

Tribunale di Pavia, 20/07/2021

(omissis)

A scioglimento della riserva assunta in udienza;

letti gli atti ed ascoltate le conclusioni del difensore

OSSERVA

con ricorso ex art 700 c.p.c., depositato in data 18 maggio 2021, (omissis), (omissis), (omissis), (omissis), (omissis), (omissis), (omissis), (omissis), (omissis) e (omissis), premesso di lavorare alle dipendenze della convenuta come operatrici socio-sanitarie (Oss) presso la Rsa gestita dalla stessa convenuta, hanno dedotto di essere state collocate forzatamente e senza preavviso in ferie per tutto il mese di maggio 2021; costoro, lamentata vanamente l'illegittimità della condotta datoriale in sede stragiudiziale, e ritenuto che la scelta della (omissis) non fosse sorretta da alcuna apprezzabile motivazione imprenditoriale, hanno dunque agito in giudizio per sentire accogliere le seguenti conclusioni: *“con decreto inaudita altera parte, ordinare ad (omissis) Servizi Cooperativa Sociale, in persona del legale rappresentante pro tempore, di provvedere alla immediata reintegra sul posto di lavoro delle ricorrenti, nonché la reintegra nel proprio monte-ferie dei giorni di ferie di cui l'azienda ha imposto il godimento, con contestuale fissazione di un termine entro il quale proporre domanda giudiziale per accertare l'illegittimità e la vessatorietà della condotta posta in essere da (omissis) Servizi Cooperativa Sociale ai danni delle stesse ricorrenti”*.

Respinta la richiesta iniziale di provvedere *inaudita altera parte*, reiterata dalle ricorrenti e ugualmente respinta il successivo 4 giugno 2021 alla luce della collocazione in ferie anche per il successivo mese di giugno, la (omissis) ha depositato memoria difensiva con la quale ha difeso il proprio operato, sostenendo che la collocazione in ferie, peraltro resa nota alle ricorrenti fin dal precedente 20 aprile 2021 con apposita comunicazione verbale proveniente dalla Coordinatrice (omissis), corrisponderebbe ad una legittima scelta imprenditoriale dettata da un duplice ordine di ragioni. In primo luogo, infatti, le ricorrenti avrebbero tutte maturato un monte ferie non godute elevato, onde la necessità di procedere ad un suo parziale smaltimento, fermo restando il bilanciamento col mantenimento di una quota comunque consistente di giorni di congedo ordinario da godere in futuro; in secondo luogo, peraltro, le ricorrenti, ad onta del ruolo professionale rivestito, avrebbero tutte rifiutato di sottoporsi a vaccinazione anti Covid-19, sicché il loro collocamento in ferie corrisponderebbe ad un trattamento di miglior favore rispetto alla sospensione da lavoro senza retribuzione cui la società, in applicazione del decreto legge n. 44/2021, avrebbe potuto far ricorso.

Successivamente, le parti hanno chiesto molteplici rinvii finalizzati a trovare una composizione della controversia. All'esito risultata cessata la materia del contendere fra (omissis) (ritornata in servizio da metà giugno, una volta completata la vaccinazione) (omissis) e (omissis) (dimissionarie), da un lato, e la convenuta, dall'altro, ed intervenuto un accordo conciliativo tra (omissis), (omissis), (omissis), (omissis), (omissis) e (omissis), da una parte, e la stessa società, dall'altra, in ragione del quale, tra l'altro, le ricorrenti si sono impegnate a sottoporsi a vaccinazione.

È rimasta dunque controversa la vicenda tra (omissis) ed (omissis). In merito, le parti hanno precisato che la ricorrente ha ricevuto la seconda dose del vaccino in data 2 luglio 2021 ma, al momento, non è stata ancora reintegrata nel posto di lavoro.

Le parti hanno dunque discusso la causa oralmente, insistendo per l'accoglimento delle rispettive difese.

Così ricostruito l'iter processuale, si osserva quanto segue.

Va premesso che la difesa di parte ricorrente risulta interamente fondata sulla violazione della disciplina di cui all'art. 2109 c.c., atteso che a suo dire il collocamento delle ricorrenti in ferie risulta viziato dalla mancanza di preavviso e di motivazione. Nel ricorso, ed invero anche nelle comunicazioni societarie stragiudiziali a valle di tale collocamento, non si fa alcun cenno al tema del rifiuto di (omissis) di sottoporsi al vaccino, introdotto soltanto dalla convenuta con la propria memoria difensiva, ove ha difeso la sua scelta mediante le due ragioni sopra sintetizzate.

Ciò posto, deve ritenersi che le due argomentazioni, benché distinte, non possano che essere esaminate congiuntamente, in modo tale da apprezzare la peculiarità della vicenda.

In tal senso va osservato, in prima battuta, che la deduzione della ricorrente rispetto alla mancanza di un preavviso del collocamento in ferie è smentita a fronte delle incontestate deduzioni datoriali sul punto.

Premesso che (omissis) non ha in alcun modo specificato il momento in cui è venuta a conoscenza del provvedimento contestato, dal momento che ha genericamente affermato di aver scoperto di recente di essere stata posta in ferie per il mese di maggio mediante lettura del foglio turni [p. 2 ricorso], genericamente che di per sé impedirebbe di valutare quella scelta sotto il profilo dell'intempestività, va sottolineato che maggiori chiarimenti sul punto sono contenuti nella memoria difensiva; vi si legge, in particolare, che il foglio turni sarebbe stato affisso il 28 aprile 2021 e che, in precedenza, e in particolare intorno al 20 aprile, la Coordinatrice della struttura aveva comunicato all'interessata la decisione di collocarla in ferie per il mese di maggio [p. 6 e 7 memoria].

Tali circostanze non sono state oggetto di contestazione da parte della ricorrente, benché costei fosse onerata in tal senso [cfr. Cass., n. 16782/2019; Cass., n. 8647/2016].

Deve dunque ritenersi provato che (*omissis*) sia venuta a conoscenza della sua collocazione in ferie per il mese di maggio in una data prossima al 20.04.2021.

Considerato che, ai sensi dell'art. 2109 c.c., il potere di stabilire il momento di godimento delle ferie è assegnato al datore di lavoro, fermo restando che il suo esercizio implica il bilanciamento degli interessi imprenditoriali e del lavoratore e che esso deve compiersi secondo buona fede, deve rilevarsi che detto canone, nella specie, è stato rispettato.

In tal senso, è pacifico che la ricorrente avesse un monte orario di ferie non godute pari a n. 292,24 ore, sicché l'interesse economico, consistente nel determinarne il godimento per eliminare il rischio che esso incidesse su una situazione patrimoniale già deficitaria della società, è sussistente e meritevole di tutela; inoltre, è da ritenersi provato che la comunicazione della scelta sia connotata da un preavviso congruo, pari nella sostanza a 10 giorni prima dell'avvio del periodo di congedo.

Posto che la disciplina dell'art. 2109 c.c. appare rispettata, va tuttavia aggiunto il dato dirimente per cui la decisione di (*omissis*) sostanzia un trattamento maggiormente favorevole per la dipendente rispetto a quello che la stessa (*omissis*) avrebbe potuto applicarle in forza dell'art. 4, decreto legge n. 44/2021, convertito dalla legge n. 76/2021.

Tale ultima disposizione, applicabile a chi, come la ricorrente, assuma il ruolo di operatore di interesse sanitario che svolge la propria attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali (art. 4, comma 1), dispone che per tali soggetti la vaccinazione sia un requisito essenziale per lo svolgimento della prestazione, stabilendo che, qualora il soggetto non vi si sottoponga, il datore di lavoro lo adibisca, ove possibile, a mansioni, anche inferiori, diverse da quelle implicanti la vaccinazione e che *quando l'assegnazione a mansioni diverse non è possibile, per il periodo di sospensione di cui al comma 9 [completamento del piano vaccinale o comunque fino al 31.12.2021], non è dovuta la retribuzione, altro compenso o emolumento, comunque denominato*.

Incontestato, in mancanza di ogni deduzione sul punto volta a censurare un'ipotetica violazione dell'obbligo di *reputazione*, che (*omissis*) non potesse essere adibita ad alcuna diversa attività rispetto a quella sua propria, nella specie è documentale che costei, con comunicazione del 19.01.2021, abbia espressamente riferito alla società il suo rifiuto di sottoporsi al vaccino [cfr. doc. 8 convenuta] e che tale sua posizione sia rimasta immutata fino alla fine del maggio 2021, quando si è determinata a ricevere la prima dose, completando il percorso vaccinale solo lo scorso 02.07.2021.

Ne deriva che, nel caso di specie, (*omissis*) avrebbe senz'altro potuto sospendere (*omissis*) dal servizio e dalla retribuzione, con ciÃ² applicando un trattamento senz'altro peggiore rispetto al godimento di ferie arretrate, implicante, all'opposto, la corresponsione della retribuzione.

Tale aspetto conduce a ritenere che (*omissis*), nell'esercitare le sue prerogative derivanti dall'art. 2109 c.c., abbia senz'altro agito con buona fede e correttezza, posto che la sua scelta, anche a ritenere che da essa sia derivato un sacrificio in capo alla ricorrente, Ã¨ senz'altro giustificata dal mantenimento del predetto diritto alla retribuzione.

Ne deriva lâ€™infondatezza delle censure di (*omissis*) rispetto alla scelta datoriale di mantenerla in ferie fino alla conclusione del suo percorso di vaccinazione.

Specularmente, non sussistono ragioni per le quali (*omissis*) terminato quel percorso il 2 luglio 2021, non lâ€™abbia riammessa in servizio. La relativa domanda di (*omissis*), Ã¨ dunque fondata entro questi limiti.

La peculiaritÃ della fattispecie induce a compensare integralmente le spese del giudizio.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, dichiara il diritto di (*omissis*) ad essere riammessa nel posto di lavoro a far data dal 2 luglio 2021 e ne ordina lâ€™immediata reintegrazione nel posto di lavoro;

respinge per il resto il ricorso;

compensa integralmente tra le parti le spese del giudizio.

Pavia, 20 luglio 2021

Campi meta

Massima : *Va rigettato il ricorso ex art. 700, di alcune dipendenti, operatrici socio-sanitarie, non vaccinate contro il Covid 19, collocate forzatamente e senza preavviso in ferie per tutto il mese di maggio 2021, con il quale chiedevano la immediata reintegra sul posto di lavoro, nonché la reintegra nel proprio monte-ferie dei giorni di ferie imposte.*

Supporto Alla Lettura :

FERIE

Al lavoratore Ã riconosciuto il diritto irrinunciabile alle *ferie annuali retribuite* al fine di consentirgli il recupero delle energie e la realizzazione di esigenze anche ricreative personale e familiari. La durata minima delle ferie Ã fissata in quattro settimane, i contratti collettivi possono estendere tale periodo, ma non ridurlo. Le ferie maturano nel corso del rapporto di lavoro, anche se questo dura meno di un anno o Ã in prova; vengono godute nel tempo che lâ?imprenditore stabilisce, informandone *preventivamente* il lavoratore. Tuttavia il datore di lavoro deve tenere conto delle esigenze dellâ?impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, realizzando un equo temperamento. Salvo diversa previsione le ferie devono essere godute per almeno due settimane nel corso dellâ?anno di maturazione delle stesse e, nel caso di impossibilitÃ , per il residuo nei 18 mesi successivi a tale anno, il periodo delle ferie deve essere possibilmente continuativo, in considerazione delle finalitÃ dellâ?istituto. Se le ferie maturate non vengono godute nel periodo prescritto dalla legge o dal contratto collettivo e non Ã piÃ¹ possibile neppure lâ?adempimento tardivo (ad esempio perchÃ© Ã cessato il rapporto di lavoro), spetta la retribuzione corrispondente (c.d. indennitÃ di ferie non godute).