



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Milano

SEZIONE CIVILE

Settore Lavoro

SENT.N. _____

RUOLO N.

3459/2021

CRON. N. _____

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Beatrice Gigli
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. **3459/2021** promossa da:

ROBERTA MARIANI (C.F. [REDACTED]), con il patrocinio dell'avv.
ROBERTA MARIANI elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il
difensore avv. IRENE MARIANI

RICORRENTE

contro

ROBERTO (C.F. [REDACTED]), con il patrocinio dell'avv. ROBERTO
ROBERTO elettivamente domiciliato in Via [REDACTED] 24121 BERGAMO presso il difensore avv. ROBERTO ROBERTO

RESISTENTE

Le parti hanno concluso come in atti

Esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione



Con ricorso del 19 aprile 2021,  ha convenuto in giudizio innanzi alla Sezione Lavoro del Tribunale di Milano  SCARL al fine di ottenere l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“1. accertare e dichiarare l'illegittimità della condotta della convenuta che ha unilateralmente collocato in ferie il ricorrente durante il mese di luglio 2020 per un totale di ore n. 145, pari a Euro 1.410,13, ovvero le diverse ore, maggiori o minori, che dovessero risultare accertate in corso di causa e, per l'effetto,

2. condannare la convenuta a reintegrare, ovvero ripristinare, il monte ore illegittimamente imposto al ricorrente ovvero liquidare allo stesso l'indennità di ferie corrispondente alla somma conseguentemente trattenuta.

Con interessi legali e rivalutazione monetaria delle singole decorrenze al saldo effettivo.

Con vittoria di spese e competenze di causa, oltre IVA, CPA e spese generali, da distrarsi a favore del procuratore antistatario”.

Il ricorrente – dipendente a tempo indeterminato della convenuta con qualifica di operaio inquadrato al V° livello del CCNL Trasporto e Logistica e anzianità convenzionale dal 1° ottobre 2011 - ha riferito:

- che in data 6 luglio 2020– con regolare permesso e autorizzazione – si è assentato dal lavoro per accogliere in aeroporto il fratello  anch'esso dipendente della convenuta e di rientro da un soggiorno presso il suo paese d'origine, il Bangladesh;
- che il sig. , come previsto dalla normativa preventivo-sanitaria allora in vigore, è stato posto dal proprio medico curante in quarantena preventiva, con regolare certificato di malattia dal giorno 7 luglio 2020 al 21 luglio 2020;



- che, in maniera del tutto inaspettata, all'indomani dell'incontro con il fratello, dunque a decorrere dal 7 luglio 2020, gli è stato vietato di rientrare al lavoro;
- che, a detta della convenuta, infatti, egli avrebbe dovuto fare un periodo di quarantena preventiva;
- che tale decisione è stata presa in maniera unilaterale dalla convenuta, senza l'intervento di alcuna autorità medico-sanitaria, sia essa pubblica o privata;
- che, a decorrere dal 7 luglio 2020 gli è stato quindi ordinato di astenersi dal prestare la propria attività lavorativa e di non recarsi sul posto di lavoro;
- che, intimorito dalla possibilità di vedersi contestata un'assenza ingiustificata dal lavoro, pur avendo l'azienda rifiutato la sua prestazione lavorativa, si è subito attivato per trovare un modo per giustificare la propria assenza dal lavoro anche attivando il funzionario sindacale;
- che solo il 24 luglio 2020, l'azienda gli ha richiesto un certificato di negatività al virus da COVID 19;
- che, essendo carente dei presupposti per accedere all'isolamento fiduciario, allo stesso modo gli era impossibile ottenere un certificato di chiusura dell'isolamento e negatività al Covid-19;
- di aver quindi sbloccato la situazione grazie alla disponibilità del suo medico di base – dott. [redacted] – a rilasciare, in data 30 luglio 2020, certificato ove si dà atto di “condizioni generali buone” e di assenza di “malattie infettive in atto” con possibilità di rientrare al lavoro” (doc. 5);
- che, a seguito della presentazione di tale certificato, il 31 luglio 2020, è stato riammesso al lavoro;



- che, dal cedolino di luglio 2020, emerge che l'assenza dal lavoro è stata trattata come ferie godute per un totale di 145,00 ore, pari ad Euro 1.410,13 (cfr. doc. 1).

Il ricorrente, dedotta in diritto l'illegittimità della condotta datoriale in quanto in contrasto con la normativa legale e collettiva disciplinante il godimento delle ferie, ha agito per ottenere l'accoglimento delle conclusioni sopra riportate.

SCARL si è costituita sostenendo la correttezza del proprio operato e chiedendo il rigetto del ricorso.

La convenuta ha sostenuto di aver legittimamente vietato l'ingresso al lavoro del ricorrente in quanto "esposto al serio e concreto pericolo di contagio da Covid-19, essendo venuto a stretto prolungato contatto con il fratello . . . , il quale faceva ritorno dal Bangladesh" e il quale sarebbe stato accompagnato a casa dall'aeroporto, in auto, dal ricorrente.

La convenuta richiama quindi ordinanze del Ministero della Salute e, in particolare quella del 09.07.2020, con la quale si includeva espressamente il Bangladesh tra i Paesi ritenuti ad alto rischio, vietando così l'ingresso e il transito nel territorio nazionale alle persone che, nei quattordici giorni antecedenti, soggiornavano o transitavano in/da tale Stato.

Ribadiva quindi di aver vietato l'accesso al lavoro al ricorrente in quanto era venuto a "*stretto contatto con il fratello . . . , soggetto ad alto rischio di contagio, in quanto di rientro dal Bangladesh*".

Il procedimento, fallita la conciliazione è stato deciso a seguito di discussione orale, con lettura del dispositivo e della contestuale motivazione al termine della camera di consiglio.



L'oggetto del giudizio è l'accertamento della legittimità o meno del collocamento in ferie del lavoratore che sia stato posto in "quarantena" per aver avuto un contatto con un soggetto proveniente in Italia da un paese "a rischio" di contagio da Covid 19.

Nessuna norma emergenziale prevedeva nel luglio 2020 o ha previsto successivamente l'obbligo di quarantena per i soggetti che abbiano avuto contatti con chi rientra in Italia da un paese "a rischio".

La circolare del Ministero della Salute del 29 maggio 2020 definisce "contatto di un caso COVID-19" *"qualsiasi persona esposta ad un caso probabile o confermato COVID-19 in un lasso di tempo che va da 48 ore prima dell'insorgenza dei sintomi fino a 14 giorni dopo o fino al momento della diagnosi e dell'isolamento del caso.*

Se il caso non presenta sintomi, si definisce contatto una persona che ha avuto contatti con il caso indice in un arco di tempo che va da 48 ore prima della raccolta del campione che ha portato alla conferma e fino a 14 giorni dopo o fino al momento della diagnosi e dell'isolamento del caso.

Il "Contatto stretto" (esposizione ad alto rischio) di un caso probabile o confermato è definito come:

una persona che vive nella stessa casa di un caso COVID-19;

una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso COVID-19 (per esempio la stretta di mano);

una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso COVID-19 (ad esempio toccare a mani nude fazzoletti di carta usati);

una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di almeno 15 minuti;



una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso COVID-19 in assenza di DPI idonei;

un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso COVID-19 oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso COVID-19 senza l'impiego dei DPI raccomandati o mediante l'utilizzo di DPI non idonei;

una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o qualsiasi altro mezzo di trasporto entro due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso COVID-19; sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto”.

Nel caso di specie non è allegato né documentato che il fratello del ricorrente fosse o meno positivo al COVID 19. Il ricorrente, quindi, non era obbligato a sottoporsi a quarantena. La convenuta si limita a riferire del protrarsi dello stato di malattia del fratello del ricorrente senza specificare quale fosse la causa e senza produrre alcun documento.

La datrice di lavoro non avrebbe quindi dovuto impedire al ricorrente il rientro al lavoro per tutto il periodo di quarantena ma invitarlo, tempestivamente, a fornire un attestato di negatività al virus al fine di rientrare al lavoro (es. esito tampone negativo). Ciò in via prudenziale e in virtù del disposto di cui all'art. 2087 c.c., norma atta a tutelare l'integrità e le migliori condizioni di salute dei dipendenti.

La convenuta non ha contestato di aver richiesto al ricorrente certificato di negatività al virus solo il 24/7/2020. E' altresì incontestato che la convenuta abbia riammesso il ricorrente al lavoro dal 31/7 a seguito di certificato attestante buone condizioni di salute.



La condotta della convenuta che, pur in assenza dei presupposti di legge, abbia considerato il lavoratore “in quarantena” e in ferie appare quindi illegittima, quanto meno per il periodo sino al 24/7 (V. *infra*).

La stessa normativa richiamata dalla resistente conferma la non correttezza dell'operato della società.

L'art. 26 comma 1 del D.L. 18/2020 (convertito con Legge del 24.04.2020 n. 27) prevede infatti che “*Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto*”. Il successivo comma 3 precisa quindi che “*per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia*” .

La norma richiamata prevede quindi che il periodo di quarantena sia equiparato a malattia. Il ricorrente, tuttavia, non essendo “contatto” di un caso COVID non poteva essere posto in quarantena e ottenere la certificazione medica richiesta dalla datrice di lavoro. Sarebbe stato quindi sufficiente che quest'ultima richiedesse al ricorrente la certificazione medica di “negatività” al virus in modo tempestivo e non solo il 24/7.

Illegittima appare quindi l'imputazione a ferie del periodo dal 7/7 al 24/7 mentre appare corretta successivamente, nelle more tra la richiesta dell'azienda e la presentazione della certificazione da parte del lavoratore.

Ai sensi dell'art. 2109 comma 2 c.c., infatti, il prestatore di lavoro ha diritto alle ferie annuali “nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze



dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative,] dagli usi o secondo equità". Anche il CCNL, richiamato dalla difesa del ricorrente nel corso della discussione odierna, prevede un contemperamento tra gli interessi del lavoratore e quelli dell'azienda (v. art. 24 CCNL, doc. 8 ricorrente).

Nel caso di specie, può ritenersi prevalente sull'interesse del prestatore di lavoro ad usufruire di un diverso periodo di ferie, l'esigenza del datore di lavoro di osservare il disposto di cui all'art. 2087 c.c. richiedendo l'attestazione di negatività del virus, in via prudenziale e in presenza di una situazione che comunque può definirsi "a rischio". Del resto, con ordinanza del 09.07.2020, il Ministro della Salute includeva espressamente il Bangladesh tra i Paesi ritenuti ad alto rischio, vietando così l'ingresso e il transito nel territorio nazionale alle persone che, nei quattordici giorni antecedenti, soggiornavano o transitavano in/da tale Stato (cfr. doc. 5 resistente).

La domanda deve quindi essere parzialmente accolta con accertamento dell'illegittima imputazione a ferie dei giorni dal 7/7 al 24/7/2020 e conseguente ripristino del monte ore essendo il rapporto ancora in corso.

Si osserva infine come la tesi della resistente secondo cui le parti avrebbero concordato di imputare a ferie i giorni di assenza risulta genericamente allegata ed è inoltre smentita dalla documentazione in atti nella quale il lavoratore contesta l'operato della società anche dopo la riammissione in servizio (v. doc. 6 ricorrente).

Spese compensate in ragione dell'esito complessivo del giudizio e dell'assoluta novità della questione.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, visto l'art. 429 c.p.c., ogni diversa



istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

In parziale accoglimento del ricorso, accerta l'illegittimità dell'imputazione a ferie dei giorni dal 7/7/2020 al 24/7/2020 e condanna la resistente a ripristinare il monte ore del ricorrente;

compensa tra le parti le spese di lite.

Milano, 4 novembre 2021

Il Giudice
dott. Maria Beatrice Gigli

