

APPROFONDIMENTO DEL 31/07/2020

## IL DIRITTO ALLE FERIE AL TEMPO DEL COVID-19

---

Le pagine che seguono vogliono fornire ai datori di lavoro un utile strumento, di rapida e semplice applicazione, ai fini di contemperare, nell'eccezionale momento che ci occupa, il diritto alla fruizione delle ferie da parte dei lavoratori dipendenti, esercizio inderogabile ed indifferibile, con il necessario riguardo per le cautele per la salute conseguentemente necessarie. Si tratta di finalità che in via immediata soccorrono alla tutela dei diretti interessati, ma che, al contempo, garantiscono anche l'aspettativa del datore di lavoro, a che le condizioni di salute del lavoratore siano preservate, verificando l'incidenza del suo comportamento sulla sua capacità di adempiere alla prestazione lavorativa.

L'eccezionalità del contesto, rappresentata dal fenomeno pandemico, non impedisce di affrontare la fattispecie attingendo a principi non sconosciuti al diritto del lavoro, afferenti alla verifica del contemperamento tra l'interesse del lavoratore, ad utilizzare liberamente il periodo di riposo per ferie, e quello del datore di lavoro, che possa riprendere la propria attività lavorativa nei termini programmati.

Come è stato affermato dalla Corte di Cassazione, infatti, *“ferma restando l'insindacabilità della scelta del lavoratore di impiegare le ferie nel modo che ritiene più opportuno, a monte operano i doveri di buona fede e correttezza che impongono di tenere una condotta conforme all'interesse del datore di lavoro alla prestazione lavorativa”*<sup>1</sup>. Al punto che *“se l'assenza per malattia*

---

<sup>1</sup> Cass.civ.sez.lav., 25 gennaio 2011, n. 1699.

*è dovuta a una condotta volontaria del medesimo, il licenziamento è legittimo”.*

Al netto delle conclusioni cui sono giunti i giudici nel caso specifico, al punto da giustificare addirittura il licenziamento per giusta causa, il principio generale – condivisibile – che si evince dalla pronuncia della Suprema Corte, è dato dall’apprezzamento che viene assegnato al concetto di buona fede contrattuale, in forza della quale a ciascuna delle parti contraenti è imposto il dovere di agire in modo da preservare gli interessi dell’altra, a prescindere dall’esistenza di specifici obblighi contrattuali o di quanto espressamente stabilito da singole norme di legge.

L’obbligo del lavoratore, in questo senso, non si arresterebbe alla osservazione delle direttive più strettamente connesse allo svolgimento della prestazione bensì, in generale, al suo dovere di improntare il proprio comportamento secondo principi generali di diligenza e correttezza. Egli risulta obbligato a tenere una condotta che comunque non abbia ricadute lesive dell’interesse del datore di lavoro alla effettiva esecuzione della prestazione lavorativa. Pertanto, le prerogative di tutela previste dall’art. 2110 c.c., accolte alla luce dei principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., *“assumono rilevanza non solo sotto il profilo del comportamento dovuto in relazione a specifici obblighi di prestazione, ma anche sotto il profilo della modalità di generico comportamento delle parti ai fini della concreta realizzazione delle rispettive posizioni di diritti e obblighi”*<sup>2</sup>.

In sintesi, è pacifico che la contrazione di una malattia, anche se *colpevole*, peraltro durante il periodo di godimento delle ferie, non è di per sé motivo di giustificatezza del licenziamento. Tale garanzia non può però ritenersi estesa sino a tutelare anche i comportamenti irresponsabili, qualora i rischi, soprattutto se preceduti da idoneo avvertimento, risultino significativamente probabili, tali che la contrazione della malattia possa rivelarsi quale consapevole assunzione di un rischio non soltanto prevedibile, ma nello specifico previsto ed oggetto di puntuale ammonimento. Pertanto, in virtù del principio di correttezza e buona fede, così per come si spiega con le modalità appena brevemente richiamate, la malattia è tutelata nei limiti di una sua non esclusiva imputabilità al

---

<sup>2</sup> Cass.civ.sez.lav., 13 maggio 2004, n. 9141.

lavoratore, doverosamente avisato. Ciò perché il periodo di ferie non sospende i vincoli contrattuali del rapporto di lavoro e, anzi, il suo godimento è destinato alla soddisfazione di esigenze primarie della persona del lavoratore nonché, nello specifico, finalizzate all'interesse datoriale della tempestività della ripresa così per come programmata.

Questi semplici *format*, pubblicati di seguito, rappresentano una possibile modalità di immediata applicazione per regolare i confini nella gestione di questo delicato equilibrio. Tali documenti potranno essere completati con le specifiche disposizioni adottate dalle singole Regioni ad integrazione delle ordinanze ministeriali, quali, a titolo meramente esemplificativo: somministrazione obbligatoria di tamponi, procedure specifiche di notifica alle Autorità Sanitarie della propria presenza sul territorio, ecc.

*Riportare intestazione del datore di lavoro*

Al personale dipendente ed ai collaboratori

**Oggetto: Covid-19, aggiornamenti in vista della fruizione della pausa feriale**

Desideriamo richiamare l'attenzione sul fatto che, seppure l'epidemia da Covid-19 in Italia sia attualmente sotto controllo, lo stesso non può dirsi per molti paesi esteri, appartenenti all'Unione europea ed extraeuropei.

Per tale motivo, in base a quanto stabilito dal DPCM 11 giugno 2020 e dalle ordinanze del Ministro della Salute del 30 giugno, 16 luglio e 24 luglio 2020, vi è l'obbligo di sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario per tutti coloro rientrano in Italia da:

**Romania e Bulgaria.**

Mentre è attualmente del tutto vietato l'ingresso in Italia alle persone provenienti dai seguenti paesi:

- Bosnia Erzegovina,
- Kosovo,
- Macedonia del Nord,
- Moldova,
- Montenegro,
- Serbia,
- Bangladesh,
- Armenia,
- Bahrein,
- Brasile,
- Cile,
- Kuwait,
- Oman,
- Panama,
- Perù,
- Repubblica Dominicana.

I predetti elenchi potrebbero essere modificati e ampliati in qualunque momento, su disposizione del Ministro della Salute, in relazione all'andamento dell'epidemia in paesi ora non presenti negli elenchi stessi.

Sicché, gli obblighi di quarantena o il divieto di ingresso in Italia potrebbero improvvisamente essere estesi anche a coloro che si fossero recati in altri paesi con alta incidenza di contagio.

Per tali motivi, raccomandiamo la massima attenzione nel pianificare eventuali viaggi all'estero e ricordiamo l'obbligo di segnalare tempestivamente al proprio medico curante e al medico competente qualsiasi malessere che possa essere ricondotto alla Covid-19: febbre, mal di gola, tosse, raffreddore e alterazioni del gusto/olfatto, difficoltà respiratorie.

La Direzione

**Obblighi comportamentali per le persone che rientrano da paesi per i quali è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria (Romania e Bulgaria):**

- A. **non possono raggiungere il luogo prescelto con un mezzo privato**, ma, al momento dell'ingresso in Italia, **devono contattare il Dipartimento di prevenzione**, il quale, d'accordo con la Protezione Civile, definirà il luogo dove rimarranno in isolamento per 14 giorni e le modalità di trasporto verso tale luogo;
- B. **devono sottoporsi a sorveglianza sanitaria** rimanendo telefonicamente in contatto con il Dipartimento di Prevenzione e rispondendo alle domande sullo stato di salute;
- C. **devono rimanere in isolamento domiciliare per 14 giorni.**

Durante l'isolamento domiciliare le persone devono:

- 1) evitare ogni contatto sociale;
- 2) restare a casa;
- 3) essere sempre raggiungibili telefonicamente;
- 4) avvertire immediatamente il medico di medicina generale o il pediatra di libera scelta e l'operatore di sanità pubblica dell'insorgenza di sintomi (febbre, tosse, mal di gola, raffreddore, perdita del gusto/olfatto, difficoltà di respiro); in caso di sintomi è obbligatorio indossare la mascherina chirurgica e allontanarsi da eventuali conviventi, rimanere nella propria stanza con la porta chiusa arieggiando l'ambiente, in attesa del trasferimento in ospedale o centro di isolamento, se necessario.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

*A cura di:*  
Stefano Sassara  
Pasquale Staropoli