

Ferie forzate in periodo emergenziale: pratica legittima?

Descrizione

News 27

Interessante [pronuncia del Tribunale di Grosseto](#) in merito ad un caso di grande attualità.

Il caso

Un datore di lavoro (trattasi di importante società per azioni, operante nel settore della fornitura di energia elettrica e gas sul territorio nazionale) **ha negato ad un proprio lavoratore**, addetto a mansioni di backoffice, **la possibilità di lavorare in modalità agile**, attraverso collegamento da remoto da casa, nonostante il dipendente stesso avesse espressamente richiesto la possibilità di operare in queste modalità, **imponendogli il godimento di ferie**, in parte non ancora maturate.

Il lavoratore, tra l'altro affetto da patologie croniche polmonari preesistenti e invalido al 60 %, era rimasto assente per malattia nella settimana dal 9 al 13 marzo 2020: proprio in questa settimana, l'azienda, seguendo le raccomandazioni di cui ai decreti emergenziali emessi nel periodo, aveva provveduto a collocare in *smartworking* parte del personale, inclusi tutti i colleghi del lavoratore in oggetto.

Il lavoratore in parola, prima di rientrare al lavoro, aveva chiesto di poter essere adibito anch'egli a tale modalità di lavoro, anche al fine di evitare l'esposizione ai rischi di contagio, aggravati date le sue condizioni di salute.

L'azienda aveva negato tale possibilità al lavoratore, sostenendo che la nuova organizzazione, attuata nel periodo in cui egli era assente per malattia, non lo includeva e non poteva essere ulteriormente rivista.

In alternativa alla riammissione in servizio, al lavoratore veniva offerta la possibilità di usufruire di ferie, ancorché non ancora maturate e quindi in anticipo.

Il lavoratore ha agito in via d'urgenza avanti il Giudice del Lavoro, chiedendo che l'azienda venisse obbligata a permettergli di lavorare in modalità smartworking.

La decisione

Il Giudice del Lavoro ha statuito l'illegittimità della condotta dell'azienda, imponendo la collocazione in *smartworking* del lavoratore.

Il Giudice del Lavoro ha chiarito che, **sebbene il ricorso alla modalità di lavoro agile sia raccomandato e non imposto dalla normativa, tale strumento deve essere preferito dal datore di lavoro ove sia possibile e deve inoltre essere utilizzato in maniera ragionevole e non discriminatoria**

Nel caso di specie, il fatto che il lavoratore si trovasse in condizioni di salute particolari, ne avesse fatto esplicita richiesta e tutto il personale dell'ufficio cui lui stesso era addetto fosse stato adibito a tale modalità di lavoro, ha reso la decisione aziendale di negare tale modalità di lavoro ad un solo lavoratore assolutamente discriminatoria ed irrazionale.

E a maggior ragione la condotta datoriale è stata censurata dal Giudice del Lavoro laddove al lavoratore è stato pure imposto il godimento di ferie "forzate", addirittura non ancora maturate, in totale contrasto al principio generale secondo cui le ferie maturate servono al lavoratore per recuperare le energie psicofisiche e la cura delle relazioni affettive e sociali e maturano in proporzione alla durata della prestazione lavorativa e non possono essere legate incondizionatamente alle esigenze aziendali.

Ferie: è possibile imporle?

Tale decisione di merito permette di chiarire alcuni dubbi interpretativi di questo periodo, che sintetizziamo:

Il ricorso allo smartworking (o comunque al lavoro da casa) nelle aziende private non è un obbligo ma costituisce una raccomandazione, ove sia possibile.

Nel caso di ricorso allo smartworking, la scelta del personale da collocare in tale modalità deve avvenire secondo criteri ragionevoli e non discriminatori, tenendo conto delle esigenze aziendali e delle situazioni personali, anche di salute, di ciascun dipendente.

L'azienda non può costringere il lavoratore ad usufruire di periodi di ferie forzate (o di aspettativa anche non retribuita) nel caso in cui la prestazione lavorativa possa essere svolta in modalità diversa da quella tradizionale.

[\(Si allega la decisione del Tribunale di Grosseto\)](#)

[Avvocato Erica Mussato](#), Diritto del Lavoro e Previdenziale

Servizio Agoràpro collegato a questo articolo:
[Problematiche sul lavoro – Imprese e Società](#)

***Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
[iscriviti alla newsletter Agoràpro.](#)***

Categoria

Lavoro e Impresa