

Ferie all'estero e obbligo di quarantena: legittimità del licenziamento.

È licenziabile chi trascorre le ferie all'estero e, al rientro, è costretto a osservare il periodo di isolamento fiduciario?

La sentenza del Tribunale di Trento offre lo spunto per riflettere sull'applicazione dei criteri di imputabilità della condotta tenuta dal dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro nel delicato momento che stiamo attraversando.

È noto che la responsabilità disciplinare del dipendente presuppone la sussistenza di una condotta, omissiva o commissiva, posta in essere dallo stesso e al medesimo **imputabile**.

La **colpevolezza** è dunque elemento essenziale (costitutivo) non solo ai fini della valutazione di gravità dell'illecito ma, ancora prima, per la sussistenza della stessa responsabilità disciplinare. Tale presupposto deve essere poi valutato in base all'ordinaria diligenza ossia quella adeguata al soddisfacimento dell'interesse del datore di lavoro.

La sentenza in commento si segnala in quanto ha ritenuto **imputabile alla lavoratrice un'assenza dovuta all'adempimento di un obbligo** (di isolamento) imposto dalla normativa emergenziale.

Il Giudice ha ricostruito e individuato l'elemento della colpevolezza:

- nella conoscenza o conoscibilità da parte della lavoratrice, in base all'ordinaria diligenza, dell'obbligo di isolamento fiduciario per i soggetti che rientrano nel territorio nazionale da un paese estero;
- nell'omissione di una condotta idonea ad evitare l'assoggettamento a tale obbligo.

Astenersi dal trascorrere le ferie all'estero sarebbe, infatti, a parere del Giudicante, **esigibile** dal datore di lavoro poiché *“il soddisfacimento delle esigenze di sanità pubblica, sottese alle necessità*

*di contrastare la perdurante situazione di pandemia, ha comportato per ampi strati della popolazione residente in Italia il **sacrificio di numerosi diritti della personalità** [...] anche tutelati a livello costituzionale”.*

Ferma l'imputabilità dell'assenza, il Tribunale di Trento ha altresì ritenuto tale condotta, sotto il profilo della gravità, idonea a ledere il vincolo fiduciario, evidenziando la “**noncuranza** che la ricorrente ha manifestato nei confronti delle esigenze dell'azienda datrice alle quali ha manifestamente anteposto i propri interessi personali” anche perché le attività della dipendente non avrebbero potuto essere svolte in cd. *smart working*, precludendo quindi, in effetti, la loro integrale esecuzione per un ampio lasso di tempo.

Avv. Sara Ramundo