



COMUNICATO STAMPA n. 189/23

Lussemburgo, 14 dicembre 2023

Sentenza della Corte nella causa C-206/22 | Sparkasse Südpfalz

Pandemia di COVID-19: il diritto dell'Unione non esige che un dipendente collocato in quarantena durante le sue ferie annuali retribuite le possa riportare

Il fatto di essere messi in quarantena non è paragonabile a una malattia

Un dipendente aveva concordato con il suo datore di lavoro, la cassa di risparmio Südpfalz (Germania), di fruire di ferie annuali retribuite dal 3 all'11 dicembre 2020. A causa di un contatto con una persona risultata positiva al test Covid-19, l'autorità tedesca competente lo ha collocato in quarantena durante lo stesso periodo.

Egli ha quindi chiesto alla cassa di risparmio di poter riportare tali giorni di ferie. Poiché la cassa di risparmio si è rifiutata, si è rivolto al giudice del lavoro competente sostenendo che tale rifiuto è contrario al diritto dell'Unione, in particolare alla direttiva sull'orario di lavoro¹. Secondo tale giudice, il diritto nazionale obbliga il datore di lavoro a riportare i giorni di ferie concessi unicamente qualora il lavoratore possa attestare un'incapacità lavorativa verificatasi durante il periodo di ferie. Ebbene, i giudici tedeschi avrebbero statuito che il semplice fatto di essere messi in quarantena non equivarrebbe a un'incapacità lavorativa.

Il Tribunale del lavoro ha quindi chiesto alla Corte di giustizia se il diritto dell'Unione esiga che i giorni di ferie coincidenti con la quarantena possano essere riportati.

La Corte dichiara che il diritto dell'Unione **non esige** che i giorni di ferie annuali retribuite durante i quali il lavoratore non è malato, ma collocato in quarantena a causa di un contatto con una persona infetta da un virus, debbano essere riportati.

Le ferie annuali retribuite mirano a consentire al lavoratore di riposarsi dall'esecuzione delle mansioni attribuitegli secondo il suo contratto di lavoro e di beneficiare di un periodo per rilassarsi e ricrearsi. A differenza di una malattia, un periodo di quarantena non impedisce, di per sé, la realizzazione di tali finalità.

Pertanto, il datore di lavoro non è tenuto a compensare gli svantaggi derivanti da un evento imprevedibile come la messa in quarantena, che potrebbe impedire al suo dipendente di approfittare pienamente e come desidera del suo diritto alle ferie annuali retribuite.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale e, se del caso, la sintesi](#) della sentenza sono pubblicati sul sito CURIA il giorno della pronuncia.

Contatto stampa: Cristina Marzagalli ☎ (+352) 4303 8575.

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

Restate in contatto!



¹ [Direttiva 2003/88/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.