

Causa C-518/20**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

16 ottobre 2020

Giudice del rinvio:

Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania)

Data della decisione di rinvio:

7 luglio 2020

Ricorrente per cassazione:

XP

Resistente per cassazione:

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH

Oggetto del procedimento principale

Compatibilità con il diritto dell'Unione di rango superiore, inter alia con la direttiva concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, di una normativa nazionale relativa all'estinzione del diritto alle ferie di un lavoratore in stato di incapacità lavorativa totale.

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Interpretazione del diritto dell'Unione, articolo 267 TFUE, in particolare

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) (in prosieguo: la «direttiva 2003/88»)

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (GU 2012, C 326, pagg. 391-407) (in prosieguo: la «Carta»)

Questioni pregiudiziali

1. Se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta ostino all'interpretazione di una normativa nazionale quale l'articolo 7, paragrafo 3, del Bundesurlaubgesetz (legge federale tedesca in materia di ferie), per effetto della quale il diritto alle ferie annuali retribuite non godute spettante a un lavoratore il quale, nel corso dell'anno di riferimento, cada in stato di incapacità lavorativa totale per motivi di salute, pur avendo tuttavia potuto fruire delle ferie – quantomeno in parte – nell'anno di riferimento medesimo prima dell'insorgere dello stato di incapacità, si estingue, in caso di incapacità lavorativa ininterrotta e persistente, decorsi 15 mesi dal termine dell'anno di riferimento, anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia, di fatto, messo il lavoratore in condizioni di esercitare il proprio diritto alle ferie, invitando a farlo e fornendogli le pertinenti informazioni.

2. In caso di risposta affermativa alla prima questione: se, in presenza di tali condizioni, sia altresì escluso, nel caso di incapacità lavorativa totale e persistente, il differimento dell'estinzione a un momento successivo.

Disposizioni pertinenti di diritto dell'Unione

Articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88

Articolo 31, paragrafo 2, della Carta

Disposizioni nazionali pertinenti

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (legge sulla durata minima delle ferie dei lavoratori) (Bundesurlaubsgesetz; in prosieguo: il «BUrlG»)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung (Sesto libro del codice della sicurezza sociale – assicurazione pensione obbligatoria; in prosieguo: il «SGB VI»)

Fatti e procedimento

- 1 Le parti nel procedimento principale sono in disaccordo, per quanto rileva ai fini del presente procedimento pregiudiziale, in ordine alla sussistenza del diritto alle ferie del ricorrente maturato nel 2014.
- 2 Il ricorrente è riconosciuto come persona gravemente disabile ed è impiegato presso la resistente dal 2000. La resistente è una società per azioni, vale a dire un

datore di lavoro privato. A decorrere dal 1° dicembre 2014, il ricorrente percepisce una pensione per incapacità lavorativa totale. Egli faceva valere, inter alia, di vantare, nei confronti della resistente, 34 giorni di ferie aggiuntivi maturati nel 2014. Tale diritto non si sarebbe estinto, in quanto la resistente non avrebbe ottemperato agli obblighi di cooperazione alla stessa incombenti nella concessione e nel godimento delle ferie.

- 3 La resistente ritiene invece che le ferie non godute del ricorrente nel 2014 non potessero più essere fruita a decorrere dal 31 marzo 2016. Qualora un lavoratore, come nella specie il ricorrente, non possa fruire delle ferie per un lungo periodo per motivi di salute, le ferie decadrebbero decorsi 15 mesi dal termine dell'anno di riferimento, indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro abbia ottemperato o meno agli obblighi di cooperazione al medesimo incombenti.
- 4 Nei precedenti gradi di giudizio il ricorso veniva respinto. Con il ricorso per cassazione (*Revision*), il ricorrente insiste sulla propria domanda.

Motivazione del rinvio

- 5 L'accoglimento del ricorso per cassazione dipende dalla pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea (in prosieguo: la «Corte») in merito all'interpretazione dei trattati.
- 6 Ai fini della soluzione della controversia, nella parte riguardante le ferie maturate nel 2014, occorre un chiarimento da parte della Corte in merito alla questione se il diritto dell'Unione consenta l'estinzione del diritto alle ferie decorsi 15 mesi dal termine dell'anno di riferimento, nel caso in cui persista un'incapacità lavorativa totale, il datore di lavoro non abbia ottemperato agli obblighi ad esso incombenti di invito e di informazione e il lavoratore avrebbe potuto godere, quantomeno in parte, delle ferie nell'anno di riferimento fino all'insorgenza dell'incapacità lavorativa totale.
- 7 Nell'applicazione all'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, rileva l'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

Diritto tedesco

- 8 In base alla normativa tedesca, le ferie minime stabilite ex lege maturano con riguardo all'anno solare in quanto anno di riferimento e devono essere concesse e godute nell'anno solare in corso ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 3, prima frase, del BUrlG. In base alla successiva seconda frase, il riporto delle ferie all'anno solare successivo è possibile solo qualora sia giustificato da motivi operativi urgenti o da motivi personali del lavoratore. Ai termini della terza frase della norma medesima, in caso di riporto, le ferie devono essere, in linea di principio, concesse e godute nei primi tre mesi dell'anno solare successivo; in caso contrario, le ferie decadono.

- 9 Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha interpretato tali disposizioni in senso conforme alla direttiva, nel rispetto della giurisprudenza della Corte di Giustizia (v., in particolare, sentenze del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, nonché del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504), come segue:
- 10 Il diritto alle ferie minime stabilite ex lege si estingue, in linea di massima, solo al termine dell'anno solare o di un periodo di riporto autorizzato, qualora il datore di lavoro abbia previamente messo il lavoratore in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie e il lavoratore non ne abbia tuttavia volontariamente fruito.
- 11 Tale estinzione del diritto alle ferie presuppone, in linea di principio, che il datore di lavoro si assicuri che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle proprie ferie annuali retribuite. A tal fine, il datore di lavoro è tenuto ad invitare il lavoratore a fruire delle ferie e informarlo in modo accurato e in tempo utile che, ove non le richieda, le ferie andranno perse al termine dell'anno solare o del periodo di riporto. Inoltre, non è consentito al datore di lavoro di impedire in alcun modo al lavoratore di godere delle ferie.
- 12 Ove il datore di lavoro non abbia ottemperato agli obblighi di cooperazione ad esso incombenti, le ferie non scadute al 31 dicembre dell'anno di riferimento si aggiungono al diritto alle ferie che sorge il 1° gennaio dell'anno successivo.
- 13 Le ferie stabilite per legge non decadono nel caso in cui il lavoratore non sia in grado di lavorare a causa di malattia fino al termine dell'anno di riferimento e/o del periodo di riporto e non sia quindi in grado di fruire delle ferie. In tal caso, il diritto alle ferie riportato si aggiunge al diritto alle ferie maturato nell'anno successivo soggiacendo ad una nuova limitazione temporale ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG. Tuttavia, in caso di persistente inabilità al lavoro, tale diritto si estingue decorsi 15 mesi dal termine dell'anno di riferimento. Ciò vale anche nei casi in cui il lavoratore percepisca una pensione per incapacità lavorativa.
- 14 Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) non si è ancora pronunciato sulla questione se e in quali casi il diritto alle ferie dei lavoratori in stato di incapacità lavorativa totale si estingua decorsi 15 mesi dal termine dell'anno di riferimento in caso di persistente inabilità al lavoro.
- 15 Secondo la legislazione tedesca in materia, i lavoratori sono, in sostanza, del tutto inabili al lavoro qualora, in particolare, a causa di malattia o disabilità non siano in grado di lavorare, per un periodo di durata non prevedibile, per almeno tre ore al giorno nelle normali condizioni del mercato generale del lavoro, ovvero qualora

non siano in grado, a causa della natura o della gravità della disabilità, di operare sul mercato medesimo.

Prima questione pregiudiziale

- 16 Secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia (in prosieguo: la “Corte”), l’articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 dev’essere interpretato nel senso che non osta a legislazioni nazionali che, prevedendo un periodo di riporto di quindici mesi allo scadere del quale il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue, limitano il cumulo del diritto medesimo di un lavoratore inabile al lavoro durante più periodi di riferimento consecutivi.
- 17 La giurisprudenza della Corte non ha ancora chiarito definitivamente se e in presenza di quali condizioni il diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore in stato di incapacità lavorativa totale durante l’anno di riferimento, in caso di persistenza ininterrotta di tale stato, possa estinguersi decorsi 15 mesi dal termine dell’anno di riferimento, qualora il datore di lavoro non abbia ottemperato agli obblighi di invito e di informazione ad esso incombenti.
- 18 Nella sentenza del 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874), la Corte ha affermato che ogni azione o omissione di un datore di lavoro, avente un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione di ferie annuali da parte del lavoratore, è altresì incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite. Il datore di lavoro che non ha posto il lavoratore in condizione di esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite deve sopportare le conseguenze di tale circostanza.
- 19 Ove tali principi fossero applicabili anche con riguardo all’anno di riferimento in cui sia insorta l’incapacità lavorativa totale del lavoratore persistente e ininterrotta, le ferie non andrebbero perse decorsi quindici mesi dopo il termine di detto anno, purché il lavoratore fosse in condizione di fruire ancora delle proprie ferie annuali prima dell’insorgere dell’incapacità lavorativa totale, qualora il datore di lavoro abbia ottemperato in tempo utile agli obblighi di invito e di informazione ad esso incombenti.
- 20 Il datore di lavoro, ove non abbia provveduto all’invito e a fornire informazioni, dovrebbe assumersi il rischio della mancata estinzione integrale del diritto alle ferie anche nel caso in cui l’incapacità lavorativa totale del lavoratore si protragga oltre il 31 marzo del secondo anno di riferimento consecutivo al primo. Esso potrebbe prevenire, di fatto, tale rischio solo ottemperando agli obblighi che gli incombono già all’inizio dell’anno solare.
- 21 In presenza di dette condizioni, il lavoratore assumerebbe il rischio di non poter più realizzare pienamente il diritto alle ferie a causa di una incapacità lavorativa totale ed eventualmente continuativa insorta nel corso dell’anno di riferimento, solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia ottemperato agli obblighi di cooperazione - in tal senso - in tempo utile, creando così le condizioni per la

limitazione temporale del diritto alle ferie ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrIG.

- 22 Per contro, nella sentenza del 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punto 43), la Corte ha dichiarato che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta ad una normativa nazionale che, in caso di malattia di lunga durata dei lavoratori, prevede un periodo di riporto limitato a quindici mesi, allo scadere del quale il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue.
- 23 Ove detto principio trovasse applicazione anche con riguardo all'anno di riferimento in cui sia insorta l'incapacità lavorativa totale, persistente e ininterrotta, del lavoratore, tali ferie potrebbero scadere decorsi quindici mesi dopo il termine di tale anno, anche qualora il datore di lavoro non abbia ottemperato agli obblighi di invito e di informazione ad esso incombenti. I diritti maturati nell'anno di riferimento anteriori all'insorgenza dell'incapacità lavorativa totale si estinguerebbero anche laddove il lavoratore avesse potuto fruire ancora delle ferie annuali, nel caso di ottemperanza in tempo utile agli obblighi di invito e informazioni prima dell'inizio della sua malattia.
- 24 La Corte non si è ancora pronunciata sulla questione se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta consentano una restrizione al principio secondo cui la limitazione temporale del diritto alle ferie presuppone l'ottemperanza agli obblighi di cooperazione, qualora il lavoratore non abbia potuto fruire delle ferie a causa di un'incapacità lavorativa totale, ma avrebbe potuto realizzare il diritto alle ferie prima dell'insorgere di detta invalidità nel corso dell'anno di riferimento, nel caso in cui il datore di lavoro avesse ottemperato agli obblighi di invito e di informazione ad esso incombenti.
- 25 Nella sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), la Corte ha dichiarato che una normativa nazionale che preveda l'estinzione delle ferie non è applicabile qualora non possa essere interpretata conformemente all'articolo 7 della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta. Tale conclusione emergerebbe dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 e dall'articolo 31 paragrafo 2, della Carta, ove controparte del lavoratore nella controversia sia un datore di lavoro statale, mentre deriverebbe dalla sola ultima disposizione, in caso di datore di lavoro privato.

Seconda questione pregiudiziale

- 26 In caso di risposta affermativa alla prima questione pregiudiziale, è rilevante ai fini della decisione della controversia stabilire se, nelle circostanze indicate nella prima questione, l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta ostino all'interpretazione di una normativa nazionale, quale l'articolo 7, paragrafo 3, del BUrIG, secondo cui il diritto alle ferie annuali retribuite non ancora godute si estingue in un momento ancora successivo ai

quindici mesi decorsi dal termine dell'anno di riferimento, ove l'incapacità lavorativa totale persista ininterrottamente – come nel caso del ricorrente – oltre il 31 marzo del secondo anno successivo all'anno di riferimento.

- 27 Neppure a tale questione è stato finora fornito un chiarimento definitivo da parte della Corte.
- 28 Secondo la giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), le ferie non decadute al 31 dicembre dell'anno di riferimento per effetto della mancata ottemperanza agli obblighi di cooperazione si aggiungono al diritto alle ferie che sorge il 1° gennaio dell'anno successivo. Ad esse, come al diritto alle ferie nuovamente maturato, si applicano le disposizioni dell'articolo 7, paragrafo 1, prima frase e paragrafo 3, del BUrlG.
- 29 A parere del Collegio remittente – nell'ipotesi in cui la Corte dovesse rispondere in senso affermativo alla prima questione pregiudiziale – la giurisprudenza della Corte medesima non ha ancora precisato se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta consentano che il diritto alle ferie maturato nell'anno di riferimento *de quo* – nella fattispecie il 2014 – non estintosi a causa dell'omissione dell'invito e delle pertinenti informazioni, in caso di persistente inabilità al lavoro, sia soggetto indiscriminatamente allo stesso regime del diritto alle ferie che sorge nel primo anno successivo – nella fattispecie il 2015. Le ferie maturate nel primo anno successivo sarebbero decadute decorsi quindici mesi, indipendentemente dall'ottemperanza del datore di lavoro agli obblighi di invito e di informazione ad esso incombenti, in quanto sarebbe stato oggettivamente impossibile mettere il lavoratore, già in stato di incapacità lavorativa totale persistente all'inizio del primo anno di riferimento successivo, in condizione di esercitare il diritto alle ferie mediante la cooperazione del datore di lavoro.
- 30 Qualora il diritto dell'Unione ammettesse tale limitazione temporale per il riporto del diritto alle ferie annuali retribuite, il diritto alle ferie del ricorrente maturate nel 2014 si sarebbe estinto, a causa del persistere dell'incapacità lavorativa totale, al più tardi decorsi quindici mesi dal termine dell'anno successivo all'anno di riferimento, vale a dire il 31 marzo 2017.
- 31 Il Collegio a quo ritiene del pari bisognosa di chiarimento la questione se il datore di lavoro possa ancora ottemperare agli obblighi di invito e di informazione al medesimo incombenti anche dopo l'insorgenza dell'incapacità lavorativa totale del lavoratore e, quindi, differire la limitazione temporale del diritto alle ferie e la loro scadenza ad un momento posteriore ai quindici mesi decorrenti dal termine dell'anno di riferimento, qualora il lavoratore continui a versare in uno stato persistente di incapacità lavorativa totale durante l'intero periodo, non potendo pertanto esercitare il proprio diritto alle ferie.