

RGL 2/2024

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 4/2024

APPROFONDIMENTI

I

CORTE DI GIUSTIZIA, 9.11.2023, da C-271/22 a C-275/22, Prima S. –
Avv. Gen. Čapeta.

Ferie – Orario di lavoro – Salute – Riposi – Riporto delle ferie – Unione europea – Direttiva n. 2003/88/Ce – Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

L'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e l'art. 7 della Direttiva n. 2003/88/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, devono essere interpretati nel senso che un lavoratore può far valere il diritto alle ferie annuali retribuite, sancito dalla prima di tali disposizioni e concretizzato dalla seconda, nei confronti del suo datore di lavoro, essendo irrilevante al riguardo la circostanza che quest'ultimo sia un'impresa privata, titolare di una concessione di servizio pubblico. (1)

L'art. 7 della Direttiva n. 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale e/o a una prassi nazionale che, in assenza di una disposizione nazionale che preveda un limite temporale espresso al riporto di diritti alle ferie annuali retribuite maturati e non esercitati a causa di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, consenta di accogliere domande di ferie annuali retribuite presentate da un lavoratore entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento che dà diritto a tali ferie e circoscritte a due periodi di riferimento consecutivi. (2)

(1-2) LA CORTE DI GIUSTIZIA SUL RIPORTO DELLE FERIE DEL LAVORATORE
IN CONGEDO PER MALATTIA

1. — Con la pronuncia in commento, la Corte di Giustizia dell'Unione europea aggiunge un altro tassello alla sua ampia giurisprudenza in materia di diritto alle ferie e

di riporto, in ipotesi di congedo per malattia.

Nel caso oggetto di attenzione del giudice del rinvio, i lavoratori, impiegati presso una ditta titolare di una concessione di servizio pubblico nel trasporto ferroviario, hanno chiesto di beneficiare dei giorni di ferie annuali retribuite, di cui non avevano potuto usufruire durante i loro rispettivi periodi di malattia, durati per più di un anno. I lavoratori, il cui contratto era stato frattanto risolto, chiedevano, invece, il versamento di un'indennità finanziaria compensativa. A tali domande è stato opposto un rifiuto da parte del datore di lavoro, sulla scorta della durata ultrannuale dei periodi di assenza e del fatto che la malattia non fosse di natura professionale.

I lavoratori hanno, dunque, proposto ricorso dinanzi al Tribunale del lavoro francese, adducendo l'avvenuta violazione del diritto alle ferie, come garantito dalla normativa europea.

Rilevando che sul piano domestico non fosse previsto espressamente un periodo massimo di riporto per i diritti alle ferie annuali retribuite, maturati nel corso di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, il Tribunale francese ha, a sua volta, deciso di sospendere il procedimento, chiedendo alla Corte di Giustizia:

1. se i ricorrenti nei procedimenti principali possano far valere il diritto alle ferie annuali retribuite di cui all'art. 7, par. 1, della Direttiva n. 2003/88 nei confronti del datore di lavoro, impresa privata, titolare di una concessione di servizio pubblico;

2. quale sia il periodo ragionevole di riporto delle quattro settimane di ferie retribuite maturate, ai sensi dell'art. 7, par. 1, della Direttiva n. 2003/88, in presenza di un periodo di maturazione dei diritti alle ferie retribuite pari a un anno;

3. se l'applicazione di un periodo di riporto illimitato in assenza di una disposizione nazionale, regolamentare o contrattuale, che disciplini tale riporto non sia contraria all'art. 7, par. 1, della Direttiva n. 2003/88.

2. — Come ricorda la sentenza in commento, il diritto alle ferie annuali retribuite di durata pari ad almeno quattro settimane è da considerarsi un «principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione», tendenzialmente inderogabile, secondo quanto già da tempo affermato dalla Corte di Lussemburgo (Così già in C. Giust. 26.6.2001, C-173/99, *Bectu*, punto 43; sulla centralità di tale pronuncia, vd. Sciarra, 2006, 48).

In ambito europeo, il diritto alle ferie retribuite è riconosciuto dall'art. 31, par. 2, della Carta di Nizza. Tale testo, dotato a partire dal 2009 della medesima efficacia dei Trattati, ha costituzionalizzato i principi generali in materia di orario di lavoro (Bologna 2016, 4), già previsti dalla Direttiva n. 93/104/Ce e, sostanzialmente, recepiti dalla successiva Direttiva n. 2003/88 (Ricci 2010, 16; Pelissero 2005, 363).

Nonostante la Carta di Nizza e la direttiva, da ultimo richiamata, traggano spunto dal medesimo quadro normativo, i due testi non sono privi di differenze.

Nel sancire il diritto alle ferie, la Carta di Nizza si limita a garantire il diritto «a ferie annuali retribuite», senza specificarne né il *quantum* né il *quomodo* di esercizio (Ricci 2010, 16).

Al contrario, la Direttiva n. 2003/88, seguendo l'obiettivo di fissare prescrizioni

minime sull'orario di lavoro, a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (Bologna 2016, 3), specifica il periodo minimo di fruizione annuale delle ferie retribuite, dettando un limite temporale di quattro settimane (Così C. Giust. 22.9.2022, cause riunite C-518/20 e C-727/20, *Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus*, punto 26). Si tratta di un periodo, per espressa previsione, non suscettibile di sostituzione attraverso erogazione patrimoniale, a eccezione dell'ipotesi in cui cessi il rapporto di lavoro (Si vuole, in questo modo, evitare che venga del tutto precluso al lavoratore l'esercizio del detto diritto; vd. C. Giust. 20.12.2009, C-350/06, *Schultz-Hoff e Stringer*, punto 56).

Rispetto al quadro così fissato sul piano europeo, spetta agli Stati membri il compito di attuare la direttiva e specificare le condizioni effettive di esercizio del diritto al riposo annuale, godendo, a tal fine, di un ampio margine di discrezionalità. Per la Corte di Giustizia, tale circostanza non fa, comunque, venire meno il carattere preciso e incondizionato dell'obbligo sancito dall'art. 7, Direttiva n. 2003/88 (C. Giust. 24.1.2012, C-282/10, *Dominguez*, punto 35). In questi termini, la Corte ha costantemente riconosciuto la diretta invocabilità della stessa nell'ambito dei rapporti con l'autorità pubblica. Al contrario, è stato escluso che la stessa sia direttamente invocabile nelle controversie tra privati, in ragione della natura dello strumento normativo adottato, non idoneo a istituire con effetto immediato obblighi a carico di questi ultimi (Tria 2019, 39).

Rispetto a tale orientamento «tradizionale», la pronuncia in commento segna un passo avanti, aderendo a un filone interpretativo di più recente affermazione (Si fa riferimento alle tre pronunce: C. Giust. 6.11.2018, cause riunite C-569/16 e C-570/16, *Stadt Wuppertal v. Bauer e Willmeroth v. BroBonn*; C. Giust. 6.11.2018, C-619/16, *Kreuziger v. Land Berlin*, e C. Giust. 6.11.2018, C-684/16, *Max-Planck v. Shimizu*, per un'analisi, vd. Tria 2019, 1 ss., e Bronzini, 2019, 1 ss.).

Invero, pur reiterando l'affermazione per cui, in via di principio, debba escludersi che l'art. 7, Direttiva n. 2003/88, sia direttamente invocabile nelle controversie tra privati, il Collegio ricorda come il diritto alle ferie trovi altresì esplicito riconoscimento nell'art. 31, par. 2, della Carta di Nizza. Tale disposizione, secondo il Collegio, è dotata «allo stesso tempo di carattere imperativo e incondizionato», mentre alle fonti secondarie e agli Stati membri spetta solo disciplinare le modalità di effettivo esercizio del diritto al riposo annuale.

A tale scopo risponde anche la Direttiva n. 2003/88, nel precisare il periodo minimo di quattro settimane di fruizione delle ferie annuali, mentre la Carta (di seguito anche CdfUe) è già di per sé sufficiente a conferire un diritto invocabile in una controversia contro il datore di lavoro, anche allorquando si tratti di un privato.

Si parla, a proposito, di un'efficacia diretta orizzontale della disposizione (Fenoglio 2021, 84), che discende dalla sua lettura congiunta con l'art. 7, Direttiva n. 2003/88, che rappresenta un'espressione del diritto fondamentale, e con l'art. 51 della stessa Carta, che non affronta, e quindi non esclude, la possibilità che «i soggetti privati si trovino, all'occorrenza, direttamente obbligati al rispetto di determinate disposizioni di tale Carta», mentre, di contro, il diritto alle ferie «implica, per sua stessa natura, un corrispondente obbligo in capo al datore di lavoro» (Così C. Giust. 6.11.2018, *Max-Planck*

v. *Shimizu*, cit., punti 76 e 79; sul punto, vd. Nascimbene 2021, 91-92).

Ne consegue che, ai fini dell'invocabilità della direttiva, nel caso di specie, non assume alcuna rilevanza né l'avvenuta liberalizzazione dei servizi di trasporto ferroviario, né la circostanza che il datore di lavoro sia un soggetto privato. Invero, poiché, secondo la Corte di Lussemburgo, il diritto alle ferie *ex art.* 7, par. 1, Direttiva n. 2003/88, non è altro che un'attuazione del principio già sancito dall'art. 31, par. 2, CdfUe, per il Collegio, i lavoratori sono «legittimati a invocare il diritto alle ferie annuali retribuite, sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e concretizzato dall'articolo 7 della Direttiva 2003/88, nei confronti del loro datore di lavoro, indipendentemente dalla sua qualità di impresa privata».

3. — La soluzione, così data, alla prima delle questioni sollevate dal giudice del rinvio, offre alla Corte anche l'occasione per ripercorrere parte dei principi già affermati nella sua copiosa produzione giurisprudenziale in materia, di cui proprio il rapporto tra la fruizione delle ferie e di un congedo per malattia rappresenta uno degli snodi principali.

In particolare, il Collegio ricorda come il godimento del riposo annuale non possa essere subordinato da uno Stato membro all'obbligo di avere effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento (C. Giust. 24.1.2012, cit., punto 20). Di conseguenza, quei lavoratori che non abbiano potuto fruire del periodo di ferie, perché assenti dal lavoro per un congedo di malattia, sono da assimilarsi ai lavoratori che abbiano effettivamente lavorato nel periodo di riferimento (C. Giust. 4.10.2018, C-12/17, *Dicu*, punto 29; nello stesso senso, C. Giust. 25.6.2020, cause riunite C-762/18 e C-37/19, *Q.H. c. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e C.V. c. Icrea Banca Spa*).

D'altra parte, la giurisprudenza europea ha, da tempo, escluso che la fruizione del congedo per malattia possa coincidere con il periodo di riposo annuale o possa sostituirlo. Invero, nonostante entrambi gli istituti si ricolleghino alla finalità di garantire la salute del lavoratore, essi seguono una *ratio* differente. Mentre il congedo per malattia consente al lavoratore di ristabilirsi da una infermità, le ferie seguono il duplice obiettivo di garantire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione (C. Giust. 20.12.2009, cit., punti 25-26; la Corte è, invece, giunta a soluzioni opposte per quanto riguarda l'ipotesi della quarantena obbligatoria: vd. C. Giust. 14.12.2023, C-206/22, *T.F. c. Sparkasse Südpfalz*).

Secondo la Corte, la piena garanzia del riposo e il conseguente effetto positivo sulla salute e sicurezza dei lavoratori si esplicano pienamente solo se le ferie vengano fruiti nel corso dell'anno di riferimento (C. Giust. 22.11.2011, C-214/10, *KHS*, punto 32; così, anche Bavaro 2006, 1333 ss.). Ciononostante, un'eccezione a tale principio è stata ammessa allorquando, alla fine di un anno, si cumulino più periodi di congedo retribuiti (ad esempio, per via della fruizione di un congedo per malattia). In tali casi, l'effettività delle ferie può garantirsi solo riportando le ferie annuali, o una loro parte, all'anno successivo, fermo restando il divieto di monetizzazione delle stesse (Così, C. Giust. 6.4.2006, C-124/05, *Federatie Vakbeweging c. Staat der Nederlanden*; anche tale divieto risponde alla finalità di garantire l'effettività del riposo: C. Giust. 18.1.2024, C-

218/22, B.U. c. *Comune di Cupertino*, punto 34).

Dalla lettura della giurisprudenza europea, può così ricavarsi una sorta di «principio di riporto obbligatorio delle ferie entro il periodo minimo garantito delle quattro settimane» (Calderara 2020, 426), mentre, come ricorda la pronuncia in commento, la determinazione del periodo di riporto «rientra nelle condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite», ed è, dunque, di competenza degli Stati membri.

Tale circostanza spinge, da una parte, la Corte a dichiarare la propria incompetenza sulla seconda questione sollevata dal giudice francese, con cui lo stesso chiedeva, in sostanza, di definire il periodo di riporto applicabile al diritto alle ferie annuali retribuite, in caso di periodo di riferimento pari a un anno.

Dall'altra, la medesima osservazione consente al Collegio, nel pronunciarsi sulla terza questione sollevata, di ricordare come il detto periodo di riporto debba essere disciplinato da parte degli Stati membri in modo da garantire che le ferie mantengano la loro duplice finalità. Ciò può avvenire, secondo la Corte, «solo ove il riporto non superi un certo limite temporale», perdendosi altrimenti la finalità di riposo e mantenendosi, invece, la sola finalità ricreativa.

Il periodo di riporto non rappresenta, infatti, una finestra temporale in cui la fruizione delle ferie è discrezionalmente rinviabile. Al contrario, si tratta di un istituto volto alla tutela del lavoratore, nelle circostanze specifiche che lo riguardano e che ne determinano l'inabilità al lavoro, così da garantirgli un'ulteriore *chance* di fruizione del riposo di cui non ha goduto (Fenoglio 2021, 104-105). Secondo la pronuncia in commento, tale finalità va, poi, temperata con la necessità di tutelare il datore di lavoro dal rischio di «un cumulo troppo considerevole dei periodi di assenza» e delle difficoltà organizzative a ciò connesse.

Sul solco di un bilanciamento tra tali interessi, il diritto europeo consente agli Stati membri di prevedere che, alla scadenza del periodo di riporto, il diritto alle ferie si estingua, a condizione che venga garantito al lavoratore «di poter disporre, se necessario, di periodi di riposo che possano essere scaglionati, pianificati e disponibili a più lungo termine» e ogni periodo di riporto superi «in modo significativo la durata del periodo di riferimento per il quale è concesso» (C. Giust. 3.5.2012, C-337/10, *Neidel*, punto 41; al contrario, il diritto non può estinguersi se il lavoratore non è stato messo in condizione di beneficiare delle sue ferie: C. Giust. 18.1.2024, cit., punto 47). In particolare, per quanto riguarda i periodi di riferimento di un anno, la Corte ha ritenuto che un periodo di riporto di quindici mesi, al termine del quale il diritto alle ferie si estingua, non violi la finalità propria del diritto alle ferie, essendo idoneo a garantire la loro funzione di riposo, senza esporre il datore di lavoro al rischio di un cumulo eccessivo (C. Giust. 22.11.2011, cit., punti 43-44).

Osservato che, nel caso di specie, non fossero trascorsi più di quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento interessato al momento delle domande dei ricorrenti, il Collegio coglie l'occasione per reiterare il principio per cui deve ritenersi che la direttiva non osti a una normativa o prassi nazionale che consenta di accogliere domande di ferie annuali retribuite, entro il termine di quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento in discussione, con riguardo ai «diritti acquisiti e non esercitati, a causa di

un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, nel corso di due periodi di riferimento consecutivi». E ciò anche in assenza di esplicita normativa nazionale che preveda un limite temporale espresso al riporto delle ferie, nonostante la previsione dell'art. 52, par. 1, CdfUe, dal quale si ricava che i limiti al diritto alle ferie debbano, fra l'altro, essere dettati per legge. D'altra parte, nel caso di specie, non si è di fronte a un vero e proprio limite, dal momento che il diritto francese, secondo l'interpretazione del giudice del rinvio, non prevederebbe alcun tetto massimo al riporto delle ferie.

Soffermandosi sulla circostanza fattuale e non sul dato normativo, la Corte continua, così, ad avallare la legittimità di un periodo di riporto pari a quindici mesi, ma perde l'occasione per fugare i dubbi sulla compatibilità con la normativa europea di discipline nazionali prive di un limite massimo al periodo di riporto.

Si tratta di una soluzione che consente alla Corte di Giustizia di continuare a legittimare la necessità di un termine massimo del riporto, pur non esplicitamente previsto dalla normativa europea. Al contempo, il Collegio evita, così, di fare i conti con la facoltà degli Stati, prevista dalla stessa direttiva, di dettare misure di maggiore protezione rispetto alle prescrizioni minime in essa contenute.

Riferimenti bibliografici

Bavaro V. (2006), *Il principio di effettività del diritto alle ferie nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *ADL*, n. 4-5, 1333 ss.

Bologna S. (2016), *I tempi di lavoro e di riposo nel diritto dell'Unione europea*, in <https://temilavoro.it>, vol. 8, n. 1, 1 ss.

Bronzini G. (2019), *Il «Trittico» della Corte di Giustizia sul diritto alle ferie nel rilancio della Carta di Nizza*, in <https://federalismi.it/>, n. 10, 1 ss.

Calderara D. (2020), *La malattia insorta durante le ferie non comporta sempre il diritto al riporto*, in *RGL*, n. 3, II, 423 ss.

Fenoglio A. (2021), *Le ferie: il dialogo fra le Corti si fa intenso*, in *LLI*, vol. 7, n. 2, 81 ss.

Nascimbene B. (2021), *Carta dei diritti fondamentali, applicabilità e rapporti fra giudici: la necessità di una tutela integrata*, in *European Papers*, vol. 2, n. 1, 81 ss.

Pelissero P. (2005), *Allargamento europeo e regole comunitarie in materia di orario di lavoro: tenuta delle tutele o race to the bottom?*, in *LD*, n. 2, 363 ss.

Ricci G. (2010), *Il diritto alla limitazione dell'orario di lavoro, ai riposi e alle ferie nella dimensione costituzionale integrata*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona»INT*, n. 79.

Sciarra S. (2006), *Norme imperative nazionali ed europee: le finalità del diritto del lavoro*, in *GDLRI*, vol. 1, n. 109, 39 ss.

Tria L. (2019), *La Corte di Giustizia Ue sul diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite*, in *LDE*, n. 1, 1 ss.

Rita Daila Costa
*Dottoranda in Dinamica dei sistemi
presso l'Università di Palermo*