Ferie forzate in periodo emergenziale: pratica legittima?

Descrizione

News 27

Interessante pronuncia del Tribunale di Grosseto in merito ad un caso di grande attualitÃ .

Il caso

Un datore di lavoro (trattasi di importante societÃ 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 possibilitÃ di lavorare in modalitÃ agile**, attraverso collegamento da remoto da casa, nonostante il dipendente stesso avesse espressamente richiesto la possibilitÃ di operare in queste modalitÃ , **imponendogli il godimento di ferie**, in parte non ancora maturate.

agorapro.eu

Il lavoratore, tra lâ??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, lâ??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 anchâ??egli a tale modalitÃ di lavoro, anche al fine di evitare lâ??esposizione ai rischi di contagio, aggravati date le sue condizioni di salute.

Lâ??azienda aveva negato tale possibilitÃ 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 possibilitÃ di usufruire di ferie, ancorchÃ© non ancora maturate e quindi in anticipo.

Il lavoratore ha agito in via dâ??urgenza avanti il Giudice del Lavoro, chiedendo che lâ??azienda venisse obbligata a permettergli di lavorare in modalitÃ smartworking.

La decisione

Il Giudice del Lavoro ha statuito lâ??illegittimitÃ della condotta dellâ??azienda, imponendo la collocazione in smartworking del lavoratore.

Il Giudice del Lavoro ha chiarito che, **sebbene il ricorso alla modalitÃ 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 dellâ??ufficio cui lui stesso era addetto fosse stato adibito a tale modalitÃ di lavoro, ha reso la decisione aziendale di negare tale modalitÃ di lavoro ad un solo lavoratore assolutamente discriminatoria ed irrazionale.

E a maggior ragione la condotta datoriale Ã¨ stata censurata dal Giudice del Lavoro laddove al lavoratore Ã¨ stato pure imposto il godimento di ferie â??forzateâ?•, 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: Ã¨ possibile imporle?

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

agorapro.eu

> Il ricorso allo smartworking (o comunque al lavoro da casa) nelle aziende private non Ã¨ un obbligo m costituisce una raccomandazione, ove sia possibile.
> Nel caso di ricorso allo smartworking, la scelta del personale da collocare in tale modalitÃ deve avvenire secondo criteri ragionevoli e non discriminatori, tenendo conto delle esigenze aziendali e de situazioni personali, anche di salute, di ciascun dipendente.
> Lâ??azienda non puÃ² 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 modalitÃ divers da quella tradizionale.

(Si allega la decisione del Tribunale di Grosseto)

Scritto da ***Avv. Erica Mussato***
Diritto del Lavoro e Previdenziale

> Servizio AgorÃ pro collegato a questo articolo:
> Problematiche sul lavoro â?? Imprese e SocietÃ

Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
***iscriviti alla newsletter AgorÃ pro*.**

Categoria

> Lavoro e Impresa