Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

27 aprile 2023*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7, paragrafo 1 – Articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Diritto alle ferie annuali retribuite – Estinzione di tale diritto – Regime di prepensionamento progressivo – Giorni di ferie annuali maturati durante la fase di lavoro effettuata in base a tale regime ma non ancora goduti – Inabilità al lavoro»

Nella causa C-192/22,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 12 ottobre 2021, pervenuta in cancelleria l'11 marzo 2022, nel procedimento

FI

contro

Bayerische Motoren Werke AG,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da P.G. Xuereb, presidente di sezione, 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 FI, da A. Köhl, Rechtsanwältin;

– per la Bayerische Motoren Werke AG, da A. Nowak, Rechtsanwalt;

– per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Recchia, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

* Lingua processuale: il tedesco.

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 7 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), e 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 FI e la Bayerische Motoren Werke AG in merito all'indennità sostitutiva delle ferie cui FI sostiene di aver diritto.

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», prevede quanto segue:

«1. 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.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

Diritto tedesco

5 L'articolo 7 del Bundesurlaubsgesetz (legge federale in materia di ferie), dell'8 gennaio 1963 (BGBl. 1963, pag. 2), nella versione applicabile al procedimento principale, intitolato «Periodo di godimento, riporto e indennità sostitutiva delle ferie», così dispone:

«(1) Ai fini della determinazione del periodo in cui le ferie possono essere fruite, occorre tenere in considerazione i desideri del lavoratore, salvo che vi ostino necessità rilevanti dell'impresa o richieste di ferie di altri lavoratori, meritevoli di maggiore considerazione sotto il profilo sociale. Le ferie devono essere concesse quando il lavoratore le richieda a seguito di interventi medici di prevenzione o riabilitazione.

(...)

(3) Le ferie devono essere concesse e godute nell'anno civile in corso. Un riporto delle ferie all'anno 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. Su richiesta del lavoratore, il periodo di ferie parziale maturato conformemente all'articolo 5, paragrafo 1, lettera a), è tuttavia riportato all'anno civile successivo (…)

(4) Qualora le ferie non possano essere più concesse, in tutto o in parte, a causa della cessazione del rapporto di lavoro, deve essere corrisposta un'indennità sostitutiva».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

6 FI è stato impiegato dalla Bayerische Motoren Werke a partire dal 1986 e fino al 30 settembre 2019. FI è in pensione dal 1º ottobre 2019.

7 Alla fine del 2012, nell'ambito del regime di prepensionamento progressivo, FI e la Bayerische Motoren Werke hanno convenuto di modificare il loro rapporto di lavoro in un rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito del regime di prepensionamento progressivo. Ciò posto, si prevedeva che FI avrebbe lavorato dal 1º febbraio 2013 al 31 maggio 2016 e che avrebbe beneficiato di un periodo di dispensa dal lavoro dal 1º giugno 2016 al 30 settembre 2019.

8 FI ha fruito delle ferie dal 4 al 25 maggio 2016, al fine di esaurire il saldo ferie per l'anno 2016. Tuttavia, essendo stato malato durante tale periodo, egli non ha potuto fruire di due giorni e tre quarti di ferie prima della fine di maggio 2016.

9 Nel corso del 2019, FI ha adito l'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro, Germania) con un ricorso contro la Bayerische Motoren Werke al fine di ottenere l'indennità per giorni di ferie non goduti, facendo valere al riguardo che egli non aveva potuto fruire di tali giorni di ferie per causa di malattia.

10 L'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro) ha respinto tale ricorso con la motivazione che, come sostenuto dalla Bayerische Motoren Werke, il diritto alle ferie per l'anno 2016 era scaduto il 31 marzo 2017 a mezzanotte. Secondo tale giudice, è irrilevante il fatto che la Bayerische Motoren Werke non abbia avvertito FI della necessità di esaurire le proprie ferie, in quanto gli sarebbe stato impossibile farlo tenuto conto della dispensa dal lavoro di cui beneficiava a partire dal 1º giugno 2016 fino alla fine del rapporto di lavoro, il 30 settembre 2019.

11 FI ha interposto appello, senza successo, avverso la sentenza dell'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro) dinanzi al Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro, Germania). Successivamente, egli ha adito il giudice del rinvio, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con ricorso per cassazione (Revision).

12 Tale giudice nutre dubbi quanto all'applicazione di una disposizione nazionale, nel caso di specie l'articolo 7, paragrafo 3, della legge federale in materia di ferie, nella versione applicabile al procedimento principale, che, secondo lo stesso giudice, prevede l'estinzione dei suoi diritti alle ferie non godute allo scadere di un determinato termine quando diventa impossibile per il lavoratore esaurire i suoi giorni di ferie a causa di una dispensa dal lavoro. Il giudice del rinvio cerca in particolare di stabilire in che misura il datore di lavoro abbia effettivamente posto il lavoratore interessato in condizione di esercitare il suo diritto alle ferie.

13 Ciò premesso, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 7 della direttiva [2003/88] o l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] ostino all'interpretazione di una normativa nazionale quale l'articolo 7, paragrafo 3, [della legge federale in materia di ferie], per effetto della quale il diritto di un lavoratore alle ferie annuali retribuite (…), maturate nella fase di lavoro di un rapporto a tempo parziale nell'ambito di un prepensionamento progressivo e non ancora godute, si estingue nella fase di dispensa dal lavoro al termine dell'anno di riferimento oppure in un momento successivo.

2) Ove la Corte dovesse fornire una risposta negativa alla prima questione, se l'articolo 7 della direttiva [2003/88] o l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] ostino all'interpretazione di una normativa nazionale quale l'articolo 7, paragrafo 3, [della legge federale in materia di ferie], per effetto della quale il diritto alle ferie annuali retribuite spettante a un lavoratore che, nel corso dell'anno di riferimento, è passato dalla fase di lavoro alla fase di dispensa dal lavoro di un rapporto a tempo parziale nell'ambito di un prepensionamento progressivo si estingua al termine dell'anno di riferimento oppure in un momento successivo, qualora il datore di lavoro – senza essersi previamente conformato ai propri obblighi di cooperazione ai fini dell'attuazione del diritto alle ferie – abbia concesso al lavoratore la totalità delle ferie annuali oggetto della richiesta per un periodo immediatamente precedente l'inizio della dispensa dal lavoro, ma il diritto alle ferie non ha potuto essere esercitato – almeno in parte – in quanto il lavoratore si trovava in uno stato di inabilità al lavoro a causa di malattia successivamente alla concessione delle ferie».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

14 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 o l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta ostino a una disposizione nazionale secondo la quale i giorni di ferie annuali retribuite, maturati durante la fase lavorativa svolta nell'ambito del regime di prepensionamento progressivo ma non goduti, possono estinguersi qualora non possano essere goduti durante il periodo di dispensa dal lavoro.

15 In primo luogo, occorre ricordare, come risulta dalla formulazione stessa dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, che ogni lavoratore beneficia di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane (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).

16 La Corte ha dichiarato che il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite, quale principio fondamentale del diritto sociale dell'Unione, non solo riveste un'importanza particolare, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta (sentenza del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 54 e giurisprudenza ivi citata).

17 Pertanto, l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 riflette e precisa il diritto fondamentale a un periodo annuale di ferie retribuite, sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta (v., in tal senso, sentenza dell'8 settembre 2020, Commissione e Consiglio/Carreras Sequeros e a.,

C-119/19 P e C-126/19 P, EU:C:2020:676, punto 115). Infatti, mentre quest'ultima disposizione garantisce il diritto di ogni lavoratore a un periodo annuale di ferie retribuite, la prima disposizione fissa le modalità di attuazione di tale diritto, segnatamente la durata di tale periodo.

18 In secondo luogo, va ricordato che il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle due componenti del diritto alle ferie annuali retribuite in quanto principio fondamentale del diritto sociale dell'Unione. Infatti, quando il rapporto di lavoro è cessato e, pertanto, la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite non è più possibile, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 prevede che il lavoratore abbia diritto a un'indennità finanziaria al fine di evitare che, a causa di tale impossibilità, il lavoratore non possa beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria (sentenza del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punti 29 e 30 e giurisprudenza ivi citata).

19 Tale diritto fondamentale include quindi anche un diritto a ottenere un pagamento nonché, in quanto diritto intrinsecamente collegato a detto diritto alle ferie annuali «retribuite», il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro (sentenza del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

20 A tal proposito, va ricordato che il rispetto della Carta s'impone, come risulta dall'articolo 51, paragrafo 1, della medesima, quando gli Stati membri attuano il diritto dell'Unione (sentenza del 13 gennaio 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punto 26).

21 Poiché la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale costituisce una siffatta attuazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, è quindi alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta che occorre interpretare tale articolo 7 al fine di determinare se la suddetta disposizione osti alla normativa citata.

22 Va ricordato, a tal riguardo, che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato (sentenza del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 31 e giurisprudenza ivi citata).

23 In terzo luogo, occorre rammentare che, secondo costante giurisprudenza della Corte, possono essere apportate limitazioni al diritto fondamentale alle ferie annuali retribuite, sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, solo nel rispetto delle rigorose condizioni previste all'articolo 52, paragrafo 1, della stessa, e in particolare del contenuto essenziale di detto diritto (sentenza del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 33 e giurisprudenza ivi citata).

24 Di conseguenza, qualsiasi deroga al regime dell'Unione in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, previsto dalla direttiva 2003/88, deve essere interpretata in modo che la sua portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tale deroga permette di proteggere (sentenza del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 74 e giurisprudenza ivi citata).

25 In tale contesto, risulta in particolare dalla sentenza del 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punti 38 e 39), che qualsiasi periodo di riporto previsto dal diritto di uno Stato membro, oltre a dover tener conto delle circostanze specifiche in cui si trova il lavoratore inabile al

lavoro, mira anche a tutelare il datore di lavoro da un rischio di cumulo troppo rilevante di periodi di assenza del lavoratore e dalle difficoltà che queste ultime potrebbero comportare per l'organizzazione del lavoro.

26 Infatti, dalla giurisprudenza risulta che un'assenza per ragioni di salute, in linea di principio, è imprevedibile e indipendente dalla volontà del lavoratore (sentenza del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).

27 Orbene, solo in caso di assenza di lunga durata per ragioni di salute il datore di lavoro deve temere che il lavoratore cumuli periodi di assenza di lunga durata, che potrebbero esporlo a difficoltà quanto all'organizzazione del lavoro.

28 A tal riguardo, giova ricordare che, nelle particolari circostanze in cui si trova un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi, la Corte ha statuito che, alla luce non soltanto della protezione del lavoratore alla quale mira la direttiva 2003/88, ma anche di quella del datore di lavoro, il quale affronta il rischio di un cumulo troppo considerevole di periodi di assenza del lavoratore e le difficoltà che tali assenze potrebbero implicare per l'organizzazione del lavoro, l'articolo 7, paragrafo 1, di tale direttiva deve essere interpretato nel senso che esso non osta a norme nazionali le quali, prevedendo un periodo di riporto di quindici mesi allo scadere del quale il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue, limitano il cumulo dei diritti a tali ferie di un lavoratore inabile al lavoro durante più periodi di riferimento consecutivi (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 55 e giurisprudenza ivi citata).

29 Tuttavia, circostanze come quelle in esame nel procedimento principale non possono giustificare una deroga al principio sancito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, secondo cui un diritto alle ferie annuali retribuite maturato non può estinguersi alla scadenza del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore non è stato in grado di fruire delle sue ferie.

30 A tal riguardo, occorre rilevare, in primo luogo, che, nel caso di specie, non si tratta di un'assenza di lunga durata per motivi di salute o di una siffatta assenza su più periodi di riferimento consecutivi, bensì di un periodo molto limitato, di due giorni e tre quarti, per il quale FI non ha potuto fruire delle ferie.

31 In secondo luogo, l'impossibilità di estinguere le ferie maturate non deriva da un'assenza prolungata del lavoratore per malattia, come avveniva nella causa che ha dato luogo alla sentenza del 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), bensì dal fatto che il datore di lavoro ha dispensato il lavoratore dal lavoro.

32 In terzo luogo, sebbene l'assenza di un lavoratore per ragioni di salute sia certamente imprevedibile per il datore di lavoro, il fatto che una siffatta assenza possa eventualmente impedire a tale lavoratore di estinguere il suo diritto alle ferie annuali, quando si tratta di un rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito del regime di prepensionamento progressivo, di norma non lo è. Infatti, il datore di lavoro è in grado di escludere o di ridurre tale rischio convenendo con il lavoratore che quest'ultimo fruisca delle sue ferie in tempo utile.

33 In quarto luogo, come ricordato al punto 18 della presente sentenza e come risulta dalla giurisprudenza costante della Corte, il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle due componenti del diritto alle ferie annuali retribuite in quanto principio fondamentale del diritto

sociale dell'Unione, e l'altra componente è l'indennità finanziaria dovuta al lavoratore quando quest'ultimo non è in grado di fruire delle ferie a causa della cessazione del rapporto di lavoro. Orbene, negare a un lavoratore che, in una situazione come quella di cui al procedimento principale, sia stato impossibilitato ad esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro, a causa di una circostanza imprevista, quale la malattia, qualsiasi diritto a una siffatta indennità finanziaria equivarrebbe a svuotare del suo stesso contenuto il diritto previsto all'articolo 7 della direttiva 2003/88, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

34 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 7 della direttiva 2003/88, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale la quale prevede che il diritto alle ferie annuali retribuite, maturate da un lavoratore per lo svolgimento del suo lavoro nell'ambito di un regime di prepensionamento progressivo, si estingua, alla fine dell'anno di riferimento per le ferie o in una data successiva, qualora il lavoratore si sia trovato nell'impossibilità di fruire di tali ferie prima della fase di dispensa dal lavoro a causa di malattia, anche nel caso in cui non si tratti di un'assenza di lunga durata.

Sulla seconda questione

35 La seconda questione viene posta nell'ipotesi di una risposta negativa alla prima questione. Pertanto, considerata la risposta apportata alla prima questione, non è necessario rispondere alla seconda.

Sulle spese

36 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 (Sesta Sezione) dichiara:

L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale la quale prevede che il diritto alle ferie annuali retribuite, maturate da un lavoratore per lo svolgimento del suo lavoro nell'ambito di un regime di prepensionamento progressivo, si estingua, alla fine dell'anno di riferimento per le ferie o in una data successiva, qualora il lavoratore si sia trovato nell'impossibilità di fruire di tali ferie prima della fase di dispensa dal lavoro a causa di malattia, anche nel caso in cui non si tratti di un'assenza di lunga durata.

Firme