta una penalizzazione economica per i lavoratori e, pertanto, il datore di lavoro deve garantire un'equa ripartizione del "sacrificio" tra tutti i lavoratori.

Conseguentemente, in presenza di un accordo che prevede meccanismi di rotazione, il datore di lavoro è tenuto a rispettare gli obblighi presi. Se l'accordo non precisa invece i criteri di scelta, o in assenza di accordo, il datore di lavoro deve comunque agire nel rispetto dei più generali principi di correttezza e non discriminazione.

Nella specie, come risulta dagli atti, in tutti e tre gli accordi sindacali, le parti sociali hanno statuito che si sarebbe fatto ricorso alla rotazione del personale "solo ove possibile", "su base settimanale e/o mensile, secondo un criterio di equità, in relazione alle mansioni nonché alla fungibilità dei lavoratori anche in termini di certificazioni ed abilitazioni e compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive nonché della specificità dei diversi settori aziendali".

Da ciò discende che _____, lungi dal poter escludere tout court la rotazione, aveva assunto espressamente l'impegno di garantire la rotazione tra tutti i lavoratori con esclusione solamente dei lavoratori non fungibili ("ove possibile").



In caso, invece, di lavoratori fungibili, la rotazione avrebbe dovuto essere effettuata "secondo un criterio di equità", "compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive".

E' evidente, poi, che il riferimento alle "certificazioni ed abilitazioni" fosse riferito a quei lavoratori dotati di titoli abilitativi (tipo patente speciale etc.) e non sostituibili quindi dagli altri lavoratori privi di tali necessarie abilitazioni.

Nessun riferimento si rinviene alle limitazioni fisiche o al minor rendimento del dipendente.

Una simile previsione sarebbe stata, peraltro, illegittima in quanto fondata su elementi non oggettivi. Sul punto, infatti, la Suprema Corte ha sempre precisato che la scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione può essere effettuata solamente sulla base del dato oggettivo della professionalità: "la professionalità deve riferirsi alla competenza specifica dei lavoratori, legata alla realtà aziendale, e non ai livelli professionali scelti in maniera discrezionale e/o al maggiore o minore rendimento del dipendente, costituenti dati generici e opinabili" (Cass., 18/01/2019, n.1378).

In ogni caso, una simile previsione avrebbe avuto una palese natura discriminatoria, in quanto diretta a pregiudicare i lavoratori sulla base del loro status di invalidità.

Nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, adottata il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dall'Italia con l. n. 18 del 2019, approvata a nome della Comunità europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio del 26 novembre 2009, si trova il riconoscimento del "diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri" (art. 27).



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/03/202
La Convenzione definisce (art. 2) per "discriminazione fondata sulla

disabilità qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione sulla base della
disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il
riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli
altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico,
economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa
include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un
accomodamento ragionevole".

In ambito comunitario, la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in
materia di occupazione e di condizioni di lavoro, dopo una serie di
'considerando', all'art. 1 sancisce che essa "(...) mira a stabilire un quadro
generale per la lotta alle discriminazioni fondate (su) (...) gli handicap (...) per
quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di
rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento".
L'art. 5 - di cui il comma 3 bis dell'art. 3 del D.Lgs. n. 216 del 2003
costituisce diretta emanazione – intitolato "Soluzioni ragionevoli per i
disabili", statuisce: "Per garantire il rispetto del principio della parità di
trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa
che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle
esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad
un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano
ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da
parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale
soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo
sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro
a favore dei disabili".



L'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE infine proclama: "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul(...)la disabilità".

La stretta correlazione tra le disposizioni, interne e sovranazionali, a tutela della disabilità, individuata come specifico fattore di discriminazione, e la loro funzione di salvaguardia del principio di parità di trattamento, rientrando nel novero dei diritti fondamentali che costituiscono parte integrante dei principi generali del diritto comunitario, induce a riconoscere alla condotta datoriale che concreti una violazione di tali disposizioni la natura di atto discriminatorio e, quindi, nullo.

In particolare, il datore di lavoro che licenzi una persona in condizione di disabilità, in violazione degli obblighi posti per rimuovere gli ostacoli che impediscono alla persona stessa di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori, attua una discriminazione diretta, in quanto la persona subisce un trattamento sfavorevole in ragione di una sua particolare caratteristica che costituisce il fattore discriminante protetto (vedi, ex plurimis, Cass., sez. lav., 22/05/2024, n.14307).

Allo stesso modo, il datore di lavoro che decida di sospendere in cassa integrazione i soli lavoratori disabili ovvero ad escluderli dalla rotazione (come nella specie) commette una condotta discriminatoria.

Nella specie, quindi, essendo pacifica la fungibilità degli appellanti con gli altri colleghi, addetti al settore "Lost & Found", la loro esclusione dalla (prevista) rotazione integra una condotta illegittima e discriminatoria in quanto non giustificabile sulla base delle sole condizioni di disabilità.

Manca, infatti, da un lato, la prova rigorosa circa l'impossibilità di attuare gli accomodamenti ragionevoli richiesti dall'ordinamento e, dall'altro,



l'impossibilità di rispettare i limiti di presenza dei dipendenti sul luogo di lavoro in caso di utilizzo degli appellanti a rotazione."

Ne caso di specie in esame, si ribadisce inoltre la mancata documentazione di limitazione dei ricorrenti allo svolgimento dell'attività lavorativa, essendo stata documentata solo a decorrere dal maggio e luglio 2022 (doc. nn. 5 e 6 fasc. convenuta).

Pertanto, stante l'illegittimità del provvedimento di collocazione in cassa dei lavoratori ricorrenti senza rotazione, la società convenuta è tenuta a corrispondere agli stessi le differenze retributive maturate tra quanto percepito a titolo di cassa integrazione e quanto avrebbero avuto diritto a percepire a titolo di retribuzione nel periodo oggetto di causa, per un importo di € 4.626,44 per il sig. _____ e di € 4.374,35 per il sig. _____.

_____, somme che si indicano equitativamente considerando una rotazione di 10 giorni al mese per ciascun ricorrente con riferimento ai conteggi depositati da parte ricorrente ai quali si rimanda, già decurtate le somme a titolo di CIG (doc. n. 8 a e 9 a fasc. ricorrente). Sulle somme sono dovuti gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

In applicazione del principio della soccombenza di cui all'art. 91 c.p.c., la società convenuta è tenuta al rimborso delle spese di lite sostenute dai ricorrenti, in solido tra loro, come liquidate nel dispositivo, con distrazione in favore del difensore dichiaratosi anticipatario ex art. 93 c.p.c..

P.Q.M.

- dichiara l'illegittimità della collocazione in cassa integrazione per mancata rotazione disposta dalla società convenuta nei confronti dei ricorrenti per il periodo dal 23.3.2020 al 31.12.2021 e, per l'effetto,



- condanna la società convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere al ricorrente l'importo di € 4.626,44 lordi, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, e al ricorrente l'importo di € 4.374,35 lordi, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;
- condanna la società convenuta a rimborsare ai ricorrenti, in solido tra loro, le spese di lite che liquida in complessivi euro 3.000,00 per compensi, oltre spese generali 15%, iva e cpa, con distrazione in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

Busto Arsizio, 7 marzo 2025

Il Giudice del Lavoro

dott.ssa Francesca La Russa



