Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
PRIIT PIKAMÄE
presentate il 4 maggio 2023 [1]

Causa C-206/22

TF
contro
Sparkasse Südpfalz

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunale del lavoro di Ludwigshafen am Rhein, Germania)]

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2003/88/CE – Organizzazione dell'orario di lavoro – Diritto alle ferie annuali retribuite – Messa in quarantena di un lavoratore a motivo della sua esposizione al virus SARS-Cov-2 – Quarantena che coincide con un periodo di ferie retribuite – Riporto delle ferie annuali retribuite»

I. Introduzione

1. L'insorgenza della pandemia di SARS-Cov-2 ha imposto agli Stati membri di adottare, spesso con urgenza, misure sanitarie volte a contrastare la diffusione del virus. Tali dispositivi non sono stati privi di ripercussioni sociali e i legislatori nazionali hanno cercato di limitarne la portata adoperandosi per conciliare il mantenimento dell'attività economica delle imprese con la tutela dei diritti dei lavoratori [2].

2. In tale contesto l'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunale del lavoro di Ludwigshafen am Rhein, Germania) ha sottoposto alla Corte una domanda di pronuncia pregiudiziale vertente sull'interpretazione dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE [3] e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

3. Più precisamente, la presente causa solleva la questione se ferie annuali retribuite ottenute da un lavoratore, che coincidono con un periodo di quarantena ordinato da un'autorità pubblica in ragione del fatto che tale lavoratore è stato in contatto con una persona contagiata dal virus SARS-Cov-2, debbano essere riportate ad un periodo diverso da quello inizialmente fissato [4].

1 Lingua originale: il francese.

2 V., su questo punto, Sachs, T., Perulli, A., Guamán, A., Sanchez, J.M., Brockmann, J., Pisarczyk, L., e Fragale Filho, R., «Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19», *Revue de droit du travail*, 2020, pag. 273 e segg.

3 Direttiva 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).

4 Occorre rilevare che nella causa I (C-749/22, attualmente sospesa), il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) ha sollevato una questione pregiudiziale concernente la medesima problematica.

4. Tale questione inedita offre alla Corte l'opportunità di sviluppare la giurisprudenza che ha elaborato in materia di riporto delle ferie annuali retribuite nonché di precisare il significato e la portata del diritto di un lavoratore di beneficiare effettivamente di tali ferie.

II. Contesto normativo

A. Diritto dell'Unione

5. A termini dell'articolo 31 della Carta:

«1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite».

6. L'articolo 7 della direttiva 2003/88, contenuto nel capo 2, intitolato «Periodi minimi di riposo – Altri aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro», dispone 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».

B. Diritto tedesco

7. Ai sensi dell'articolo 1 del Bundesurlaubsgesetz (legge federale sulle ferie) dell'8 gennaio 1963 (BGBl. 1963, pag. 2; in prosieguo: il «BUrlG»):

«Ogni lavoratore ha diritto, per ciascun anno civile, a ferie retribuite».

8. L'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG enuncia quanto segue:

«Le ferie devono essere concesse e godute nell'anno civile in corso. Un riporto delle ferie all'anno successivo è ammissibile solo qualora sussistano motivi imperativi legati alla gestione dell'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. (...)».

9. L'articolo 9 del BUrlG così prevede:

«Ove intervenga una malattia del lavoratore durante le ferie, i giorni di inabilità al lavoro certificati con attestato medico non vengono computati nelle ferie annuali».

10. 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) 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 protezione (...), nella misura e per la durata necessaria ad impedire la diffusione di malattie trasmissibili; essa può in particolare imporre alle persone di non 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. (...)».

III. Fatti, procedimento principale e questione pregiudiziale

11. TF, dipendente della Sparkasse Südpfalz dal 2003, ha ottenuto ferie annuali retribuite per il periodo dal 3 all'11 dicembre 2020.

12. Il 2 dicembre 2020 la Kreisverwaltung Germersheim (amministrazione del circondario di Germersheim, Germania) emetteva, ai sensi dell'articolo 28 della legge relativa alla prevenzione e alla lotta contro le malattie infettive negli esseri umani, un ordine di quarantena nei confronti di TF per il periodo dal 2 all'11 dicembre 2020 per il motivo che egli era stato a contatto, sul posto di lavoro, con una persona contagiata dal virus SARS-Cov-2. Durante tale periodo, TF è dovuto rimanere presso il proprio domicilio e, più in particolare, nella camera da letto e nel bagno.

13. Il 4 marzo 2021 TF chiedeva il riporto delle ferie annuali retribuite corrispondenti al periodo di quarantena cui era stato sottoposto. Poiché la Sparkasse Südpfalz aveva rifiutato di accoglierne la domanda, tale dipendente proponeva ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunale del lavoro di Ludwigshafen am Rhein).

14. Detto giudice rileva che, secondo la tesi dominante dei giudici tedeschi, in una situazione come quella del caso di specie, il lavoratore non ha diritto a che non venga considerato come ferie annuali retribuite un periodo di quarantena disposto dalle autorità statali.

15. A tale proposito, il medesimo giudice ricorda che l'articolo 1 del BUrlG ha ad oggetto esclusivamente la dispensa dal lavoro e dal pagamento dell'indennità per le ferie, cosicché tutti gli eventi perturbatori che si verificano successivamente rientrano nella sfera di rischio che il lavoratore deve sopportare in quanto inerente alla sua vita personale. Esso sottolinea che il diritto tedesco prevede una deroga a tale principio nel caso in cui il lavoratore si trovi in uno stato di inabilità al lavoro certificata da un attestato medico nel periodo di ferie autorizzato. Tuttavia, i giudici tedeschi ritengono che tale deroga non si applichi ai casi di quarantena disposta da un'autorità pubblica qualora il lavoratore non si trovi in uno stato di inabilità al lavoro.

16. Interrogandosi sulla compatibilità di tale soluzione con l'interpretazione data dalla Corte all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, l'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunale del lavoro di Ludwigshafen am Rhein) ha deciso, il 17 marzo 2022, 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».

IV. Procedimento dinanzi alla Corte

17. Hanno presentato osservazioni scritte la convenuta nel procedimento principale, il governo finlandese e la Commissione europea.

V. Analisi giuridica

A. Sulla ricevibilità

18. La Sparkasse Südpfalz contesta la ricevibilità della questione pregiudiziale per il motivo che la questione sollevata dal giudice del rinvio tratta in termini generali, e senza operare alcuna distinzione, le conseguenze di un evento imprevedibile sull'esaurimento del diritto alle ferie annuali retribuite. Essa ritiene che tale questione, dal momento che va oltre il contesto della coincidenza tra un periodo di ferie annuali retribuite e un periodo di quarantena disposto dall'autorità pubblica, sia ipotetica e, a meno che non sia riformulata in modo più preciso, debba essere dichiarata irricevibile.

19. Su questo punto, da una giurisprudenza costante della Corte risulta che 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 del procedimento principale, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che esso sottopone alla Corte.

20. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire. Ne deriva che le questioni vertenti sul diritto dell'Unione godono di una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale proposta da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto della controversia di cui al procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte [5].

21. Nel caso di specie, la controversia pendente dinanzi al giudice del rinvio verte sul diritto di un lavoratore di ottenere il riporto a una data successiva di ferie annuali retribuite che coincidono con un periodo di quarantena disposto da un'autorità pubblica. A questo proposito, il giudice del rinvio ha chiaramente indicato che, conformemente alle norme del diritto del lavoro tedesco, come interpretate dalla giurisprudenza dei giudici tedeschi, esso potrebbe dover respingere il ricorso presentato da TF, a meno che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta vadano interpretati nel senso che ostano a tale rigetto.

[5] Sentenza del 2 febbraio 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Contratti tipo di assicurazione ingannevoli) (C-208/21, EU:C:2023:64, punti 42 e 43, nonché giurisprudenza ivi citata).

22. Date siffatte circostanze, il giudice del rinvio ha esposto, nella sua domanda di pronuncia pregiudiziale, non solo le ragioni che lo hanno indotto ad interrogarsi sull'interpretazione dei succitati articoli, ma altresì quelle per le quali detta interpretazione gli sembra necessaria per dirimere la controversia di cui al procedimento principale. Se ne deduce, a mio avviso, che la censura relativa al carattere ipotetico della questione pregiudiziale deve essere respinta.

23. Di conseguenza, la questione pregiudiziale è ricevibile.

B. Nel merito

24. Con la sua unica 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 essi ostano a una normativa o a una prassi nazionale in base alla quale ferie annuali retribuite accordate a un lavoratore, che coincidono con un periodo di quarantena imposto dalle autorità statali, sono considerate fruite, cosicché tali ferie non possono essere oggetto di un riporto ad un periodo diverso da quello inizialmente fissato.

25. Anzitutto, occorre rilevare che la Corte ha già avuto modo di esaminare la situazione in cui un congedo per malattia coincide con un periodo di ferie annuali retribuite fissato precedentemente [6]. Tuttavia, il presente interrogativo viene posto in un contesto diverso, in quanto un lavoratore, nell'ambito della sua attività professionale, è stato esposto al virus SARS-Cov-2 e, senza essere collocato in congedo per malattia, è stato oggetto di un provvedimento di isolamento profilattico la cui durata corrisponde al periodo delle sue ferie retribuite.

26. Ciò premesso, al di là della diversità di tali situazioni, ritengo necessario analizzare la giurisprudenza relativa al rapporto tra le ferie annuali retribuite e il congedo per malattia. Infatti, tenuto conto del ragionamento e dei criteri adottati dalla Corte, ci si può chiedere se tale giurisprudenza sia applicabile ad una situazione come quella oggetto del procedimento principale.

27. Tuttavia, qualora, come da me suggerito, tale applicazione non apparisse né possibile né auspicabile, ritengo che quest'unico elemento di risposta non potrebbe essere sufficiente per rispondere alla questione sollevata dal giudice del rinvio. Occorre verificare se, più fondamentalmente, le conseguenze di una misura di isolamento sull'organizzazione e sullo svolgimento delle ferie retribuite siano sufficienti, di per sé stesse, a giustificare il riporto di tali ferie ad un periodo successivo al fine di consentire al lavoratore di beneficiarne effettivamente. Orbene, tale interrogativo implica che si precisi cosa comporta, ai sensi del diritto dell'Unione, l'effettivo godimento delle ferie retribuite.

1. Sull'applicazione della giurisprudenza della Corte relativa al rapporto tra ferie annuali retribuite e congedo per malattia

28. Ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, ogni lavoratore gode del diritto a ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

[6] V. paragrafo 34 delle presenti conclusioni.

29. Conformemente a una giurisprudenza costante della Corte, tale diritto dev'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 [7]. Inoltre, il diritto alle ferie annuali retribuite costituisce un «principio essenziale e imperativo del diritto sociale dell'Unione» [8], espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta [9]. Ne deriva che le disposizioni di detta direttiva non possono essere oggetto di un'interpretazione restrittiva a discapito dei diritti spettanti al lavoratore in forza di tali disposizioni [10].

30. Le finalità della direttiva 2003/88 sono connesse al diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro garantito all'articolo 31, paragrafo 1, della Carta. A questo proposito, occorre ricordare che, in forza del suo considerando 4, detta direttiva ha come obiettivo il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Quanto al considerando 5 di tale direttiva, esso precisa che i lavoratori devono avere periodi di riposo adeguati. In questo contesto, l'articolo 1 della medesima direttiva prevede che quest'ultima stabilisca prescrizioni minime di sicurezza e di salute per l'organizzazione dell'orario di lavoro, in particolare per quanto riguarda i periodi minimi di ferie annuali [11].

31. Alla luce di tali obiettivi, la Corte ha costantemente dichiarato che il diritto alle ferie annuali ha una duplice finalità, vale a dire consentire al lavoratore di riposare in relazione all'esecuzione dei compiti che gli incombono in forza del contratto di lavoro, da un lato, e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione, dall'altro [12].

32. Per garantire la realizzazione di tale scopo, la Corte procede, in caso di sovrapposizione tra un congedo retribuito per ferie e un congedo concesso per altri motivi, ad un'analisi comparata della finalità di ciascuno di essi. Tale confronto consente di stabilire se, tenuto conto del suo oggetto, il congedo che coincide con un periodo di ferie annuali retribuite impedisca l'effettivo godimento di queste ultime. Se tale pregiudizio sussiste, la sovrapposizione dei due tipi di congedo comporta necessariamente il riporto delle ferie annuali ad un periodo successivo a quello precedentemente fissato.

33. Così, per decidere che una lavoratrice deve poter beneficiare delle ferie annuali retribuite in un periodo diverso da quello del suo congedo di maternità, la Corte ha dichiarato che la finalità delle ferie annuali retribuite è diversa da quella del congedo di maternità, giacché quest'ultimo è volto, da un lato, alla protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza e, dall'altro, alla protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto [13].

7 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).

8 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 113).

9 V., in tal senso, sentenza del 13 gennaio 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

10 Sentenza del 24 febbraio 2022, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto» (C-262/20, EU:C:2022:117, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

11 Sentenza del 13 gennaio 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punti 28 e 29).

12 Sentenza del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

13 Sentenze del 18 marzo 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punto 32), e del 4 ottobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punto 30).

34. Seguendo la stessa logica, la Corte si à basata sulla divergenza delle finalità perseguite dalle ferie annuali retribuite e dal congedo per malattia, che è volto a consentire al lavoratore di ristabilirsi da una malattia, per dedurne che il lavoratore in congedo per malattia durante un periodo di ferie annuali precedentemente fissato ha diritto di beneficiare di queste ultime in un periodo diverso da quello coincidente con il periodo di congedo per malattia [14].

35. Inoltre, la Corte ha riconosciuto che, in alcune situazioni specifiche, come il congedo per malattia, nelle quali il lavoratore non è in grado di adempiere alle proprie funzioni, il diritto alle ferie annuali non può essere subordinato da uno Stato membro all'obbligo di avere effettivamente lavorato. Infatti, il diritto di un lavoratore alle ferie minime annuali, garantito dal diritto dell'Unione, non può subire limitazioni in una situazione caratterizzata dal fatto che il lavoratore non ha potuto adempiere il suo obbligo di lavorare a causa di una malattia [15].

36. Dalla giurisprudenza della Corte risulta che tali circostanze nelle quali l'inabilità al lavoro deve essere assimilata a lavoro effettivo hanno come caratteristiche essenziali, da un lato, quelle di sopravvenire in modo imprevedibile e di essere indipendenti dalla volontà del lavoratore e, dall'altro, quella di imporre a quest'ultimo limitazioni fisiche o psichiche.

37. Per quanto riguarda il primo di tali criteri, la Corte considera che la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia è, in linea di principio, imprevedibile e indipendente dalla volontà del lavoratore [16]. Ragionando per analogia, la Corte ha considerato che, così come la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia, il fatto che un lavoratore sia stato privato della possibilità di lavorare a causa di un licenziamento successivamente dichiarato illegittimo è, in via di principio, imprevedibile e indipendente dalla volontà di tale lavoratore [17]. Per contro, la fruizione di un congedo parentale non ha carattere imprevedibile e, nella maggioranza dei casi, risulta dalla volontà del lavoratore di aver cura del suo bambino [18].

38. Il secondo criterio, relativo all'esistenza di limitazioni fisiche o psichiche, è stato utilizzato in modo negativo dalla Corte. Così, dal momento che il lavoratore in congedo parentale non è soggetto alle limitazioni fisiche e psichiche derivanti da una malattia, egli si trova in una situazione diversa da quella che deriva da un'inabilità al lavoro dovuta al suo stato di salute [19].

39. Ciò premesso, occorre verificare se la giurisprudenza della Corte possa essere applicata, mutatis mutandis, ad una situazione come quella di cui al procedimento principale, in cui un lavoratore è stato oggetto, a causa della sua esposizione al virus SARS-Cov-2, e senza tuttavia essere collocato in congedo per malattia, di un provvedimento di messa in quarantena, la cui durata corrisponde al periodo di ferie retribuite precedentemente fissato.

[14] Sentenza del 10 settembre 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punto 22), e del 4 giugno 2020, Fetico e a. (C-588/18, EU:C:2020:420, punti 33 e 34 nonché giurisprudenza ivi citata). V., per quanto riguarda un congedo per recupero della salute, sentenza del 30 giugno 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punto 27).

[15] Sentenza del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

[16] 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).

[17] 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 67).

[18] V., in tal senso, sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

[19] Sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punto 33). In precedenza, la Corte aveva dichiarato che il lavoratore il cui orario di lavoro venga ridotto nel quadro di un piano sociale non è soggetto alle limitazioni fisiche e psichiche derivanti da una malattia e, pertanto, si trova in una situazione diversa da quella che deriva da un'inabilità al lavoro dovuta al suo stato di salute. V., in tal senso, sentenza dell'8 novembre 2012, Heimann e Toltschin (C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 29).

40. Alla luce delle considerazioni che precedono, siffatta applicazione non può essere esclusa a priori. Da un lato, la finalità delle ferie annuali retribuite è diversa da quella della quarantena, la quale è volta prevenire la diffusione di una malattia contagiosa. Dall'altro, non vi è dubbio che, nella maggioranza dei casi, una simile misura di isolamento costituisce una circostanza imprevedibile e indipendente dalla volontà del lavoratore.

41. Tuttavia, ritengo che il ragionamento per analogia non possa andare oltre questa prima fase. A tale proposito, occorre rilevare che la giurisprudenza della Corte si basa sulla premessa che, durante il periodo in questione, la sopravvenienza di una malattia abbia reso impossibile per il lavoratore eseguire i compiti che gli incombono in forza del contratto di lavoro. Infatti, è a causa dell'esistenza concomitante di un'inabilità al lavoro provocata dalla malattia che il lavoratore si trova in una situazione che gli impedisce di riposarsi e rilassarsi, cosicché le ferie annuali retribuite devono essere riportate ad un periodo diverso da quello inizialmente fissato. In altri termini, la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro non può avere l'effetto di rimettere in discussione il diritto del lavoratore di beneficiare del periodo minimo di ferie retribuite previsto all'articolo 7 della direttiva 2003/88.

42. Orbene, la messa in quarantena non implica automaticamente che il lavoratore si trovi in una situazione tale da impedirgli di eseguire una prestazione di lavoro, in quanto egli potrebbe, a seconda delle circostanze, proseguire la sua attività professionale dal luogo in cui è costretto a rimanere.

43. A tale proposito, la Commissione suggerisce di stabilire una distinzione tra i lavoratori che rimangono idonei al lavoro e quelli ai quali la misura di quarantena impedisca di continuare ad eseguire i compiti loro incombenti in forza del contratto di lavoro. Nel secondo caso, il lavoratore dovrebbe poter beneficiare del riporto delle ferie annuali a un periodo diverso da quello inizialmente fissato.

44. Tuttavia, a tale soluzione possono muoversi principalmente due obiezioni.

45. Anzitutto, mi sembra difficile ritenere che l'impossibilità di eseguire una prestazione di lavoro dovuta a una messa in quarantena possa essere assimilata a un'inabilità al lavoro ai sensi della succitata giurisprudenza. Infatti, il lavoratore oggetto di una decisione di isolamento di carattere profilattico non è soggetto a limitazioni fisiche o psichiche analoghe a quelle derivanti da una malattia e, pertanto, si trova in una situazione diversa da quella che deriva da un'inabilità al lavoro dovuta al suo stato di salute.

46. Inoltre, la valutazione della sussistenza o meno di un'inabilità al lavoro derivante dalla messa in quarantena appare particolarmente delicata, in quanto richiede un esame in concreto di ciascuna situazione al fine di stabilire se il lavoratore sia in grado di eseguire i suoi compiti dal luogo di isolamento. Tale possibilità dipende da molti fattori, tra cui, in particolare, l'esatta natura dei compiti affidati al lavoratore[20], le possibilità di adattamento del posto occupato, l'attività e l'organizzazione del datore di lavoro nonché le modalità del regime di isolamento. Orbene, l'applicazione combinata di tali diversi fattori può condurre a soluzioni molto variabili che potrebbero essere percepite come ingiustificate e diseguali, segnatamente quando riguardino situazioni che, a priori, avrebbero potuto sembrare simili[21]. Peraltro, una soluzione siffatta

[20] Questo primo criterio è essenziale in quanto taluni compiti, che implicano in particolare lavori fisici, possono evidentemente essere svolti solo nel luogo di lavoro.

[21] Ritengo, inoltre, che queste difficoltà siano tali da generare un abbondante contenzioso dinanzi ai giudici del lavoro, ai quali spetterebbe, a posteriori, verificare se, in concreto, il lavoratore rimanga idoneo al lavoro durante il periodo di quarantena.

solleverebbe innegabili difficoltà pratiche per il datore di lavoro, cui spetterebbe valutare, in tempi brevi, se un lavoratore, inizialmente collocato in congedo retribuito, sia in grado o meno di eseguire i suoi compiti dal luogo di isolamento e, in caso affermativo, adottare misure di organizzazione adeguate a tale situazione [22].

47. Deduco da tali elementi che la giurisprudenza della Corte non può essere applicata per analogia ad una situazione come quella oggetto del procedimento principale, cosicché, solo su tale base, un lavoratore non potrebbe ottenere il riporto delle ferie annuali retribuite concesse per un periodo coincidente con quello in cui egli sia posto in quarantena per essere stato a contatto con una persona contagiata dal virus SARS-Cov-2.

48. Ciò premesso, rimane da verificare se la messa in quarantena, tenuto conto delle restrizioni che comporta, sia tale da privare un lavoratore del godimento effettivo del suo diritto alle ferie annuali retribuite.

2. Sul pregiudizio al godimento effettivo del diritto alle ferie annuali retribuite

49. È innegabile che le restrizioni causate da una messa in quarantena limitino in misura significativa le attività personali che un individuo può svolgere e i suoi spostamenti. Ne deriva che una situazione siffatta può ridurre le possibilità per un lavoratore «di riposarsi o dedicarsi ad attività rilassanti e ricreative» [23]. Orbene, tale pregiudizio alla finalità del diritto alle ferie annuali retribuite potrebbe, a prima vista, essere sufficiente a giustificare, in caso di coincidenza con un periodo di quarantena, il riporto di dette ferie affinché il lavoratore possa *effettivamente fruirne* [24].

50. Tuttavia, ritengo che una soluzione siffatta si baserebbe su una comprensione errata della nozione di «effettiva fruizione» delle ferie annuali retribuite che non sarebbe conforme né agli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2003/88 né alla giurisprudenza della Corte. A tale proposito, occorre rilevare che, al fine di garantire l'obiettivo di proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, il diritto alle ferie retribuite è subordinato al rispetto, da parte delle autorità nazionali e del datore di lavoro, degli obblighi volti ad assicurarne l'efficacia.

51. In primo luogo, tenuto conto dell'obiettivo essenziale perseguito dalla direttiva 2003/88, consistente nel garantire una protezione efficace delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e una migliore tutela della loro sicurezza e della loro salute, gli Stati membri sono tenuti a garantire che l'effetto utile di tali diritti sia integralmente assicurato, facendoli beneficiare effettivamente di un periodo minimo di ferie annuali retribuite previsto da tale direttiva. Ne consegue che le modalità definite dagli Stati membri per garantire l'attuazione delle prescrizioni della direttiva 2003/88 non devono essere tali da svuotare di contenuto i diritti sanciti all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e all'articolo 7 di detta direttiva [25]. In tale contesto, le misure adottate dagli Stati membri devono consentire al lavoratore di beneficiare della totalità di tali periodi di ferie e non possono compromettere né limitare la tutela minima garantita dalla menzionata direttiva, né violare altre sue disposizioni o pregiudicare la coerenza o gli obiettivi perseguiti dalla stessa [26].

[22] A questo proposito, la controversia principale illustra le difficoltà con le quali sarebbe confrontato un datore di lavoro che fosse avvisato della messa in quarantena il giorno prima dell'inizio del periodo di ferie retribuite.

[23] Sentenza dell'8 novembre 2012, Heimann e Toltschin (C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 29).

[24] Sentenza del 4 giugno 2020, Fetico e a. (C-588/18, EU:C:2020:420, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

[25] V., per analogia, sentenza del 2 marzo 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

[26] V., a contrario, sentenza del 19 novembre 2019, TSN e AKT (C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, punto 51 e giurisprudenza ivi citata).

52. In secondo luogo, il datore di lavoro deve assicurarsi che i lavoratori siano messi in condizione di esercitare il loro diritto alle ferie annuali retribuite [27]. Durante tale periodo di riposo, 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 sicurezza e la salute dell'interessato [28].

53. Ne deriva, a mio avviso, che l'effettivo godimento del diritto alle ferie annuali retribuite sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta impone che il lavoratore, ai fini della protezione della sua sicurezza e della sua salute, benefici del periodo minimo di ferie retribuite previsto all'articolo 7 della direttiva 2003/38 e abbia, durante tale periodo, la *possibilità*, essendo libero da qualsiasi obbligo nei confronti del datore di lavoro, di riposarsi o di dedicarsi ad attività rilassanti e ricreative.

54. Per contro, al di là del necessario rispetto di tali esigenze, non risulta affatto dalle succitate disposizioni né dalla giurisprudenza della Corte che la realizzazione dell'obiettivo di protezione della sicurezza e della salute del lavoratore perseguito dalla direttiva 2003/88 debba implicare che, durante il periodo di ferie retribuite di cui quest'ultimo deve poter disporre, tali ferie gli abbiano fornito in concreto un periodo di distensione, riposo e svago. In altri termini, il diritto all'effettiva fruizione delle ferie annuali retribuite non può essere confuso con un diritto al risultato effettivo delle stesse [29].

55. Mi sembra che un'analisi contraria a quella da me suggerita potrebbe sancire una concezione particolarmente estensiva del diritto alle ferie annuali retribuite secondo la quale l'effettivo godimento di tale diritto potrebbe essere acquisito solo qualora non sopravvenga, durante il periodo di ferie retribuite, alcun evento [30] che perturbi l'organizzazione delle attività che il lavoratore intendeva svolgere nel proprio tempo libero.

56. Orbene, a differenza dell'inabilità al lavoro, la messa in quarantena non lede il diritto di beneficiare effettivamente di ferie annuali retribuite, come propongo di definirlo, ma incide solamente sulle condizioni nelle quali un lavoratore può disporre del suo tempo libero.

57. Peraltro, occorre sottolineare che la concezione del riposo, della distensione e dello svago è eminentemente soggettiva, cosicché una misura di isolamento può modificare in modo molto variabile la percezione da parte di un individuo della qualità delle sue ferie retribuite. Inoltre, anche la consistenza e la portata delle restrizioni disposte dall'autorità pubblica possono avere ripercussioni significative sulle possibilità di distensione di un lavoratore. Tali considerazioni rendono particolarmente difficile qualsiasi tentativo di oggettivare e classificare situazioni nelle quali la messa in quarantena influisce concretamente sulle condizioni nelle quali un lavoratore fruisce delle proprie ferie annuali.

58. Ciò non toglie che una decisione di isolamento possa, a seconda delle circostanze, ridurre significativamente la qualità delle ferie annuali retribuite ottenute da un lavoratore. Tuttavia, mi sembra che il diritto alle ferie annuali retribuite sancito dal diritto dell'Unione non consenta di risolvere tale difficoltà. Per contro, al di là della tutela minima garantita all'articolo 7 della direttiva

[27] V., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punto 51 e giurisprudenza ivi citata).

[28] V., per analogia, sentenza del 9 settembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punto 94).

[29] V., in tal senso, conclusioni dell'avvocato generale Saugmandsgaard Øe nella causa Fetico e a. (C-588/18, EU:C:2019:1083, paragrafi 75 e 76).

[30] A titolo d'esempio, sarebbe difficilmente comprensibile che un evento come la sopravvenienza di condizioni meteorologiche di forte intensità desse diritto, in base al diritto dell'Unione, al riporto delle ferie annuali retribuite.

2003/88, il legislatore nazionale ha sempre la possibilità di adottare misure più favorevoli che consentano di riportare i giorni di ferie annuali retribuite ad un periodo successivo. A questo proposito, occorre rilevare che, successivamente alla presente domanda di pronuncia pregiudiziale, il legislatore tedesco ha introdotto nel suo ordinamento nazionale disposizioni in forza delle quali i giorni di isolamento non sono computati nelle ferie annuali retribuite [31].

59. Pertanto, alla luce di tutte le suesposte considerazioni, ritengo che il diritto dell'Unione non imponga il riporto di ferie annuali retribuite che coincidono con un periodo di quarantena disposto da un'autorità pubblica a motivo dell'esposizione di un lavoratore al virus SARS-Cov-2.

VI. Conclusione

60. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo di rispondere nei seguenti termini alla questione pregiudiziale sollevata dall'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunale del lavoro di Ludwigshafen am Rhein, Germania):

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, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

devono essere interpretati nel senso che:

essi non ostano a una legislazione o prassi nazionale secondo la quale ferie annuali retribuite ottenute da un lavoratore, che coincidono con un periodo di quarantena disposto da un'autorità pubblica in ragione del fatto che tale lavoratore è stato a contatto con una persona contagiata da un virus, non possono essere riportate ad un periodo diverso da quello inizialmente fissato.

[31] Dalla domanda di pronuncia pregiudiziale presentata nella causa I (C-749/22, attualmente sospesa) risulta che tale disposizione, introdotta da una legge del 16 settembre 2022, non è applicabile *ratione temporis* alla fattispecie oggetto del procedimento principale.