



[Pagina iniziale](#)>[Formulario di ricerca](#)>[Elenco dei risultati](#)> **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :
ECLI:EU:C:2023:984

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

14 dicembre 2023 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell’orario di lavoro – Articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7 – Diritto alle ferie annuali retribuite – Virus SARS-Cov-2 – Misure di quarantena – Impossibilità di riportare le ferie annuali retribuite concesse per un periodo coincidente con un periodo di quarantena»

Nella causa C-206/22,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dall’Arbeitsgericht Ludwigshafen amRhein (Tribunale del lavoro, Ludwigshafen sul Reno, Germania), con decisione del 14 febbraio 2022, pervenuta in cancelleria il 17 marzo 2022, nel procedimento

TF

contro

SparkasseSüdpfalz,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da A. Arabadjiev, presidente di sezione, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin e I. Ziemele (relatrice), giudici,

avvocato generale: P. Pikamäe

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la SparkasseSüdpfalz, da K. Kapischke, M. Sprenger e K. Waterfeld;
- per il governo finlandese, da M. Pere, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Recchia, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 4 maggio 2023, ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9), nonché dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra TF e il suo datore di lavoro, la SparkasseSüdpfalz, in merito al riporto di giorni di ferie annuali retribuite concessi a TF per un periodo coincidente con la sua messa in quarantena in seguito al contatto con una persona infetta dal virus SARS-Cov-2.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Ai sensi dei considerando 4 e 5 della direttiva 2003/88:

«(4) Il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico.

(5) Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. (...)».

4 L'articolo 7 di tale direttiva, intitolato «Ferie annuali», al suo paragrafo 1, così dispone:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali».

Diritto tedesco

5 L'articolo 7, paragrafo 3, del Bundesurlaubsgesetz (legge federale sulle ferie), dell'8 gennaio 1963 (BGBl. 1963, pag. 2), nella sua versione applicabile alla controversia nel procedimento principale (in prosieguo: il «BUrlG»):

«Le ferie devono essere concesse e godute nell'anno civile in corso. Un riporto delle ferie all'anno civile successivo è ammissibile solo qualora sussistano rilevanti ragioni legate all'impresa o alla persona del lavoratore. In caso di riporto, le ferie devono essere concesse e godute nei primi tre mesi dell'anno civile successivo. (...)».

6 L'articolo 28, paragrafo 1, del Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (legge relativa alla prevenzione e alla lotta contro le malattie infettive negli esseri umani) (in prosieguo: l'IfSG) prevede quanto segue:

«In caso di accertamento di pazienti malati, sospettati di malattia o infezione, o di portatori sani (...), l'autorità competente adotta le necessarie misure di prevenzione (...), nella misura e per la durata necessarie ad impedire la propagazione di malattie trasmissibili; l'autorità competente può in particolare vietare alle persone di lasciare il luogo nel quale si trovano o di farlo solo a determinate condizioni oppure di non entrare in luoghi pubblici o stabiliti dall'autorità stessa oppure di farlo solo a determinare condizioni. (...)».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

7 A TF, dipendente della Sparkasse Südpfalz dal 2003, sono state concesse ferie annuali retribuite per il periodo dal 3 all'11 dicembre 2020.

8 Il 2 dicembre 2020, la Kreisverwaltung Germersheim (amministrazione distrettuale di Germersheim, Germania), in conformità con l'articolo 28 dell'IfSG, ha ordinato la messa in quarantena di TF per il periodo dal 2 all'11 dicembre 2020, in quanto era stato in contatto con una persona infetta dal virus SARS-Cov-2.

9 Il 4 marzo 2021, TF ha chiesto il riporto dei giorni di ferie annuali retribuite concessi per il periodo coincidente con il periodo di quarantena a cui è stato sottoposto.

10 Poiché tale riporto è stato rifiutato dalla Sparkasse Südpfalz, TF ha adito l'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunale del lavoro, Ludwigshafen sul Reno, Germania), giudice del rinvio, con un ricorso volto ad ottenere che le ferie annuali retribuite non fossero dedotte dal periodo di quarantena imposto dalle autorità pubbliche.

11 Tale giudice sottolinea che, secondo la giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), il diritto alle ferie annuali retribuite ha come unico scopo quello di dispensare il lavoratore dall'obbligo di lavorare, garantendogli al contempo il pagamento dell'indennità per le ferie. Tuttavia, il datore di lavoro non è responsabile delle condizioni in cui si svolgono le ferie.

12 Secondo il giudice del rinvio, le disposizioni del BUrlG impongono al datore di lavoro di riportare i giorni di ferie concessi unicamente se il lavoratore può dimostrare un'incapacità lavorativa sopravvenuta durante il periodo di ferie. Orbene, i giudici tedeschi avrebbero statuito che la mera messa in quarantena non equivalga ad un'incapacità lavorativa.

13 Ciò premesso, il giudice del rinvio dubita della compatibilità di tale giurisprudenza con l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.

14 In primo luogo, basandosi sulla sentenza del 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), esso ricorda che le deroghe al diritto alle ferie annuali retribuite devono essere interpretate restrittivamente.

15 In secondo luogo, tenuto conto delle finalità delle ferie annuali retribuite, vale a dire consentire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione, non sarebbe certo che un periodo di quarantena equivalga ad un periodo di effettivo riposo.

16 In terzo luogo, la Corte avrebbe dichiarato, conformemente alla sentenza del 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), che il diritto alle ferie annuali retribuite non può estinguersi alla scadenza del periodo di riferimento, vale a dire il periodo durante il quale le ferie annuali devono essere godute, qualora al lavoratore sia stato impedito di esercitare tale diritto. Una messa in quarantena potrebbe, a tal proposito, essere considerata un impedimento del genere.

17 Date siffatte circostanze, l'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunale del lavoro, Ludwigshafen sul Reno) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva [2003/88] e il diritto a ferie annuali retribuite sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a legislazioni o prassi nazionali relative alla concessione di ferie ai lavoratori, secondo le quali il godimento del diritto alle ferie trova realizzazione anche quando il lavoratore sia colpito, nel corso di un periodo di ferie autorizzato, da un evento imprevedibile quale, nel caso di specie, una quarantena disposta dalle autorità statali, e gli sia pertanto impedito il pieno esercizio del diritto».

Sulla questione pregiudiziale

Sulla ricevibilità

18 La SparkasseSüdpfalz sostiene che la questione pregiudiziale è formulata in modo troppo generico e pregiudica la risposta da dare. Essa sarebbe pertanto di natura ipotetica ed irricevibile.

19 Per giurisprudenza costante, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumere la responsabilità della futura decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per poter emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni sottoposte alla Corte, le quali godono di una presunzione di rilevanza. Pertanto, quando la questione sollevata riguarda l'interpretazione o la validità di una norma di diritto dell'Unione, la Corte è, in linea di principio, obbligata a statuire, salvo qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione richiesta non ha alcun legame con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia ipotetico, o qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile a tale questione [ordinanza del 27 aprile 2023, Ministero della Giustizia (Concorso di notaio), C-495/22, EU:C:2023:405, punto 40 e giurisprudenza ivi citata].

20 Inoltre, è parimenti giurisprudenza costante che la Corte, in caso di questioni formulate in modo improprio o che eccedano l'ambito delle funzioni attribuitele dall'articolo 267 TFUE, deve estrarre dal complesso degli elementi forniti dal giudice nazionale, in particolare dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi di diritto dell'Unione che richiedono un'interpretazione tenuto conto dell'oggetto della controversia. In tale ottica, è compito della Corte riformulare, se necessario, le questioni sottoposte (sentenza del 13 febbraio 2014, Crono Service e a., C-419/12 e C-420/12, EU:C:2014:81, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

21 Nel caso di specie, con la sua questione, così come formulata nella decisione di rinvio, il giudice del rinvio, chiedendo l'interpretazione dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, nonché dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, intende sapere se un evento imprevedibile che si verificherebbe durante il periodo di ferie annuali, come la messa in quarantena imposta dalle autorità pubbliche, consenta al lavoratore di ottenere il riporto di detti giorni di ferie. In tal modo,

esso spiega le ragioni per cui la risposta della Corte alla questione sollevata è necessaria per la risoluzione della controversia nel procedimento principale.

22 A tal proposito, da una parte, la decisione di rinvio contiene tutti gli elementi rilevanti che consentono alla Corte di fornire una risposta utile alla questione pregiudiziale posta.

23 D'altra parte, come rilevato dalla SparkasseSüdpfalz, la nozione di «evento imprevedibile» comprende eventi imprevedibili diversi dalla messa in quarantena, di cui trattasi nella specie. Ciò premesso, sia dalla precisazione «quale (...) una quarantena» contenuta nella formulazione della questione pregiudiziale, sia dal contenuto della decisione di rinvio, emerge che il giudice del rinvio chiede in realtà l'interpretazione delle disposizioni rilevanti del diritto dell'Unione unicamente per quanto attiene all'incidenza di una messa in quarantena sul diritto alle ferie annuali.

24 Ne consegue che la questione pregiudiziale è ricevibile.

Nel merito

25 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa o a una prassi nazionale che non consente di riportare i giorni di ferie annuali retribuite concessi a un lavoratore non malato, per un periodo coincidente con un periodo di messa in quarantena disposto da un'autorità pubblica, a causa del contatto di tale lavoratore con una persona infettata da un virus.

26 In primo luogo, si deve ricordare che, come emerge dalla formulazione stessa dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, ogni lavoratore beneficia di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane. Tale diritto alle ferie annuali retribuite deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla stessa direttiva 2003/88 (sentenza del 22 settembre 2022, *Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 24 e giurisprudenza ivi citata).

27 In quanto principio del diritto sociale dell'Unione, il diritto alle ferie annuali retribuite è di particolare importanza in quanto è espressamente sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta. Va ricordato che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 riflette e concretizza tale diritto fondamentale a un periodo annuale di ferie retribuite quale sancito dalla Carta. Infatti, mentre l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta garantisce il diritto di ogni lavoratore ad un periodo annuale di ferie retribuite, l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 attua tale principio fissando la durata di detto periodo (v., in tal senso, sentenza del 22 settembre 2022, *Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

28 In secondo luogo, la Corte ha dichiarato, in tale contesto, che il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere interpretato in senso restrittivo (v., in tal senso, sentenza del 30 giugno 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 21).

29 In terzo luogo, per quanto riguarda l'obiettivo di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza consolidata, il diritto alle ferie annuali ha una duplice finalità, ossia, da un lato, consentire ai lavoratori di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione (sentenza

del 25 giugno 2020, Varhovenkasatsionensadna Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 57 e giurisprudenza ivi citata).

30 A tal proposito, il lavoratore deve poter beneficiare effettivamente del periodo minimo di ferie annuali retribuite previsto dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, nonché degli altri periodi minimi di riposo previsti da tale direttiva (v., in tal senso, sentenze del 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 49 e del 4 giugno 2020, Fetico e a., C-588/18, EU:C:2020:420, punto 32).

31 In particolare, la Corte ha osservato che la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite, consistente nel permettere al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione, è diverso da quello del diritto al congedo per malattia, consistente nel permettere al lavoratore di ristabilirsi da una malattia (sentenza del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 25).

32 Riguardo alle finalità divergenti dei due tipi di congedo, la Corte ha dichiarato che un lavoratore in congedo per malattia durante un periodo di ferie annuali precedentemente fissato ha diritto, su sua richiesta e affinché possa beneficiare in concreto delle ferie annuali, di fruirne in un periodo diverso da quello coincidente con il periodo di congedo per malattia (sentenza del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

33 In quest'ultimo caso, da un lato, il verificarsi dell'incapacità lavorativa è, in linea di principio, imprevedibile e indipendente dalla volontà del lavoratore (sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 32).

34 D'altro canto, un lavoratore in congedo per malattia è soggetto alle limitazioni fisiche o psichiche derivanti da una malattia (v., in tal senso, sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 33).

35 Peraltro, durante i periodi minimi di riposo previsti dalla direttiva 2003/88, il lavoratore non deve essere soggetto, nei confronti del suo datore di lavoro, ad alcun obbligo che gli possa impedire di dedicarsi, liberamente e senza interruzioni, ai suoi propri interessi al fine di neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sua sicurezza e salute (v., in tal senso, sentenza del 9 settembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punto 94).

36 È alla luce di tali principi, quali sanciti dalla giurisprudenza della Corte, che deve essere esaminata la questione pregiudiziale.

37 Dalla decisione di rinvio risulta che a TF sono stati concessi giorni di ferie per un periodo coincidente con il periodo di messa in quarantena disposto dalle autorità pubbliche competenti sulla base dell'articolo 28 dell'IfSG, quale misura di sanità pubblica volta a prevenire la propagazione di una malattia contagiosa, in quanto egli era stato in contatto con una persona infetta. Il giudice del rinvio rileva al riguardo che, secondo la giurisprudenza dei giudici tedeschi relativa alle disposizioni pertinenti del BUrtG, una messa in quarantena che non comporti un'incapacità lavorativa, come nel caso di specie, non dà diritto al riporto dei giorni di ferie annuali retribuite.

38 A tal riguardo, occorre rilevare, in primo luogo, che la finalità di tale misura di quarantena, diretta ad evitare la propagazione di una malattia contagiosa mediante l'isolamento delle persone atte a svilupparne i sintomi, differisce da quelle delle ferie annuali retribuite, ricordate al punto 29 della presente sentenza.

39 In secondo luogo, è certamente assodato che una misura di messa in quarantena è, come l'insorgere di un'incapacità lavorativa dovuta a malattia, un evento imprevedibile ed indipendente dalla volontà della persona che vi è sottoposta.

40 Ciò premesso, dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che una messa in quarantena è stata ordinata al ricorrente nel procedimento principale da parte di un'autorità pubblica per essere stato in contatto con una persona infetta dal virus SARS-Cov-2.

41 Orbene, tale lavoratore non si trovava, durante il periodo in questione, in una situazione di incapacità lavorativa attestata da un certificato medico.

42 Pertanto, un tale lavoratore si trova in una situazione diversa da quella di un lavoratore in congedo per malattia che è soggetto alle limitazioni fisiche o psichiche derivanti da una malattia.

43 Di conseguenza, non si può ritenere che la finalità della messa in quarantena sia, in linea di principio, paragonabile a quella di un congedo per malattia, ai sensi della giurisprudenza ricordata al punto 31 della presente sentenza. Un periodo di quarantena non può dunque, di per sé, costituire un ostacolo alla realizzazione delle finalità delle ferie annuali retribuite, che hanno lo scopo di consentire al lavoratore di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

44 In terzo luogo, come sottolineato dall'avvocato generale ai paragrafi da 52 a 56 delle sue conclusioni, sebbene la messa in quarantena possa avere un impatto sulle condizioni in cui un lavoratore trascorre il proprio tempo libero, essa non può essere considerata di per sé un pregiudizio al diritto di tale lavoratore di godere effettivamente delle sue ferie annuali retribuite. Infatti, durante il periodo di ferie annuali, il lavoratore non può essere soggetto, da parte del suo datore di lavoro, ad alcun obbligo che possa impedirgli di dedicarsi, liberamente e ininterrottamente, ai propri interessi al fine di neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sua sicurezza e salute.

45 Di conseguenza, qualora il datore di lavoro adempia a tali obblighi, non può essere tenuto a compensare gli svantaggi derivanti da un evento imprevedibile, come una messa in quarantena disposta da un'autorità pubblica, che impedirebbe al suo dipendente di beneficiare pienamente del suo diritto alle ferie annuali retribuite. Infatti, la direttiva 2003/88, i cui principi sono stati ricordati ai punti da 26 a 35 della presente sentenza, non mira a far sì che qualsiasi evento idoneo ad impedire al lavoratore di godere pienamente e nel modo che desidera di un periodo di distensione e di ricreazione giustifichi che gli siano concesse ferie supplementari affinché sia garantita la finalità delle ferie annuali.

46 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione posta dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta devono essere interpretati nel senso che non ostano a una normativa o a una prassi nazionale che non consenta il riporto dei giorni di ferie annuali retribuite concessi a un lavoratore non malato, per un periodo coincidente con un periodo di messa in quarantena, disposto da un'autorità pubblica, a causa del contatto di tale lavoratore con una persona infetta da un virus.

Sulle spese

47 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,

devono essere interpretati nel senso che:

non ostano a una normativa o a una prassi nazionale che non consenta il riporto dei giorni di ferie annuali retribuite concessi a un lavoratore non malato, per un periodo coincidente con un periodo di messa in quarantena, disposto da un'autorità pubblica, a causa del contatto di tale lavoratore con una persona infetta da un virus.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.