



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE DI APPELLO DI MILANO
SEZIONE LAVORO

Composta da

Dott. Giovanni Picciau

Presidente

Dott. Roberto Vignati

Consigliere

Dott. Andrea Onesti

Giudice Ausiliario – relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di appello avverso la sentenza del Tribunale di Busto Arsizio n. 248/2025,
estensore Dott.ssa Francesca La Russa

promossa da

S.P.A. (c.f. _____), rappresentata dall'avv. ENRICO
BOURSIER NIUTTA, dall'avv. CARLO BOURSIER NIUTTA (c.f. BRSCRL46T09F839S) e
dall'avv. ANTONIO LA BELLA (c.f. LBLNTN83S25A269A) elettivamente domiciliata in
MILANO VIA AGNELLO 12 presso i difensori

APPELLANTE

CONTRO

(c.f. _____), e (c.f. _____)
, rappresentati e difesi dall'avv. JACOPO CECCARELLI, elettivamente
domiciliati in MILANO, VIALE MONTE NERO 28, presso il difensore

APPELLATI-APPELLANTI INCIDENTALI

CONCLUSIONI

PER L'APPELLANTE

Piaccia a codesta Ecc.ma Corte di Appello, accogliere il presente appello e, in riforma della sentenza impugnata, così provvedere:

- rigettare il ricorso introduttivo del precedente grado di giudizio;
- condannare i ricorrenti al pagamento di spese e competenze professionali del doppio grado di giudizio.

In via istruttoria, si reitera la richiesta di essere ammessi alla prova diretta, a mezzo dei testi

e , domiciliate c/o la sede di S.p.A. dell'aeroporto di Milano Malpensa, su tutte le circostanze di fatto di cui alla memoria di costituzione nel primo grado di giudizio, emendate da valutazioni e/o giudizi, capitolate ai punti da 2.1 a 2.31 - e, in particolare, quella di cui al punto 2.6 in quanto avente ad oggetto le limitazioni fisiche che gli appellati avevano sin dall'assunzione - con i relativi sottopunti, che qui abbiansi per ripetute e trascritte e precedute dalla locuzione "*vero che*".

Nella denegata ipotesi di ammissione di controparte alla prova testimoniale richiesta, si chiede di essere ammessi alla prova contraria con i medesimi testi suindicati.

Si chiede l'ammissione dei documenti allegati dal doc. 4 al doc. 7 ai sensi dell'art. 437, comma 2, c.p.c., alla luce delle motivazioni esposte nel corpo del presente atto.

Si chiede ordinarsi, *ex art. 210 c.p.c.*, ove ritenuto opportuno, all'INPS l'esibizione in giudizio dei prospetti relativi alle somme erogate sino ad oggi e, comunque, spettanti ai dipendenti, anche a titolo di integrazione Fondo Volo relativamente alla sospensione dal servizio nel periodo dal 23.3.2020 al 31.12.2021.

PER GLI APPELLATI- APPELLANTI INCIDENTALI

Voglia l'Ecc.ma Corte d'Appello di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa e/o rigettata ogni contraria domanda ed eccezione:

1) rigettare e/o respingere l'appello proposto dalla S.p.a. con ricorso *ex art. 433 c.p.c.*, r.g.n. 938/2025, avverso la sentenza del Tribunale di Busto Arsizio, in funzione di Giudice del Lavoro, n. 248/25 del 8.03.2025 e/o confermare tale sentenza, ove occorra anche con diversa motivazione, nei capi sopra indicati, con riferimento all'accertamento dell'illegittimità della

sospensione in cassa integrazione dei ricorrenti in tutto il periodo 23.03.2020-31.12.2021, senza rotazione;

2) in riforma della sentenza impugnata, accogliere l'appello incidentale con riferimento alla quantificazione e conseguente condanna della _____ alle relative differenze retributive loro dovute e, pertanto, 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;

per ciascuno, detratte le somme già corrisposte dalla _____ S.p.a. in ottemperanza alla sentenza di primo grado.

Oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

Con vittoria di spese e competenze del presente grado di giudizio, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario.

In via istruttoria:

Senza che ciò comporti alcuna inversione dell'onere della prova e/o accettazione del contraddittorio, su tutti i capitoli di prova esposti nella parte in fatto del presente ricorso, tutti da intendersi qui integralmente ritrascritti e preceduti dalla locuzione "vero che", oltre che a prova contraria su tutti i capitoli *ex adverso* formulati e proposti, si chiede di essere ammessi a prova per interpellato e/o interrogatorio formale del rappresentante legale *pro tempore* della convenuta, nonché a prova per testi, indicandosi a testimoni i signori: 1) _____, 2) _____, 3) _____, 4) _____, 5) _____, 6) _____, 7) _____, 8) _____, 9) _____ e 10) _____, nonché tutti i dipendenti e/o gli addetti di _____

_____ S.p.A. presso l'aeroporto di Milano Malpensa, anche al momento dei fatti di causa, previa esibizione e/o produzione in giudizio del libro unico del lavoro.

Si chiede che la Corte, ove occorra, Voglia ordinare alla società appellante la produzione e/o esibizione in giudizio del libro unico del lavoro, di tutta la documentazione relativa alle procedure di cassa integrazione attivate presso l'aeroporto di Milano Malpensa negli anni 2020 e 2021, di tutti i contratti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione stipulati da

S.p.A. presso l'aeroporto di Milano Malpensa negli anni 2020 e 2021; Voglia ordinare all'INPS la produzione di tutta la documentazione relativa ai pagamenti effettuati ai ricorrenti negli anni 2020 e 2021; nonché di ogni altro documento aziendale ritenuto utile ai fini del decidere, anche mediante attivazione dei poteri d'ufficio a ciò previsti dalla legge ai sensi dell'art. 421 c.p.c.

Si chiede che la Corte, ove occorra, Voglia disporre C.T.U. contabile volta a definire e/o quantificare le differenze retributive dovute ai ricorrenti nel periodo di illegittima collocazione in cassa integrazione.

MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO

Con la sentenza n. 248 del 2025 il Tribunale di Busto Arsizio, in funzione di Giudice del Lavoro, ha accolto le domande dei sigg. e dichiarando l'illegittimità della sospensione in cassa integrazione a zero ore disposta a carico dei ricorrenti per il periodo dal 23.3.2020 al 31.12.2021, condannando la società a corrispondere euro 4.626,44 a ed euro a oltre accessori e spese di lite liquidate in euro 3.000,00 oltre accessori.

I ricorrenti, alla data della sospensione in cassa integrazione, erano dipendenti della spa con qualifica di addetti al settore “*Lost & Found*” ed inquadramento nel settimo livello CCNL Trasporto Aereo Handlers. Nello specifico, i ricorrenti si occupavano, presso l'aeroporto di Malpensa, dell'apposizione delle etichette per i bagagli e altro materiale smarrito, recupero dei bagagli c.d. disguidati e di altre mansioni inerenti alla movimentazione dei bagagli.

I lavoratori, nel periodo dell'emergenza COVID 19, sono stati posti in Cassa Integrazione Guadagni sino al 31.12.2021, a zero ore e senza alcuna rotazione.

In tale periodo l'azienda ha stipulato con le OOSS un accordo in data 23.3.2020, poi seguito da accordo del 9.6.2021 e da un accordo del 25.10.2021, che hanno confermato lo strumento della CID di cui al D.L. n. 41/2021 fino al 31.12.2021.

Nell'accordo del 23.3.2020 le parti hanno convenuto che si sarebbe fatto ricorso “*ove possibile*”, alla rotazione del personale “*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”.

I sigg. e adivano il Tribunale di Busto Arsizio impugnando la collocazione in cassa integrazione e la mancata rotazione, deducendo anche che la società nel periodo di sospensione aveva assunto altro personale a tempo determinato e aveva utilizzato personale somministrato; chiedevano quindi la condanna della datrice di lavoro al risarcimento del danno, pari alla differenza fra la retribuzione piena e quanto percepito a titolo di integrazione salariale, nelle somme quantificate tramite conteggi di parte in euro 13.879,33 lordi per ed euro 13.126,05 per , oltre accessori di legge.

Si costituiva in giudizio la società convenuta sostenendo la correttezza della propria condotta in relazione a quanto previsto dall'accordo del 23.3.2020, ed in particolare della scelta di non disporre la rotazione per i due lavoratori in ragione delle prescrizioni disposte dal medico competente, per cui essi non potevano svolgere alcuna attività inerente alla movimentazione manuale dei bagagli.

Il Tribunale, richiamando il precedente di questa Corte costituito dalla sentenza n. 1111/2024, resa su analoga fattispecie, dopo avere ricostruito il quadro normativo e giurisprudenziale, ha osservato che i lavoratori addetti al servizio *lost and found* erano tutti fungibili e che non risultavano per i due ricorrenti limitazioni alla mansione derivante da prescrizioni del medico competente, documentate solo a partire rispettivamente da maggio 2022 e luglio 2022. Ha, poi, osservato che con l'accordo collettivo del 23.3.2020 l'azienda sia era impegnata ad applicare il criterio della rotazione per i lavoratori fungibili, non risultando quindi rispettati i criteri, anche in relazione ai principi di correttezza e buona fede affermati dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui il sacrificio della sospensione dal lavoro deve essere ripartito equamente fra i lavoratori.

Ha ritenuto che il riferimento contenuto nell'accordo sindacale del 23.3.2020, che enunciava il criterio delle certificazioni e abilitazioni, in base al quale applicare la rotazione, si riferisse esclusivamente a titoli abilitativi (quali patenti speciali) e non poteva riferirsi, invece, come ritenuto dalla resistente, a limitazioni fisiche risultanti da certificazioni mediche.

In ogni caso, la previsione secondo cui la società poteva escludere dalla rotazione lavoratori che avessero un'inabilità parziale alle mansioni sarebbe stata illegittima in quanto discriminatoria, nella specie in ragione dell'invalidità o comunque di una minorazione fisica.

Sotto il profilo della quantificazione del danno, il Tribunale ha ritenuto che questo non possa individuarsi nella differenza fra quanto percepito a titolo di cassa integrazione e la retribuzione piena,

poiché, nel caso di applicazione della rotazione, anche i ricorrenti avrebbero dovuto essere sospesi al pari degli altri lavoratori. Ha pertanto considerato equitativamente una rotazione di dieci giorni al mese e ha condannato la società al pagamento in favore dei ricorrenti degli importi, rispettivamente, di euro · per il sig. ed euro 4.374,35 per il sig. , oltre accessori.

S.P.A., con ricorso iscritto a ruolo i 5.9.2025, ha proposto appello avverso la sentenza.

Con il primo motivo di appello viene censurata la decisione nella parte in cui il Tribunale ha escluso che i due lavoratori avessero limitazioni fisiche nel periodo oggetto di contestazione, senza accogliere l'istanza di istruttoria testimoniale tramite la quale la società aveva chiesto di provare, appunto, che i lavoratori erano portatori di limitazioni fisiche tali da impedire lo svolgimento di quasi tutte le mansioni che comportavano lo spostamento manuale di bagagli. L'appellante, a proposito, chiede di produrre documentazione attestante le limitazioni di cui i due erano portatori fin da prima della sospensione in CIG e cioè i documenti 4,5,6,7 prodotti con l'appello di cui chiede l'acquisizione in base al disposto dell'art. 437 cpc., ritenuti tali documenti indispensabili al fine di valutare la sussistenza dell'errore del primo Giudice che ha ritenuto che i lavoratori non avessero limitazioni allo svolgimento delle mansioni assegnate loro, comunque insiste sulle istanze istruttorie.

Con il secondo motivo di appello, la società sostiene l'erroneità della decisione del Tribunale laddove ha ritenuto che le previsioni contenute negli accordi regolatori della Cassa Integrazione non consentissero all'azienda di escludere dalla rotazione i dipendenti con limitazioni fisiche tali da impedire la quasi totalità delle attività che comportano la movimentazione dei carichi.

Durante il periodo oggetto di lite le uniche attività svolte dalla società consistevano quasi esclusivamente nel carico e scarico bagagli (sui nastri, sugli aeromobili etc.), tutte attività che gli odierni appellati non potevano svolgere. La società -in applicazione dei criteri di rotazione previsti dall'accordo 23 marzo 2020- ha sospeso senza rotazione tutti gli addetti al *Lost & Found* che, in ragione delle proprie limitazioni fisiche, non fossero in grado di svolgere tutte le attività tipiche della figura professionale. Inoltre, la società intendeva – coerentemente con le esigenze di sicurezza sanitaria- ridurre il numero dei lavoratori presenti contemporaneamente sul sedime aeroportuale per contenere la diffusione del contagio, e quindi utilizzava solo i lavoratori che potessero garantire lo svolgimento di tutte le operazioni proprie dell'addetto al settore. In ragione di ciò, secondo l'appellante, la decisione aziendale non si può ritenere contraria ai principi di correttezza e buona fede ed anzi ha rispettato l'accordo sindacale applicando criterio delle ragioni tecniche organizzative

e produttive, sotto il profilo della fungibilità (i sigg. _____ e _____ non erano fungibili con gli altri addetti senza limitazioni).

Sotto altro punto di vista la società critica la decisione del Tribunale laddove ha erroneamente interpretato l'accordo del 23.3.2020. In particolare, viene criticata la decisione del Tribunale laddove ha inteso le due espressioni *abilitazioni* e *certificazioni* come riferite soltanto a particolari abilitazioni quali patenti speciali, quindi a speciali titoli abilitativi. Sennonché, l'utilizzo della parola *certificazioni* non può ritenersi un'inutile duplicazione del termine *abilitazioni*; quindi, con essa le parti sociali hanno inteso riferirsi a qualsiasi sorta di attestazione certificante un qualunque *status* del lavoratore e quindi anche quella dell'impossibilità di svolgere determinate mansioni.

L'appellante censura la sentenza anche sotto il profilo della ritenuta discriminazione. La scelta aziendale di fare ruotare tutti gli addetti al servizio avrebbe necessariamente comportato un aumento del rischio di contagio, con violazione dell'art. 32 Cost; quindi, la decisione aziendale costituisce la migliore scelta possibile in relazione alle eccezionali circostanze del caso, anche così escludendo i lavoratori solo parzialmente idonei dal rischio di essere costretti, per necessità contingenti, a svolgere mansioni precluse. La scelta aziendale di non utilizzare in quel periodo i lavoratori che non fossero in grado di assolvere compiutamente tutti i compiti relativi al loro ruolo è stata quella più aderente allo sviluppo complessivo della vicenda, al dato letterale degli accordi ed alla funzione degli accordi medesimi, laddove valorizzano comunque le oggettive esigenze tecniche, organizzative e produttive.

L'appellante, poi, ripropone tutte le eccezioni di primo grado ivi compresa quella relativa alla inammissibilità della prova richiesta in merito all'assunzione di lavoratori a termine e in somministrazione. L'appellante ripropone anche le eccezioni relative al *quantum* del risarcimento poiché, a suo dire, gli originari ricorrenti non avrebbero incluso nel percepito l'indennità aggiuntiva a carico del Fondo Volo INPS, e nella retribuzione dovuta non avrebbero dovuto essere considerate le indennità variabili, che spettano solo in relazione ai giorni di effettiva presenza.

Si sono costituiti gli appellati proponendo appello incidentale sulla quantificazione del danno.

Nel merito dell'appello principale, i sigg. _____ e _____ chiedono la conferma della sentenza riproponendo l'eccezione circa la illegittimità della sospensione, in ragione della circostanza che la società nel periodo di lite aveva assunto a termine o tramite somministrazione lavoratori specificamente addetti alle mansioni di *handling* presso Milano Malpensa, reiterando le istanze istruttorie a proposito, ovvero prova per testi ed esibizione del LUL e di tutti i contratti stipulati nel periodo.

Ritengono infondati i motivi di gravame, sia per l'inammissibilità delle produzioni documentali in questo grado, sia nel merito, poiché in ogni caso l'eventuale inabilità parziale certificata non avrebbe consentito di sospendere legittimamente i lavoratori, che sarebbero stati privati di una parte considerevole della retribuzione solo in ragione della propria minorazione, con palese violazione del principio antidiscriminatorio.

I lavoratori propongono appello incidentale ritenendo errata la decurtazione in via equitativa operata dal primo Giudice. Ciò non solo perché il ricorso al metodo equitativo in questo caso non è consentito in carenza di una adeguata allegazione avversaria circa le modalità della rotazione con riferimento alle figure specifiche del reparto, ma anche sulla base del fatto che la sospensione non era stata impugnata solo per mancata rotazione, ma anche per avere la società reclutato altro personale in sostituzione dei lavoratori sospesi, sconfessando così l'esistenza stessa della causa integrabile

Gli appellanti incidentali affermano, a proposito, che la convenuta nulla aveva dedotto in merito ai criteri di scelta ed alle modalità di rotazione, non consentendo di formulare un giudizio ipotetico sulla possibilità di porre in cassa integrazione, e per quanto tempo, i lavoratori, non essendo sufficiente affermare che questa fosse stata prevista dagli accordi sindacali.

Viene anche contestata nuovamente l'eccezione riproposta dalla società in merito alla quantificazione delle differenze retributive, in quanto: sull'inserimento nel percepito della maggiorazione del trattamento di Cassa Integrazione erogata dal Fondo di Solidarietà del Trasporto Aereo costituito presso l'INPS; i lavoratori affermano che questa è stata considerata, come specificamente dedotto in primo grado; in merito alle voci accessorie (indennità di turno, indennità giornaliera indennità di campo) secondo gli appellati costituiscono normali voci retributive commisurate alle presenze (artt. 19-21 del CCNL) che, pertanto, sarebbero state pagate qualora non vi fosse stata sospensione.

All'udienza del 4.12.2025, verificata dal Collegio la regolare notifica dell'appello incidentale, la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo riportato in calce.

Il Collegio ritiene infondato l'appello principale proposto dalla società.

Va esaminato anzitutto il secondo motivo di gravame. Infatti, la questione oggetto del primo motivo diverrebbe rilevante solo ove si ritenesse corretta la tesi dell'azienda, secondo cui il criterio adottato per escludere dalla rotazione e sospendere a zero ore i signori e sia lecito e conforme agli accordi sindacali prodotti.

A proposito, il Collegio condivide l'orientamento assunto da questa Corte in fattispecie analoghe relative alla medesima vicenda, costituito dalla sentenza n. 1111/2024, nonché più recentemente dalla sentenza n. 384/2025 del 3.6.2025, non avendo l'appellante proposto argomenti tali da indurre il Collegio ad un ripensamento.

Anche se il precedente è già ampiamente trascritto nella sentenza impugnata, si ritiene di richiamarlo anche in questa sede, anche ex art. 118 disp. att. c.p.c..

“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 poiché “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".

È 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).

La Convenzione definisce (art. 2) per "discriminazione fondata sulla disabilità qualsivoglia 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, rientrante 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."

Ebbene, a fronte di tali ragioni, le critiche dell'appellante non sono convincenti.

L'appellante ritiene che i criteri adottati nell'accordo del 23.3.2020 siano rispettosi di quanto enunciato in materia dalla giurisprudenza di legittimità (v. Cass. 1378/2019 e altre), secondo cui il datore di lavoro, in omaggio ai criteri di buona fede nell'esecuzione del contratto, debba comunque garantire la rotazione adottando criteri coerenti e oggettivi nonché rispettare il principio di non discriminazione e, in particolare, qualora sia previsto dagli accordi sindacali un meccanismo di rotazione con i relativi criteri, debba seguirli, mentre qualora non siano previsti i criteri di rotazione abbia comunque l'obbligo di agire nel rispetto dei principi di correttezza buona fede e non discriminazione al fine di ripartire il sacrificio fra tutti i lavoratori. Nella fattispecie dell'accordo sindacale 23.3.2020, tuttavia, l'adozione della rotazione "*ove possibile*", i richiami a un "*criterio di equità*", alle "*esigenze tecnico, organizzative e produttive*" e alla "*specificità dei diversi settori aziendali*" appaiono espressioni del tutto vuote di significato, sì da giustificare *ex post* qualsiasi decisione aziendale e da rimettere, in sostanza, al datore di lavoro ogni discrezionalità in merito all'individuazione dei lavoratori da sospendere, all'applicazione della rotazione nonché ai criteri per la medesima.

Il criterio con il quale è stata giustificata l'esclusione della rotazione per i due odierni appellati si basa -secondo quanto pacificamente ammesso ed anzi sostenuto esplicitamente da parte appellante fino dalla memoria di costituzione in primo grado- sulla inidoneità fisica dei due lavoratori allo svolgimento di gran parte delle mansioni di movimentazione manuale dei bagagli, ritenendoli sotto tale profilo non fungibili con gli altri lavoratori del reparto. A tale proposito, va escluso che l'accordo sindacale del 23.3.2020 preveda che il criterio di "*fungibilità dei lavoratori anche in termini di certificazioni ed abilitazioni*" possa riferirsi anche a certificazioni mediche. L'abilitazione costituisce un attestato ufficiale, ottenuto a seguito di corsi ed esami, in base al quale è consentito di svolgere

una determinata attività (es. le patenti speciali per condurre mezzi aeroportuali), mentre il termine certificazione assume un significato più generico di attestato che certifica le competenze e le conoscenze in uno specifico ambito lavorativo. Non si può, invece, ritenere che le parti abbiano inteso fare riferimento alle certificazioni mediche, perché in tal caso avrebbero specificato trattarsi di prescrizioni del medico competente o di requisiti di idoneità fisica alla mansione. Del resto, nel documento 11 del fascicolo appellante (relazione alla ITL del 15.7.2021) la società afferma che la rotazione è avvenuta *“in considerazione quindi anche delle abilitazioni/certificazioni necessarie per i diversi sistemi di assistenza delle compagnie aeree”*, a conferma della correttezza della lettura del primo Giudice.

Non sussiste, pertanto, il vizio di interpretazione lamentato dall'appellante.

La tesi dell'appellante, che invoca la legittimità del criterio di sospendere a zero ore i lavoratori addetti al *lost & found* con limitazioni e prescrizioni derivanti da una condizione fisica, è errata poiché in base ai principi enunciati dalla giurisprudenza europea e nazionale richiamati dalla sentenza di questa Corte sopra riportata, si tratta di un criterio discriminatorio, proprio perché nega in radice il principio secondo cui il lavoratore disabile ha diritto a lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori. Nella presente fattispecie il datore di lavoro non ha neppure chiarito adeguatamente per quale motivo sarebbero venute meno, a causa della situazione pandemica, proprio le mansioni che i due lavoratori potevano svolgere, dato che, a quanto risulta dalle deduzioni della società in primo grado, vi era stata una diminuzione soltanto quantitativa delle attività aeroportuali (peraltro neppure costante, poiché dopo un primo periodo di quasi azzeramento le attività di trasporto aereo hanno gradualmente ripreso consistenza). Né risulta convincente l'argomento per cui utilizzando i lavoratori con limitazioni si sarebbe aumentata la presenza numerica dei lavoratori sul sedime aeroportuale, dato che non è stato dimostrato che in tal modo si sarebbe superato il limite numerico imposto dalle norme emergenziali.

Non risulta in alcun modo, quindi, adottato né esaminato alcun accomodamento ragionevole ai sensi dell'ordinamento e va confermata sul punto la decisione del Tribunale sull'illegittimità della sospensione a zero ore degli appellati, risultando irrilevante la prova delle limitazioni e prescrizioni nel periodo di sospensione, oggetto del primo motivo di gravame principale.

Passando alla quantificazione del danno, su cui si appunta l'appello incidentale e su cui l'appellante principale ripropone le proprie eccezioni, il Collegio osserva che i lavoratori hanno detratto, nei loro conteggi, tutto quanto percepito da INPS e Aviapartner come risultante dai C.U. prodotti e quindi anche l'integrazione del FSTI, che viene corrisposto dall'INPS. Quanto alla riproposizione

dell'eccezione circa le voci inserite nel dovuto, l'indennità di turno, l'indennità di campo e l'indennità giornaliera vanno inserite nella retribuzione non corrisposta, poiché si tratta di elementi facenti parte della retribuzione normale, continuativamente corrisposti, commisurati ai giorni di effettiva presenza al lavoro. Qualora non vi fosse stato l'inadempimento datoriale e i lavoratori non fossero stati sospesi, costoro avrebbero prestato la propria opera con conseguente diritto a tali indennità, e pertanto è corretta l'inclusione di tali voci nel danno risarcibile.

Quanto all'appello incidentale dei signori [redacted] e [redacted], questo è fondato, per le seguenti ragioni.

In mancanza di allegazioni in ordine alle modalità concrete attuate dalla [redacted] nella asserita rotazione all'interno del reparto *Lost & Found*, in uno con la mancanza di criteri oggettivi previsti dall'accordo, e anche considerando che, stando al documento 3 di parte appellante, recante l'elenco dei lavoratori del reparto *Lost & Found*, su 17 lavoratori soltanto 4 erano esenti da limitazioni fisiche, è impossibile ipotizzare una teorica (e legittima) rotazione, tale da potersi delimitare con un sufficiente grado di certezza il danno subito. La valutazione equitativa di cui all'art. 1226 c.c, infatti, non corrisponde ad un giudizio equitativo, ma deve fondarsi su elementi di prova concretamente apprezzabili dal Giudice, forniti dalla parte gravata del relativo onere, rimanendo affidata all'equità integrativa soltanto la determinazione del danno nel caso in cui la quantificazione non sia possibile. In questo caso, l'elemento certo è la perdita integrale della retribuzione, mentre [redacted] non ha fornito alcun elemento concreto per una riduzione equitativa del danno.

Del resto, in termini generali, la giurisprudenza di legittimità e in particolare Cass. n. 10377/2021, su un caso analogo alla presente fattispecie, ha ritenuto che, in caso di inadempimento datoriale consistente nella illegittima sospensione in Cassa Integrazione, spetti al lavoratore il danno commisurato all'intera retribuzione.

Di conseguenza, il danno va quantificato in euro 13.879,33 a favore del sig. [redacted] ed in euro 13.126,05 in favore del sig. [redacted], e la società va condannata al pagamento delle differenze rispetto a quanto percepito in esecuzione della sentenza di primo grado, con accessori di legge.

Le spese del doppio grado di giudizio seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, avendo riguardo al valore della causa, all'attività effettivamente svolta e alla pluralità di parti, con distrazione come richiesto.

Sussistono i presupposti per il raddoppio del contributo unificato a carico dell'appellante principale.

P.Q.M.

In parziale riforma della sentenza del Tribunale di Busto Arsizio n. 248/2025,

-accerta le somme spettanti agli appellati in euro 13.879,33 a favore del sig. _____
e in euro 13.126,05 a favore del sig. _____, oltre rivalutazione monetaria ed interessi
legali dalle singole scadenze al saldo;

-condanna l'appellante al pagamento in favore dei suddetti della differenza fra le somme di
cui al punto che precede e quanto corrisposto in esecuzione della sentenza di primo grado;

-conferma le rimanenti statuizioni di merito della sentenza impugnata;

-condanna l'appellante a rifondere agli appellati le spese di lite del doppio grado di giudizio
liquidate nell'importo complessivo di euro 5.000,00 oltre spese generali e oneri di legge, con
distrazione a favore del difensore antistatario.

Sussistono i presupposti per il versamento da parte dell'appellante principale dell'ulteriore
importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1 *quater* DPR 115/2002, così come
modificato dall'art 1, comma 17, L. 24-12-2012, n. 228.

Milano, 04/12/2025

Il Giudice Ausiliario relatore

Andrea Onesti

Il Presidente

Giovanni Picciau