

TRIBUNALE TORINO, Sez. Lav., Sentenza 7 febbraio 2022 - Pres. Romito - C. TARDITI (Avv. C. CAGNOLA) c. KRISTINA TI srl (Avv.ti M. CAPELLO, M. MARCHE).

C.I.G.O. - Cassa integrazione causale Covid - Buona fede contrattuale - Necessità di rotazione tra lavoratori con mansioni fungibili - Sussiste.

Non può ritenersi che la sostanziale liberalizzazione dell'uso della cassa integrazione guadagni cui si è assistito durante il periodo emergenziale abbia attribuito al datore di lavoro un puro potere di arbitrio in merito alle scelte relative ai dipendenti da porre in regime di sospensione dal lavoro ed in fruizione dell'ammortizzatore sociale; deve quindi ritenersi che, similmente a quanto è stato osservato con riferimento alla Cassa Integrazione Ordinaria, l'applicazione dei precetti di buona fede contrattuale nell'esecuzione del rapporto di lavoro abbiano imposto comunque dei limiti alle scelte imprenditoriali anche nell'applica-

zione della Cassa Integrazione emergenziale, in particolare, imponendo l'adozione di criteri di rotazione tra lavoratori (ove possibili o in ogni caso imponendo di non sospendere dall'attività lavorativa dipendenti che potessero risultare utili quanto altri alla prosecuzione della vita aziendale) ().*

Motivi della decisione

1. Con ricorso depositato in data 7/9/2021, Tarditi Carlotta ha esposto:

- di essere stata assunta dalla Tamigi srl (società attiva nell'ambito della produzione e del commercio di abbigliamento retail), in qualità di quadro di ottavo livello, in data 1/6/2016, a tempo pieno ed indeterminato; con le mansioni di *Sales Manager*, mercato *Wholesale Italia e Estero*, gestione negozi monomarca, *showroom* e *Customer Care*; e di aver quindi assunto il coordinamento e la direzione del reparto *customer care* e della rete commerciale; di essersi sempre occupata, unitamente alla stilista, titolare della società,

essere stato legittimo il ricorso alla C.I.G.O. con causale Covid-19?, segue il testo della sentenza in epigrafe.

(*) Il commento di Roberto Bausardo, *La Cassa integrazione con causale "emergenza COVID-19". Quali sono i requisiti alla cui sussistenza può dirsi*

Cristina Tardito, delle campagne di vendita delle varie collezioni e delle relative strategie;

- che intorno alla metà del 2019 la Tamigi srl è stata sostanzialmente divisa in tre diverse società, ovvero la Tardito Holding srl, che ha incamerato le attività amministrative, la Tamigi srl (con medesima ragione sociale, ma di nuova costituzione), che ha incamerato le attività di produzione, e la Kristina Ti srl, che ha proseguito le attività commerciali della società madre;

- di aver quindi proseguito il proprio rapporto di lavoro, dall'1/7/2019, alle dipendenze della Kristina Ti srl;

- di aver subito, a partire da tale periodo, un demansionamento, essendo stata relegata a compiti meramente esecutivi, essendo stata esclusa dalle decisioni relative agli acquisti, alle vendite, alle strategie commerciali, alla gestione dei negozi monomarca, agli *showroom*, agli ordini in merito alla programmazione delle spedizioni a tutti i clienti, alla partecipazione alle riunioni relative alla gestione dei prezzi di vendita, alla spedizione delle merci verso tutti i punti vendita in Italia; tanto, soprattutto in seguito all'assunzione, da parte della società datrice, di un nuovo *manager director*, tale Eduard

Obringer;

- di aver quindi accusato, a partire da tale periodo, sintomi di disturbi ansioso-depressivi, che l'hanno costretta in stato di malattia, con assenza dal lavoro, dall'11/12/2019 sino al 29/4/2020;

- di essere stata raggiunta, nella stessa data di inizio della malattia (l'11/12/2019), da lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (riorganizzazione aziendale con soppressione del ruolo della ricorrente, assunto direttamente dalla legale rappresentante della Kristina Ti srl, Tardito Cristina);

- di aver visto revocare il licenziamento in data 18/12/2019;

- di essere stata posta in cassa integrazione ordinaria a far data dalla cessazione del suo stato di malattia (ovvero dall'aprile del 2020), sino al 17/6/2021, quando ha rassegnato le proprie dimissioni, senza preavviso, per giusta causa; infatti, secondo la ricorrente il rifiuto della parte datoriale di ricevere la prestazione lavorativa, a fronte della ripresa delle attività aziendali a partire dal maggio del 2020, ed a fronte dell'utilizzo da parte di Kristina Ti srl, per le mansioni da lei precedentemente svolte, dell'opera di Claudia Balocco (agente per l'area Piemonte-Valle

d'Aosta-Liguria), e non dell'opera della stessa legale rappresentante della società, costituirebbe illegittimo utilizzo dello strumento della cassa integrazione guadagni; tanto integrerebbe la giusta causa delle dimissioni;

- che la Kristina Ti srl non ha però ritenuto sussistente la giusta causa delle dimissioni, non corrispondendo alla ricorrente l'indennità di preavviso (pari a giorni 45 di retribuzione), ed anzi, trattenendo tale indennità in proprio favore dalle ultime spettanze da corrisponderle, e non corrispondendo neppure il TFR.

Pertanto, la Tarditi Carlotta ha chiesto la condanna della società convenuta:

- al risarcimento del danno da demansionamento, quantificato in euro 50.000,00;

- al risarcimento del danno per essere stata illegittimamente trattenuta in cassa integrazione dalla primavera del 2020 alle sue dimissioni, con rifiuto illegittimo della prestazione lavorativa; danno consistente nella differenza tra la paga mensile e quanto percepito dalla ricorrente a titolo di CIG, e quantificato in complessivi euro 63.963,28;

- al pagamento dell'indennità di mancato preavviso, pari ad euro

11.036,20;

- al pagamento del TFR, pari ad euro 29.656,52.

Si è costituita in giudizio la Kristina Ti srl, eccependo:

- che la ricorrente si sarebbe occupata della gestione degli approvvigionamenti dei negozi monomarca e *showroom*, con relativo acquisto di alcuni accessori, rivenduti a marchio Kristina Ti, ma scelti da Cristina Tardito, legale rappresentante della stessa convenuta; del coordinamento del personale dei negozi; della *customer care satisfaction*; del coordinamento della rete vendita diretta ed indiretta (agenti e procacciatori) per il mercato italiano ed estero; della gestione delle spedizioni ai clienti finali; mai la ricorrente si sarebbe invece occupata di acquisti di materie prime, strategie commerciali (se non con decisione finale della sig.ra Tardito), di decisioni sui prezzi di vendita (per le quali partecipava soltanto alle riunioni con la Tardito, il Renato Bergamo, responsabile del settore produzione e logistica, e Claudia Balocco, agente commerciale); le iniziative promozionali e di procacciamento di affari sarebbero state sempre svolte dalla Tardito Cristina e dai diversi agenti, tra cui la Claudia Balocco; né la ricorrente

si sarebbe occupata di strategie di vendita e di individuazione di nuovi settori commerciali;

- l'Eduard Obringer sarebbe stato assunto nell'anno 2019 (a tempo determinato, dal 9/5/2019 all'8/5/2021) per predisporre i piani economici di sviluppo delle attività e dei programmi correlati di investimento a supporto di tali programmi, curando altresì la dinamica dei costi delle vendite, con la finalità di valorizzare la redditività dell'azienda, e coordinarsi con la funzione di *marketing* e comunicazione aziendale in funzione anche di poter meglio implementare le vendite online; nonché per la diffusione di nuovi marchi e linee di abbigliamento, curando, quale responsabile, un progetto di sviluppo commerciale; tant'è che l'Obringer si sarebbe occupato di sviluppare due linee, ovvero la linea Akua ed una nuova collezione di maglieria;

- in seguito all'assunzione dell'Obringer (licenziato poi per giustificato motivo oggettivo in data 4/12/2019) la Tarditi avrebbe continuato a svolgere le mansioni a lei affidate da contratto, ovvero quelle di *sales manager*;

- nel dicembre del 2019, a fronte di una complessiva riorganizzazione aziendale, il ruolo della ricorrente

sarebbe stato soppresso, in quanto la divisione commerciale sarebbe stata seguita direttamente dall'amministratrice della convenuta, Tardito Cristina; tale sarebbe l'effettivo motivo del licenziamento intimato alla ricorrente in data 11/12/2019, e revocato solo perché lo stesso giorno la Tarditi inviò il certificato medico che la poneva in stato di malattia, facendola entrare quindi nel periodo di comporto;

- la soppressione del ruolo della ricorrente nell'ambito aziendale, unitamente alla chiusura per consistenti periodi dei negozi della convenuta (seguiti, sino al dicembre del 2019, dalla ricorrente) a causa delle disposizioni emergenziali del 2020 (in alcuni casi si sarebbe trattato di chiusura definitiva, come nel caso del punto vendita di Roma), ed anche la fruizione a rotazione della CIGO da parte delle commesse coordinate dalla Tarditi, sarebbero stati i motivi della prolungata mancata fruizione della prestazione lavorativa di quest'ultima e dell'utilizzo della Cassa; le mansioni già affidate alla Tarditi sarebbero state effettivamente svolte dalla legale rappresentante di Kristina Ti, con l'ausilio di Renato Bergamo per il settore *customer care* e di Luca Coero Borga per il settore

della gestione del personale; in relazione ad alcuni specifici settori (ad es. approvvigionamento dei negozi della convenuta) la Tardito Cristina si sarebbe avvalsa della collaborazione dell'agente Claudia Balocco, anche se senza riconoscere a questa compensi aggiuntivi per tale opera di ausilio;

- in ogni caso, alla fine del mese di ottobre 2021 la società convenuta avrebbe saldato alla ricorrente le spettanze dovute a titolo di TFR, previa decurtazione dell'indennità di mancato preavviso.

La Kristina Ti srl ha chiesto quindi il rigetto delle domande della Tarditi Carlotta.

Nel corso del procedimento sono stati sentiti testimoni.

All'odierna udienza parte ricorrente ha dichiarato di rinunciare alla domanda di risarcimento dei danni derivanti dall'asserito demansionamento.

2. Anzitutto, occorre conoscere della domanda risarcitoria di parte ricorrente, pur se rinunciata, ai soli fini delle statuizioni in punto di spese processuali, in forza del principio della c.d. soccombenza virtuale.

La domanda risulta, anche se in modo solo virtuale, infondata.

Infatti:

- i testi di parte ricorrente Iacopo Motto Ros e di parte convenuta Renato Bergamo hanno sì confermato il ruolo di rilievo, all'interno della Tamigi srl prima, e della Kristina Ti srl poi (dalla metà del 2019, in seguito alla riorganizzazione del "gruppo" societario facente capo alla Tardito Cristina), evidenziando come la Tarditi si occupasse del settore *customer care* e del reparto commerciale (unitamente al Bergamo Renato per la *customer care*; v. teste Motto Ros), della distribuzione dei prodotti ai negozi monomarca della Kristina Ti srl, e del settore *wholesales*, ovvero della vendita ai negozi di terze parti, e della direzione della rete di agenti (anche se sotto la supervisione della Tardito Cristina), che si occupavano dei clienti non direzionali, ovvero dei clienti non serviti direttamente dalla Tamigi srl prima e dalla società convenuta poi (v. ancora teste Motto Ros; anche la teste Abate ha riferito che la Tarditi si occupava in modo capillare degli ordini da evadere per i negozi monomarca ed i negozi di terze parti), occupandosi altresì dello *showroom* Kristina Ti di Milano e dei rapporti con i clienti (teste Bergamo); i testi hanno però riferito che le decisioni più importanti relative all'attività della Tamigi srl prima e

della Kristina Ti srl erano prese dalla Tardito Cristina, previa consultazione “collegiale” con la Tarditi, oltre che con il Bergamo (transitato dalla metà del 2019 nella new.co. Tamigi srl) e con Coero Borga (transitato dal 2019 nella Tardito Holding srl), anch’essi aventi livello di quadro (v. teste Motto Ros, teste Bergamo; il teste Bergamo ha precisato che la consultazione “collegiale” da parte della Tardito non seguiva degli schemi prestabiliti, non essendovi presenza regolare, nelle riunioni di vertice, di tutte le persone menzionate; in ogni caso è emerso dall’istruttoria che le decisioni in merito ai prezzi erano prese dalla Tardito in seguito alle riunioni di cui sopra); il teste Motto Ros ha poi precisato che la rete commerciale “era seguita in primis da Tardito Cristina, in particolare per i clienti di rilievo; ma in azienda la referente che di solito si contattava era la Tarditi Carlotta”, così evidenziando che, sebbene la ricorrente avesse un ruolo di rilievo nel settore commerciale della Tamigi srl e della Kristina Ti srl, la presenza e la supervisione della Tardito Cristina erano comunque di facile riscontro da parte del personale; il teste Bergamo ha riferito che delle strategie commerciali dell’azien-

da, sia fino alla riorganizzazione societaria del 2019 sia dopo, si occupava personalmente la Tardito Cristina, previa consultazione della ricorrente (salvo quanto si dirà di seguito a proposito del ruolo avuto dall’Eduard Obringer dopo la sua assunzione, avvenuta proprio nella metà del 2019);

- i testi Motto Ros, Bergamo ed Abate hanno però riferito che, nonostante l’arrivo dell’Obringer intorno alla metà del 2019, il ruolo della Tarditi all’interno della Kristina Ti srl non è sostanzialmente mutato; il teste di parte convenuta Renato Bergamo ha riferito infatti: *“Nel 2019, mi pare, è stata assunta una nuova figura, Eduard Obringer, con l’incarico di elaborare nuove strategie. In particolare, l’Obringer mi ha consultato per comprendere se in relazione a nuove collezioni e riproposizione di collezioni già realizzate da commercializzare in nuovi mercati fosse possibile e fattibile proporre tanto in relazione a tempi e costi di produzione. Obringer ha estrapolato dalle collezioni il settore maglieria e l’ha fatto divenire una collezione a sé stante; ha creato nuove collezioni, tra cui la collezione “mare” (costumi e copricostumi), ovvero la Akua.*

L'impegno infatti è stato non indifferente, in quanto è stata ampliata l'attività.

La Tarditi, con l'arrivo di Obringer ha visto aumentare, credo, il lavoro, non solo a livello operativo, ma anche in termini di coordinamento di settori, proprio in ragione delle innovazioni apportate dall'Obringer. Non mi risulta che alla Tarditi sia stata sottratta qualche funzione dopo l'arrivo dell'Obringer; riferisco per quello che ho avuto modo di vedere. In generale, in tale periodo il lavoro è aumentato per tutti. In questo periodo, dopo l'arrivo dell'Obringer, sono stati reclutati nuovi agenti; non so chi li abbia reclutati o formati, ma erano coordinati sempre dalla Tarditi. La Tarditi dopo l'arrivo dell'Obringer partecipava, anche se con la frequenza non regolare che ho descritto, alle riunioni sopra descritte; dava sempre dei pareri in merito ai settori da lei curati (ovvero la parte di rapporti con la clientela), ma era spesso sentito in particolar modo l'Obringer in relazione alle strategie commerciali generali; posso riferire in merito alle riunioni a cui ho partecipato”; il teste di parte ricorrente Motto Ros ha riferito: “Tra la fine dell'estate del 2019 e l'inizio dell'autunno è

entrata in azienda una nuova figura, ovvero Eduard Obringer; il quale, lavorando con la Cristina Tardito, si è occupato di nuove strategie di vendita ed anche del lancio di un nuovo brand, ovvero Akua. A livello di organigramma aziendale ho avuto modo di capire che questi era al di sopra della Tarditi Carlotta. Di più non so, non avendo avuto modo di interfacciarmi ulteriormente con l'Obringer. So che l'Obringer ha avuto modo di ampliare la rete degli agenti, soprattutto per il lancio del brand Akua. La Tarditi per quello che so si occupava degli acquisti di brand terzi di accessori (quali calzature e pelletteria e bijoux) da vendere nei negozi monomarca. Dopo l'arrivo in azienda dell'Obringer si è occupato di tali incombenzi (acquisti da terze parti) sempre la Carlotta Tarditi (suppongo sotto la direzione della Tardito Cristina, che sceglieva che cosa sarebbe stato poi venduto nei negozi, anche in base alle collezioni). La rete degli agenti, dopo l'arrivo dell'Obringer, è stata seguita da quest'ultimo, per quel che ricordo; immagino con la supervisione della Tardito, credo. Il settore dei negozi era seguito, anche dopo l'arrivo dell'Obringer, dalla Tarditi con la supervisione,

che definirei “forte”, della Cristina Tardito. In particolare, la Tarditi con la supervisione della Tardito Cristina, si occupava, anche dopo il luglio 2019 e anche dopo l’arrivo dell’Obringer, di seguire la parte di attività che consiste nella fornitura di merce ai negozi monomarca (anche del settore spedizioni). Anche la rete dei clienti direzionali, dopo l’arrivo dell’Obringer, era seguita dalla Tarditi Carlotta, per quel che ricordo. L’Obringer, che ricordo essere rimasto poco in azienda, mi pare che abbia seguito nello specifico solo una campagna vendita, forse neanche; non ricordo però bene. Dopo l’arrivo dell’Obringer non ricordo chi partecipava alle riunioni in cui venivano decisi i listini prezzi; credo però che vi partecipassero sia l’Obringer sia la Tarditi, per quel che ricordo.

Nel complesso, non posso dire, per quel che ho avuto modo di percepire lavorando in settore non commerciale, che nel lavoro svolto dalla Tarditi Carlotta sia mutato molto dopo l’arrivo dell’Obringer; mi sembra che quest’ultimo abbia seguito in particolare, personalmente, il nuovo brand Akua, ma anche in collaborazione con la Tarditi Carlotta; posso dirlo in quanto per

la parte contrattuale relativa ai nuovi agenti reclutati per lanciare tale nuovo brand mi interfacciavo spesso con la Tarditi Carlotta. Posso dire nel complesso che la Tarditi nel nuovo organigramma aziendale successivo all’arrivo dell’Obringer era percepita ancora quale referente per i settori commerciali di cui ho detto sopra, anche per quanto riguarda il Customer Care”; in buona sostanza, secondo quanto riferito dal teste Motto Ros (che, lo si ribadisce, è stato introdotto da parte ricorrente), se alla Tarditi, dopo l’arrivo dell’Obringer, è stata forse sottratta la direzione della rete di agenti, lasciata allo stesso Obringer (elemento, questo, forse giustificabile con la necessità di promozione delle nuove linee “maglieria” ed “Akua”, supervisionate dal nuovo manager; ma le deposizioni dei testi Bergamo e Motto Ros su quest’aspetto specifico sono discordanti), tutti i settori precedentemente seguiti dalla ricorrente sono stati a lei lasciati; nulla pare mutato, secondo quanto riferito dal Motto Ros, con riferimento ai rapporti della Tarditi con il personale della Kristina Ti srl e delle altre due società riferibili alla Tardito Cristina (dopo la metà del 2019 la ricorrente era ancora percepita, seguendo

le parole del Motto Ros, come la referente per i settori commerciali); di scarso rilievo in merito alla posizione della Tarditi all'interno della Kristina Ti srl quanto riferito dalla teste Abate, meno informata sui fatti del Motto Ros e del Bergamo, stanti le sue mansioni all'epoca; la Abate ha riferito che *“Da metà del 2019, non so riferire sul riassetto delle società riferibili alla Cristina Tardito, so però a grandi linee che una riorganizzazione c'è stata. Io da quel periodo, ribadisco, sono passata nell'ufficio che si occupava del Customer Care, occupandomi dell'emissione dei ddt e dell'analisi dei capi (smistamento) ed inserimento dei prezzi di rivendita dei prodotti ai negozi di terze parti ed ai prezzi di vendita finali nei negozi monomarca Kristina Ti. La Tarditi Carlotta era la mia responsabile, prendevo direttive da lei; era lei che mi diceva quali prodotti mandare nei negozi monomarca e quali ai negozi di terzi; mi dava i prezzi di rivendita dei capi ai terzi ed il prezzo di vendita finale al pubblico nei negozi, on line o fisici, so che a un certo punto (non ricordo quando) è entrato in azienda tale Eduard Obringer, ma con lui ho avuto poco a che fare. Non ricordo che cosa facesse Obringer*

esattamente; so che doveva “rivoluzionare” qualche settore in azienda, mi pare che sotto il suo consiglio era stata realizzata una linea di costumi, ma altro non so. Nel periodo in cui è entrato Obringer in azienda, ricordo che la Tarditi la vedevo meno frequentemente e non sapevo più a chi fare riferimento in azienda; ma non ricordo il periodo e non so per quale motivo; quando chiedevo spiegazioni nulla mi era risposto. Ad un certo punto (già prima del lock down) ricordo che ho dovuto fare riferimento per il mio lavoro a Renato Bergamo (per i prezzi di vendita e sulla scelta delle merci da spedire) e per un periodo anche a Veronica Di Luzio, in relazione però ai soli negozi monomarca (quali merci spedire, ma non i relativi prezzi, che erano sempre decisi da Bergamo)”; tali informazioni, soprattutto alla luce di quanto riferito dal Motto Ros e dal Bergamo, sono insufficienti per potere dedurre dalle stesse l'asserito demansionamento della ricorrente; soprattutto in considerazione del fatto che, già ben prima del c.d. lock down (precisamente, dal dicembre del 2019) la Tarditi (circostanza documentata e comunque pacifica) è risultata in malattia (la teste, nel dichiarare di essersi relazionata molto

meno con la ricorrente dopo la metà del 2019 ben può essersi riferita al periodo dell'inverno 2019-2020, da dicembre 2019 ad inizio marzo 2020).

Risulta quindi insussistente l'*an debeat* con riferimento alla richiesta risarcitoria della ricorrente. Ne consegue che la stessa risulta soccombente in relazione a tale domanda, anche se la decisione è rivolta solo alla statuizione in punto di spese di lite.

Quanto alla richiesta risarcitoria relativa all'asserito illegittimo uso dello strumento della cassa integrazione guadagni per il periodo compreso tra la fine di marzo 2020 e la data delle dimissioni della ricorrente (18/6/2021), deve osservarsi che:

- la complessa ed articolata normativa che ha previsto la c.d. cassa integrazione Covid (D.L. 18/2020, conv. in L. 27/2020; D.L. 23/2020, conv. in L. 40/2020; D.L. 104/2020, conv. in L. 106/2020; nonché gli interventi normativi successivi) non ha posto stringenti vincoli alle parti datoriali per ciò che riguarda la scelta dei lavoratori da porre in sospensione, mediante ricorso all'ammortizzatore sociale; le scelte imprenditoriali sono state in buona parte deformalizzate (per ciò che

riguarda il rapporto con lavoratori e con i sindacati si è assistito ad una liberalizzazione sostanzialmente integrale); il tutto, come correttamente osservato nella memoria difensiva di parte convenuta, in quanto l'ammortizzatore sociale esteso dalla normativa sopra citata nel periodo 2020-2021 ha costituito un contraltare al divieto di licenziamento per giustificato motivo introdotto temporaneamente, per evidenti ragioni di ordine pubblico economico, dai medesimi testi normativi;

- non può però ritenersi che la sostanziale liberalizzazione dell'uso della cassa integrazione guadagni cui si è assistito durante il periodo emergenziale abbia attribuito al datore di lavoro un puro potere di arbitrio in merito alle scelte relative ai dipendenti da porre in regime di sospensione dal lavoro ed in fruizione dell'ammortizzatore sociale; come si è già osservato nella giurisprudenza di merito, con riferimento alla necessità di adottare un criterio di rotazione tra i diversi lavoratori aventi mansioni fungibili anche in caso di adozione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (che non conosce, positivamente, tale limite, come invece la Cassa Integrazione Straordinaria), il datore di lavoro,

nell'esecuzione del contratto, è tenuto ad osservare i canoni generali di buona fede e correttezza, così dovendo comunque adottare un sistema di turnazione, analogo alla fattispecie della CIG straordinaria, tra i lavoratori in sospensione ed in attività (v., nella giurisprudenza più risalente ma ormai consolidata, Trib. Milano 30/12/2006 e Trib. Milano 13/12/2007); deve quindi ritenersi che, similmente a quanto appena osservato con riferimento alla Cassa Integrazione Ordinaria, l'applicazione dei precetti di buona fede contrattuale nell'esecuzione del rapporto di lavoro abbiano imposto comunque dei limiti alle scelte imprenditoriali anche nell'applicazione della Cassa Integrazione emergenziale; in particolare, imponendo l'adozione di criteri di rotazione tra lavoratori (ove possibili; e si vedrà che, nel caso di specie, la rotazione non era sostanzialmente possibile) o in ogni caso imponendo di non sospendere dall'attività lavorativa dipendenti che potessero risultare utili quanto altri alla prosecuzione della vita aziendale;

- ciò premesso, deve rilevarsi che la Kristina Ti srl, già dall'11/12/2019 (v. doc. 5 ricorrente) aveva dichiarato di aver soppresso il posto di lavoro

della ricorrente, con conseguente attribuzione delle mansioni del *sales manager* (tale era la figura ricoperta dalla Tarditi, come si è visto in precedenza) all'amministratrice Tardito Cristina; il licenziamento è stato poi revocato in data 18/12/2019 (doc. 6 ricorrente), come ammesso dalla stessa società convenuta, per il semplice fatto della coincidenza della sua data con quella di inizio della malattia della Tarditi (doc. 4 ricorrente), e quindi a causa del corrispondente inizio del periodo di compenso; la normativa emergenziale sopra citata ha poi introdotto il divieto di licenziamento per giustificato motivo (anche oggettivo), ponendo come contraltare (anche questo lo si è già detto) la possibilità di porre i lavoratori tendenzialmente divenuti in esubero (in relazione alle ridotte attività aziendali) in cassa integrazione; la sospensione (ininterrotta) del rapporto di lavoro della ricorrente sarebbe quindi dovuta a tale motivo; la difesa della parte convenuta deve però essere verificata nel merito;

- essendo la ricorrente, per quanto consta, l'unica dipendente assunta quale quadro, e mansioni, svolte da lei sola, di coordinamento, supervisione e direzione del settore com-

merciale della Kristina Ti srl, ben difficilmente (anzi, in nessun modo) la stessa poteva ritenersi oggetto di una possibile rotazione, nel corso del periodo di fruizione della cassa integrazione, con altri dipendenti della società convenuta; questa è una prima considerazione di fondo, che però non esime da una verifica puntuale della reale necessità della parte convenuta di tenere sospeso il rapporto nel periodo primavera 2020 - inizio estate 2021, sino alle dimissioni della ricorrente;

- la sostanziale soppressione della figura del *sales manager* trova riscontro nelle risultanze dell'istruttoria; il teste Liboà Mauro, consulente del lavoro della società convenuta durante il periodo di interesse, ma anche alla data odierna (nonché teste introdotto dalla stessa Kristina Ti srl), ha riferito: “*ho sentito parlare della situazione della Carlotta Tarditi, non con riferimento alla Cassa integrazione, ma con riferimento all'avocazione delle mansioni di questa da parte della Tardito Cristina e da parte di altri soggetti nell'azienda, ovvero: Renato Bergamo per alcuni aspetti (non so dire esattamente quali) e Luca Coero Borgia in minima parte. Si è parlato della figura professio-*

nale della Tarditi Carlotta ed alla sua sostituzione nelle mansioni come sopra [...] dopo le dimissioni della Tarditi Carlotta non mi sono occupato dell'assunzione di alcuna figura di quadro che abbia sostituito la stessa; anzi posso dare per certo che tale figura non è stata sostituita”; il teste Bergamo ha poi riferito: “*Nel periodo del lock down abbiamo fatto tutti Cassa integrazione, poi sono rientrate in azienda 2 o 3 persone per la commercializzazione delle mascherine; poi da maggio abbiamo ricominciato le attività legate ai clienti francesi e quindi anche il settore produzione ha avuto una graduale ripresa. La Kristina Ti srl ha sofferto di più la situazione, in quanto i negozi erano chiusi in Italia. Le attività strettamente connesse ai negozi, una volta che questi hanno riaperto, sono state un po' ridistribuite; io mi sono occupato ad esempio della sezione customer service, in parte, in quanto me ne sono sempre occupato parzialmente, interfacciandomi con l'ufficio commerciale; nel periodo post lock down me ne sono occupato più di prima. Non so dire chi si è occupato delle attività di approvvigionamento dei negozi e di spedizione della merce. Penso che del coordinamento del personale dei*

*negozi si sia occupata la Tardito Cristina; lo affermo in quanto la Tardito si è sempre occupata di tale settore. Della rete commerciale si è sempre occupata anche la Cristina Tardito; penso che la rete commerciale nel periodo post lock down sia stata anche da lei curata, con personale presente in azienda; non so specificare chi sia tale altro personale”; in buona sostanza, secondo quanto riferito dal Bergamo, al di là dell’evidente inutilità delle prestazioni della Tarditi nel periodo di chiusura dei negozi (sia di quelli monomarca, riferibili alla società convenuta, sia di quelli di terze parti, rivenditori del brand Kristina Ti), emerge che le mansioni della ricorrente, nel periodo dell’emergenza pandemica, sono state effettivamente avocate dalla Tardito Cristina (che, come si è visto nell’esame delle restanti deposizioni del Motto Ros e dello stesso Bergamo, ha sempre avuto un ruolo di supervisione del settore commerciale assegnato alla Tarditi), che si è avvalsa anche dell’ausilio (in relazione al settore *customer care*) del Bergamo (che si era già occupato, unitamente alla Tarditi, proprio del *customer care*); deve però precisarsi che il Bergamo non era e non è risorsa in organico alla Kristina Ti*

*srl, ma alla Tamigi srl, società del “gruppo” Tardito che si occupa del settore produzione (con ciò escludendosi che l’utilizzo parziale delle prestazioni del Bergamo abbia creato la necessità di una turnazione, nel periodo di utilizzo della Cassa Integrazione “emergenziale”, tra questi e la ricorrente); l’istruttoria ha anche rivelato che parte consistente delle mansioni svolte dalla Tarditi sono state assegnate, nel periodo emergenziale, all’agente di riferimento della società convenuta per l’area Piemonte - Valle d’Aosta - Liguria, ovvero Claudia Balocco; infatti, sia il teste Motto Ros sia la teste Abate (ed in parte anche il Bergamo) hanno riferito di una presenza costante, sostanzialmente quotidiana, della Balocco in azienda, che avrebbe anche occupato materialmente l’ufficio già della ricorrente (nel periodo agosto-settembre 2020; v. deposizione teste Abate); la teste Abate ha anche riferito di un capillare controllo della Balocco in relazione alla situazione degli ordini e delle merci da inviare ai diversi negozi riforniti direttamente dalla convenuta (“*La Balocco mi dava direttive in merito alle merci da spedire ai negozi monomarca ed ai negozi terzi; in particolare, si sedeva vicino a me, nella mia postazione e**

mi indicava esattamente che cosa dovevo inserire nelle spedizioni, togliere dalle spedizioni, anche in relazione a clienti non seguiti da lei in qualità di agente; mi portava anche i prezzi di rivendita e di vendita al pubblico; so che anche lei partecipava alle riunioni relative ai prezzi, assieme a Renato Bergamo e Cristina Tardito”); si deve però evidenziare altresì che l’istruttoria ha permesso di appurare che la Balocco ha continuato ad essere inquadrata come mero agente della Kristina Ti srl, e non come dipendente, anche solo per il periodo emergenziale, e, soprattutto, che la stessa non risulta aver ricevuto retribuzione apposita per l’opera di ausilio prestata nel periodo di sospensione del rapporto della Tarditi; infatti, né il teste Liboà (che, si ribadisce, è il consulente del lavoro della società convenuta) è stato in grado di riferire di compensi erogati alla Balocco quale dipendente, né il teste Motto Ros (che ha svolto le mansioni di amministrativo del settore tesoreria della Tardito Holding srl, che si occupava del servizio di contabilità anche della Kristina Ti srl) è stato in grado di riferire di emolumenti comunque riconosciuti all’agente nel periodo di interesse (il Motto Ros ha riferito

di ricordare solo di anticipazioni di provvigioni in favore della Balocco, ma dichiarando anche di non ricordare se le stesse furono erogate prima o dopo il c.d. *lock down*); non risulta quindi provato che la Balocco abbia ricevuto compensi per le prestazioni aggiuntive svolte per la Kristina Ti srl; ora, una simile prestazione d’opera gratuita da parte della Balocco, in periodo in cui l’attività degli agenti si era sensibilmente ridotta, a causa dei lunghi periodi di chiusura dei negozi derivanti anch’essi dalla normativa emergenziale del periodo 2020-21, ed in una prospettiva di conservazione delle attività aziendali della Kristina Ti srl, e quindi, in definitiva, delle possibilità di guadagno futuro dell’agente, non risulta inverosimile, ma, anche in ragione delle deposizioni appena sopra esaminate, estremamente probabile (si ribadisce che la Balocco, assegnataria per la Kristina Ti srl dell’area Piemonte - Valle d’Aosta - Liguria, nonché, come riferito dalla teste Abate, Lombardia, e quindi di un’area presumibilmente molto remunerativa a livello provvigionale, ben aveva interesse a preservare la possibilità futura di proseguire la sua attività di agente, sacrificando le proprie energie lavorative e mettendo a

disposizione in modo presumibilmente gratuito l'esperienza maturata nella rete commerciale dell'azienda e del brand specifico);

- queste essendo le risultanze istruttorie, il comportamento della società convenuta non risulta aver violato alcun canone di buona fede; come si è visto, il ruolo del *sales manager* è stato effettivamente soppresso nella compagine aziendale, cosa che ha comportato l'impossibilità per la Kristina Ti srl di fruire delle prestazioni lavorative della ricorrente; anzi, il rientro a lavoro della Tarditi avrebbe semmai comportato un rilevante costo per la società, stante la retribuzione piuttosto elevata di questa (costo inutile, in considerazione della soppressione del ruolo); la Kristina Ti srl ha portato avanti il (ridotto, nel periodo 2020-21, per i motivi esposti) settore commerciale tramite la sua amministratrice, con parziali aiuti, non comportanti costi vivi, che sono arrivati dal Renato Bergamo (che, si ribadisce, è alle dipendenze della Tamigi srl) e della Balocco (che non risulta aver percepito retribuzioni per le prestazioni rese); la cassa integrazione in cui è stata posta la Tarditi non può ritenersi illegittima, non potendosi quindi riconoscere alla stessa il

danno derivante dalla differenza tra quanto percepito in regime di cassa e quanto percepibile in caso di prestazione ordinariamente retribuita dell'attività lavorativa.

Per il medesimo motivo non può ritenersi sussistente la giusta causa delle dimissioni, senza preavviso, della ricorrente (v. doc. 14 ricorrente); corretta è quindi la trattenuta di quanto dovuto a titolo di mancato preavviso operata da parte convenuta sulle spettanze di fine rapporto della Tarditi.

Con riferimento alla domanda di condanna al pagamento del TFR, deve darsi atto della cessazione della materia del contendere, posto che parte convenuta ha provato documentalmente di averlo corrisposto integralmente alla data del 28/10/2021 (doc. da 28 a 34 convenuta). In punto di soccombenza virtuale, deve osservarsi che la convenuta ha allegato e dimostrato di aver erogato il Trattamento di Fine Rapporto a rate, semplicemente perché trattasi di voce accantonata presso il Fondo di Tesoreria INPS (essendo l'assunzione della ricorrente successiva all'anno 2007 ed occupando la convenuta più di 50 dipendenti), e solo anticipata dalla datrice di lavoro, che l'ha erogata

alla ricorrente in *tranches* compensabili con la contribuzione obbligatoria di periodo, mese dopo mese.

In punto spese di lite si osserva quindi che:

- la ricorrente è soccombente in relazione alla domanda risarcitoria derivante dall'asserita, ma insussistente, illegittimità della sospensione in Cassa Integrazione Guadagni; è anche soccombente in relazione alla domanda di condanna al pagamento dell'indennità di mancato preavviso;

- la ricorrente è anche virtualmente soccombente in relazione alla domanda risarcitoria derivante dall'asserito demansionamento, ritenuto parimenti insussistente;

- la ricorrente, come si è appena visto, è virtualmente soccombente anche in relazione alla domanda di condanna al pagamento del TFR.

Pertanto, Tarditi Carlotta deve essere condannata alla rifusione delle spese di lite in favore di Kristina Ti srl; tali spese sono liquidate in dispositivo.

P.Q.M.

Visti gli artt. 429, 442 c.p.c.:

- rigetta integralmente il ricorso;
- condanna Tarditi Carlotta alla rifusione delle spese di lite nei con-

fronti di Kristina Ti srl; spese che si liquidano in complessivi euro 10.500,00 (euro 4.000,00 per la fase di studio, euro 1.500,00 per la fase introduttiva, euro 2.000,00 per la fase istruttoria, euro 3.000,00 per la fase decisoria), oltre a rimborso forfettario al 15%, iva e cpa, come per legge.

**LA CASSA INTEGRAZIONE CON CAUSALE
“EMERGENZA COVID-19”.
QUALI SONO I REQUISITI ALLA CUI SUSSISTENZA PUÒ
DIRSI ESSERE STATO LEGITTIMO IL RICORSO ALLA
C.I.G.O. CON CAUSALE COVID-19?**

Roberto Bausardo

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Il caso. - 3. Le questioni di diritto. - 4. La sentenza annotata. - 5. Considerazioni conclusive.

1. Premessa.

In ragione della pandemia da Covid-19 (anche detto Coronavirus), negli ultimi due anni è intervenuta una legislazione che ha profondamente e momentaneamente modificato la disciplina dei principali istituti del diritto del lavoro, si è trattato di provvedimenti d’urgenza (1) - sostanzialmente decreti-legge e relative conversioni, spesso con successive deroghe o abrogazioni - il cui principale effetto è stato quello di sterilizzare la possibilità, ovviamente solo da parte datoriale, di recedere dal rapporto per ragioni economiche; come è stato autorevolmente osservato: *“per il lavoro, l’effetto immediato del Covid è stato il divieto o “blocco” dei licenziamenti, iniziato dal 23 febbraio 2020 (giorno dell’entrata in vigore del D.L. n. 18/2020) e continuato*

(1) Critici rispetto alla tecnica legislativa utilizzata in materia di ammortizzatori sociali D. GAROFALO, *La disoccupazione da pandemia: come passare dall’assistenzialismo di Stato ad una nuova politica per l’occupazione*, in ID. (a cura di), Covid-19 e sostegno al reddito, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, 2; D. MESITI, *La tutela previdenziale temporanea speciale dei lavoratori nell’emergenza COVID-19*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell’emergenza epidemiologica*, Roma, 2020, 115 ss.

generale, senza interruzioni, fino al 31 luglio 2021” (2).

Una situazione chiaramente eccezionale e che sarebbe esplosa in mancanza di una possibilità, per le imprese, di far fronte al calo di fatturato, soluzione che è stata trovata nella Cassa Integrazione Guadagni con causale Covid (di cui al D.L. 18/2020, convertito in L. 27/2020; D.L. 23/2020, convertito in L. 40/2020; D.L. 104/2020, convertito in L. 106/2020, nonché agli interventi normativi successivi). Ed il sistema ha avuto successo, come testimonia l'esiguo contenzioso che si è generato. Conclusione confortata anche dalla dottrina che ha osservato: *“Se i processi sui licenziamenti sono stati pochi, forse vuol dire che il blocco ha funzionato. Certamente hanno aiutato gli ammortizzatori in deroga, che hanno permesso di sgravarsi per gran parte dei costi economici nei confronti di chi, durante il Covid, non ha lavorato e non poteva essere licenziato. Per quanto percepibile, però, nessuno ha cercato di forzare il blocco”* (3).

Ciò che si vuole evidenziare è che nei diciotto lunghi mesi di emergenza sanitaria, sono emerse, da una parte, l'importanza del nostro sistema ordinario degli ammortizzatori sociali e, dall'altra, le forti criticità dello stesso sistema che, se non vi fossero state misure straordinarie quali la cassa integrazione Covid, non avrebbe tutelato tutti gli attori del mondo produttivo (4).

Con sentenza n. 201/2022 il Tribunale di Torino prende posizione

(2) Così M. MISCIONE, *La Giurisprudenza sulla legislazione Covid*, in *Il lavoro nella Giurisprudenza*, 1/2022, 91.

(3) Ancora M. MISCIONE, cit., 92.

(4) Cfr.: M. CINELLI, *«Il welfare al tempo della pandemia»*. Note a margine, pensando al «dopo», in *RDSS*, 2020, 2, 301 ss.; secondo M. MISCIONE, *Il diritto del lavoro in prospettiva coronavirus*, in *DPL*, 2020, 22, 1359 ss., *“con la legislazione Covid-19, si è riusciti a contemperare due esigenze fra loro difficili: l'urgenza (talvolta fretta) ed al tempo stesso ricerca di completezza, nel tentativo d'aiutare “tutti”, con ricerca in progressione per non dimenticare nessuno”*.

sulla questione dei requisiti di legittimità del ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Covid, analizzandone la *ratio* e desumendo, dalla stessa, quali debbano essere i vincoli posti al datore di lavoro per il suo utilizzo.

Il Giudice di primo grado sottolinea che la C.I.G.O. - Covid ha costituito una contropartita al divieto di licenziamento per ragioni economiche (il giustificato motivo oggettivo), ed in questo senso la relativa normativa va teologicamente letta. Così scrive, con estrema chiarezza, il Tribunale nella parte motiva della sentenza: *“le scelte imprenditoriali sono state in buona parte deformalizzate (per ciò che riguarda il rapporto con lavoratori e con i sindacati si è assistito ad una liberalizzazione sostanzialmente integrale); il tutto (...) in quanto l’ammortizzatore sociale esteso dalla normativa sopra citata nel periodo 2020 2021 ha costituito un contraltare al divieto di licenziamento per giustificato motivo introdotto temporaneamente, per evidenti ragioni di ordine pubblico economico, dai medesimi testi normativi”*. D’altra parte, sembra evidente a tutti che, in tema di ammortizzatori sociali e proprio in ragione dell’emergenza epidemiologica, sono state introdotte disposizioni speciali tese a facilitare il ricorso agli stessi, in questo senso si è assistito a una semplificazione dell’iter procedurale, un ampliamento della platea dei beneficiati, una deroga ai limiti di durata complessiva ed esenzioni, anche parziali, dal pagamento delle addizionali contributive. Lo scopo dell’alleggerimento degli oneri che giustificano il ricorso alla Cassa Integrazione si è reso necessario - e in questa chiave, si ripete, va letta la relativa disciplina - quale contropartita al congelamento del potere di recesso pur a fronte di una grandissima e oggettiva crisi industriale e commerciale, crisi che avrebbe reso la sterilizzazione del potere di recesso sicuramente incostituzionale per violazione della libertà di iniziativa economica. Come è stato acutamente osservato *“Le due misure hanno infatti operato in stretta correlazione, giacché l’integrazione reddituale non*

è stata esclusivamente finalizzata a limitare gli effetti derivanti dalla sospensione e/o riduzione dell'attività lavorativa durante la pandemia (...), ma ha anche garantito un sostegno alle imprese costrette a mantenere in forza tutti i rapporti di lavoro al di là della effettiva necessità di manodopera. È, del resto, proprio la predisposizione di un contrappeso che ammortizzi l'inattività e il mancato conseguimento del profitto, che ha allontanato il rischio di declaratoria di incostituzionalità della norma sul divieto di licenziamento per contrasto con l'art. 41, c. 1, Cost.” (5).

2. Il caso.

Una lavoratrice assunta da un'impresa del settore moda, con mansioni di direttrice delle vendite, a seguito di una scissione societaria realizzata con una serie di cessioni di ramo d'azienda a *newco* aveva continuato a prestare la sua opera alle dipendenze di una delle cessionarie. Le ragioni per cui la stessa si rivolgeva al Tribunale torinese consistevano nel fatto che la ricorrente lamentava di aver subito, a partire da tale periodo, un demansionamento, essendo stata relegata a compiti meramente esecutivi, con esclusione dalle decisioni nevralgiche dell'impresa. Tale situazione si era acuita quando il datore di lavoro aveva assunto un nuovo direttore generale, tanto da far insorgere sintomi di disturbi ansioso-depressivi, che l'aveva costretta ad assentarsi dal lavoro per circa cinque mesi.

Lo stesso giorno di inizio della malattia, la lavoratrice era stata licenziata per giustificato motivo oggettivo, ma l'impresa, preso atto della concomitanza dei due eventi (insorgere della malattia e licenziamento) aveva preferito precauzionalmente revocare il recesso e, al rientro dal

(5) C. CARCHIO, *Sostegno al reddito e interventi emergenziali nella crisi pandemica*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n. 2, 6.

periodo di astensione, porre la lavoratrice in cassa integrazione ordinaria con causale Covid-19 per circa due mesi, in quanto, in costanza dell'ammortizzatore sociale, la dipendente comunicava le dimissioni per giusta causa.

Secondo la prospettazione della lavoratrice, la giusta causa era integrata dal rifiuto della parte datoriale di ricevere la prestazione lavorativa, a fronte della ripresa delle attività aziendali al termine del *lockdown*, in quanto era stata, appunto, collocata in Cassa Integrazione Covid, ed a fronte dell'utilizzo, per le mansioni da lei precedentemente svolte, dell'opera di un'altra lavoratrice e non di quella dell'amministratrice delegata della società, come invece indicato nel licenziamento per g.m.o. poi revocato, con conseguente illegittimo utilizzo dello strumento della cassa integrazione guadagni.

La ricorrente, in giudizio, richiedeva il risarcimento del danno da demansionamento e, per quello che in questa sede maggiormente interessa, il pagamento del danno per essere stata illegittimamente posta in cassa integrazione dall'inizio della stessa e sino alle sue dimissioni, con rifiuto parimenti illegittimo della prestazione lavorativa. Entrambi le voci di danno venivano quantificate, con più facilità il secondo, che risultava essere pari alla differenza tra la retribuzione mensile di cui godeva e quanto percepito di integrazione salariale in forza di C.I.G. La società convenuta si costituiva contestando la narrazione avversaria e l'asserito demansionamento; quanto invece alla cassa integrazione, veniva osservato quanto segue.

A fronte di una complessiva riorganizzazione aziendale, il ruolo della ricorrente era stato soppresso, in quanto la divisione commerciale sarebbe stata seguita direttamente dall'amministratrice della convenuta, di qui il licenziamento intimato e revocato solo per le ragioni già evidenziate.

La mancata utilizzazione della prestazione della ricorrente e il ricorso alla Cassa Integrazione erano stati motivati dalla soppressione del

ruolo della lavoratrice nell'ambito aziendale, unitamente alla chiusura per consistenti periodi - quando non definitivamente - dei negozi che erano da lei seguiti.

Le note ragioni connesse all'epidemia di Covid-19 avevano costretto l'impresa, il cui fatturato era logicamente strettamente connesso con la vendita al dettaglio, ad avviare le procedure di cassa integrazione previste dal decreto "Cura Italia" del 16\03\2020, formalizzando il ricorso alla CIG non solo per la ricorrente, ma anche per altre undici risorse, che, significativamente erano le commesse dalla stessa coordinate, con conseguente avocazione delle mansioni già affidate alla lavoratrice alla legale rappresentante.

In punto asserito demansionamento, l'istruttoria evidenziava una carenza probatoria che però non merita analizzare, trattandosi di questione di mero fatto; mentre un qualche interesse suscita invece la richiesta risarcitoria relativa all'asserito illegittimo uso dello strumento della cassa integrazione guadagni con causale COVID.

3. *Le questioni di diritto.*

Le questioni di diritto che agitano il panorama della C.I.G.O Covid sono, in pratica, sorelle di quelle che hanno colorito, negli ultimi anni, l'istituto della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria.

È vero, come anticipato in premessa, che il legislatore ha stabilito per l'accesso alla CIGO Covid una serie di agevolazioni e misure di semplificazione rispetto alla normativa già in vigore, ma, ai fini del presente contributo, quel che rileva non è tanto l'analisi delle specifiche disposizioni normative ed economiche, quanto piuttosto valutare, o meglio rilevare se i giudici hanno ritenuto sussistente anche per gli ammortizzatori sociali previsti *ad hoc* per il periodo emergenziale l'obbligo di porre in essere determinati criteri di scelta e, soprattutto, di rotazione dei lavoratori che usufruiscono della Cassa Covid.

Come è noto, la normativa di riferimento, il D.Lgs. 148 del 2015, per la Cassa Integrazioni Guadagni Ordinaria non ha imposto alcun obbligo di adottare criteri di scelta o di rotazione dei lavoratori in ambito di ammortizzatori sociali, mentre, al contrario, tale onere è stabilito soltanto per la Cassa integrazione straordinaria (art. 24 comma 3, D.Lgs. 148/2015), in quanto costituisce oggetto espresso dell'esame congiunto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nazionali.

È noto però che la giurisprudenza, sul rilievo che l'applicazione degli ammortizzatori sociali comporta una penalizzazione economica per i lavoratori, ha ritenuto che il rispetto del criterio di rotazione tra lavoratori con mansioni fungibili sia condizione necessaria per la legittimità della sospensione del dipendente sottoposto a trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

In questo senso già il Tribunale di Milano 13/12/2007: *“È illegittima la sospensione in Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria dei lavoratori nei confronti dei quali non è stata rispettata la rotazione, a fronte di mansioni fungibili con altri lavoratori. Il meccanismo della rotazione, previsto in relazione all'istituto della Cigs (art. 1, commi 7 e 8, legge n. 223/1991), pertanto, deve ritenersi applicabile anche alla materia della Cigo. La mancata adozione di tale criterio comporta a carico del datore di lavoro l'obbligo di risarcire il danno subito dai lavoratori sospesi, da determinarsi in base alle differenze retributive tra normale retribuzione e trattamento di integrazione salariale”*.

Un'altra questione, che non viene affrontata dalla sentenza in commento se non *a latere* ma che presenta margini di interesse, è quella del possibile vaglio della finalità dell'utilizzazione della Cassa Integrazione Covid.

In altri termini, ci si chiede se possa considerarsi un utilizzo improprio della misura della C.I.G.O. causale Covid quello finalizzato non già a far fronte ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai

dipendenti, o, tenuto conto dell'art.19 del decreto Covid n. 18/2020, per permettere al datore di lavoro operante sul territorio nazionale che ha dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva di fronteggiare l'emergenza sanitaria, bensì per attuare politiche di riorganizzazione aziendale - dettate da ragioni di convenienza economica - nell'impossibilità di procedere al licenziamento per g.m.o. in considerazione della normativa emergenziale vigente.

Il quesito ha trovato risposta, ovviamente nella giurisprudenza di merito, con un'argomentazione interessante che merita di essere riportata per intero: *“L'istituto dell'integrazione salariale ordinaria (C.I.G.O.) integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti. Più nello specifico, il Decreto del Ministro Del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 95442 del 15 aprile 2016 prevede che la C.I.G.O. è concessa per le seguenti causali: a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; b) situazioni temporanee di mercato. Ancora, per facilitare la concessione dell'integrazione salariale ordinaria in situazioni comunque assimilabili a quelle sopra menzionate è intervenuto, come misura atta a fronteggiare le difficoltà economiche derivanti dall'emergenza epidemiologica, il D.L. n. 18 del 2020, il quale, all'art. 19, prevede che “i datori di lavoro che (...) sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale”. Dalla normativa riportata, dunque, si ricava che la C.I.G.O. può essere concessa esclusivamente in situazioni in cui vi sia una oggettiva difficoltà aziendale nella regolare continuazione della propria attività produttiva”* quindi *“contrastata anche con la ratio della Cassa Integrazione la quale, sovvenzionata dalla collettività a fini solidaristici,*

lungi dall'essere uno strumento di supporto alle aziende per fini di massimizzazione economica, si giustifica in ragione del mantenimento dei posti di lavoro durante periodi di difficoltà aziendale” (Trib. Roma, ord. 30/06/2021).

In merito alla fattispecie concreta che ha dato origine alla pronuncia merita ricordare che la società in questione aveva improvvidamente comunicato a tutto il personale dipendente di aver avuto *“performance di gran lunga migliori di quelle che ha fatto il mercato” (!)*.

4. La sentenza annotata.

Il giudice Torinese preliminarmente, pur riconoscendo che la normativa emergenziale ha comportato un'evidente e sostanziale liberalizzazione dell'uso della cassa integrazione guadagni con causale Covid, ritiene che tale allentamento dei limiti non abbia voluto però attribuire al datore di lavoro un puro potere di arbitrio in merito alle scelte relative ai dipendenti da porre in regime di sospensione dal lavoro ed in fruizione dell'ammortizzatore sociale.

L'applicazione del precetto di buona fede contrattuale nell'esecuzione del rapporto di lavoro porta, infatti, comunque ad individuare dei limiti alle scelte imprenditoriali, anche nell'applicazione della Cassa Integrazione emergenziale, e questo nella maniera che segue.

Ricostruendo i principi da tempo emersi nella giurisprudenza di merito (è lo stesso Giudice a ricordare la sentenza milanese precedentemente citata), con riferimento alla necessità di adottare un criterio di rotazione tra i diversi lavoratori aventi mansioni fungibili anche in caso di adozione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, e questo benché la relativa normativa non conosca tale limite, come invece la Cassa Integrazione Straordinaria, il Tribunale Torinese ribadisce, appunto, che anche per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali emergenziali è comunque richiesto al datore di lavoro, nell'esecuzione del contratto,

l'osservanza dei canoni generali di buona fede e correttezza. Principi sicuramente generali che, nel caso in questione, si concretizzano nell'obbligo di adottare un sistema di turnazione tra i lavoratori in sospensione e in attività, analogo alla fattispecie della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria; testualmente: *“deve quindi ritenersi che, similmente a quanto appena osservato con riferimento alla Cassa Integrazione Ordinaria, l'applicazione dei precetti di buona fede contrattuale nell'esecuzione del rapporto di lavoro abbiano imposto comunque dei limiti alle scelte imprenditoriali anche nell'applicazione della Cassa Integrazione emergenziale; in particolare, imponendo l'adozione di criteri di rotazione tra lavoratori (ove possibili; e si vedrà che, nel caso di specie, la rotazione non era sostanzialmente possibile) o in ogni caso imponendo di non sospendere dall'attività lavorativa dipendenti che potessero risultare utili quanto altri alla prosecuzione della vita aziendale”*.

Procedendo poi ad analizzare le risultanze istruttorie, il Giudice di primo grado rileva che il comportamento della società convenuta non risulta aver violato alcun canone di buona fede, stante la soppressione del ruolo ricoperto dalla ricorrente e l'avocazione delle mansioni in capo alla legale rappresentante, situazione che avrebbe impedito qualsiasi rotazione: *“essendo la ricorrente (...) l'unica dipendente assunta quale quadro e mansioni, svolte da lei sola, di coordinamento, supervisione e direzione del settore commerciale (...), ben difficilmente (anzi, in nessun modo) la stessa poteva ritenersi oggetto di una possibile rotazione, nel corso del periodo di fruizione della cassa integrazione, con altri dipendenti della società convenuta”*.

Un altro passo merita di essere sottolineato in quanto pone un chiaro parallelismo tra impossibilità di licenziare per ragioni economiche e fruizione della cassa integrazione Covid: *“la normativa emergenziale sopra citata ha poi introdotto il divieto di licenziamento per giustificato motivo (anche oggettivo), ponendo come contraltare (anche questo*

lo si è già detto) la possibilità di porre i lavoratori tendenzialmente divenuti in esubero (in relazione alle ridotte attività aziendali) in cassa integrazione; la sospensione (ininterrotta) del rapporto di lavoro della ricorrente sarebbe quindi dovuta a tale motivo”.

5. Considerazioni conclusive.

L’analisi della sentenza e gli ampi stralci riportati della parte motiva della stessa sono, almeno a parere di chi scrive, ampiamente eloquenti e, in definitiva, più che condivisibili, sì che la formulazione di considerazioni conclusive risulta non necessaria, essendo stata anticipata nei precedenti paragrafi.