

Corte di Giustizia Europea sez. VII, C-233/20, 25/11/2021

## 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), nonché dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra (*omissis*) e il suo ex datore di lavoro, la job-medium GmbH, in liquidazione, in merito al rifiuto di quest'ultima di versare a (*omissis*) un'indennità finanziaria per ferie annuali non godute prima della fine del rapporto di lavoro.

### Contesto normativo

#### *Diritto dell'Unione*

3 I considerando 4 e 5 della direttiva 2003/88 così recitano:

«(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. Il concetto di «riposo» deve essere espresso in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora. I lavoratori della Comunità devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. È anche necessario, in tale contesto, prevedere un limite massimo di ore di lavoro settimanali».

4 L'articolo 1 di detta direttiva, intitolato «Oggetto e campo di applicazione», stabilisce quanto segue:

«1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro».

5 L'articolo 7 di detta direttiva, intitolato «Ferie annuali», così dispone:

«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».

6 L'articolo 23 della stessa direttiva, intitolato «Livello di protezione», è formulato nel modo seguente:

«Fatto salvo il diritto degli Stati membri di fissare, alla luce dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e convenzionali diverse nel campo dell'orario di lavoro, a condizione che i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati, l'attuazione di quest'ultima non costituisce una giustificazione per il regresso del livello generale di protezione dei lavoratori».

### **Diritto austriaco**

7 Ai sensi dell'articolo 10 dell'Urlaubsgesetz (legge sulle ferie), del 7 luglio 1976 (BGBl. I, 3/2013):

«1. Alla data di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto, per l'anno di riferimento in cui cessa il rapporto di lavoro, a un'indennità a titolo di compenso per le ferie corrispondenti alla durata del periodo di servizio maturato nell'anno di riferimento rispetto al complessivo anno di riferimento. Le ferie già godute sono detratte dal periodo di ferie annuali pro rata temporis. (â?)»

2. L'indennità non è dovuta se il lavoratore pone fine anticipatamente al rapporto di lavoro senza giusta causa.

3. Per quanto riguarda le ferie non godute relative ad anni di riferimento precedenti, il lavoratore ha diritto, invece dell'indennità per ferie retribuite ancora dovuta, ad un'indennità compensativa corrispondente all'intera indennità per ferie retribuite ancora dovuta, nella misura in cui il diritto alle ferie non sia prescritto. (â?)».

### **Il procedimento principale e le questioni pregiudiziali**

8 (omissis) è stato alle dipendenze della job-medium dal 15 giugno 2018 al 9 ottobre 2018, data in cui (omissis) ha posto fine al rapporto di lavoro con dimissioni premature e ingiustificate. Nel corso del periodo di lavoro, (omissis) ha acquisito il diritto a ferie annuali retribuite corrispondenti a 7,33 giorni, di cui 4 giorni sono stati goduti durante il periodo di impiego. Alla data in cui il rapporto di lavoro è cessato, (omissis) vantava ancora un diritto a ferie pari a 3,33 giorni. Invocando l'articolo 10, paragrafo 2, della legge sulle ferie, la job-medium gli ha negato la corresponsione dell'indennità finanziaria per tali giorni non goduti, pari a EUR 322,06.

**9** Ritenendo che tale disposizione fosse contraria al diritto dell'Unione, (*omissis*) ha proposto un ricorso diretto ad ottenere il pagamento dell'indennità finanziaria in questione.

**10** Il suo ricorso è stato respinto in primo grado nonché in appello, sulla base dell'articolo 10, paragrafo 2, della legge sulle ferie.

**11** Adito con un ricorso per cassazione (Â«RevisionÂ») avverso la decisione pronunciata in appello, l'Oberster Gerichtshof (Corte suprema, Austria), precisa che la perdita del diritto al pagamento dell'indennità per ferie annuali non godute, di cui all'articolo 10, paragrafo 2, della legge sulle ferie, è limitata al caso di dimissioni del lavoratore, nel corso del rapporto di lavoro, in assenza di giusta causa. In tale contesto, costituisce Â«grave motivoÂ» qualsiasi circostanza in cui non ci si possa ragionevolmente attendere che il lavoratore prosegua il rapporto di lavoro.

**12** Tale giudice afferma che l'obiettivo di tale disposizione ha, da un lato, carattere incentivante, in quanto dissuade il lavoratore dal porre termine prematuramente al rapporto di lavoro senza motivo, e, dall'altro, carattere economico, in quanto mira ad attenuare l'impatto finanziario sul datore di lavoro di fronte alla perdita imprevedibile di uno dei suoi dipendenti.

**13** Detto giudice nutre, tuttavia, dubbi quanto alla compatibilità dell'articolo 10, paragrafo 2, della legge sulle ferie con l'articolo 7 della direttiva 2003/88, come interpretato dalla Corte, nonché con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

**14** È in tale contesto che l'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

Â«1) Se una disposizione nazionale in base alla quale un'indennità sostitutiva delle ferie per l'anno di lavoro in corso (l'ultimo) non sia dovuta laddove il lavoratore ponga fine senza giusta causa, anticipatamente e unilateralmente al rapporto di lavoro (â«dimissioniâ») sia compatibile con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta (â«) e con l'articolo 7 della direttiva 2003/88 (â«).

2) In caso di risposta negativa a tale questione:

Se occorra ulteriormente esaminare se per il lavoratore fosse impossibile fruire delle ferie.

In base a quali criteri debba essere compiuto l'esame suindicato».

### **Sulle questioni pregiudiziali**

#### ***Sulla ricevibilità***

**15** La job-medium sostiene che le questioni pregiudiziali sono irricevibili, in quanto il giudice del rinvio non era tenuto ad adire la Corte dato che la soluzione della controversia principale Ã evidente sulla scorta del diritto dell'Unione e della giurisprudenza esistente.

**16** In via preliminare, occorre rilevare che, in base al regolamento di procedura della Corte, la circostanza che un giudice nazionale non sia tenuto a rivolgersi alla Corte o che la risposta a una domanda di pronuncia pregiudiziale sia asseritamente evidente alla luce del diritto dell'Unione non ha alcuna incidenza sulla ricevibilitÃ di una siffatta domanda.

**17** Inoltre, secondo una costante giurisprudenza della Corte, nell'ambito della cooperazione tra quest'ultima e i giudici nazionali, istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui Ã stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilitÃ dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, tenendo conto delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessitÃ di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorchÃ© le questioni sollevate riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, Ã tenuta a statuire [sentenza del 24 novembre 2020, Openbaar Ministerie (Falso in atti), C-510/19, EU:C:2020:953, punto 25].

**18** Ne consegue che le questioni vertenti sul diritto dell'Unione sono assistite da una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale proposta da un giudice nazionale Ã possibile solo quando appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con l'effettivitÃ o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte [sentenza del 24 novembre 2020, Openbaar Ministerie (Falso in atti), C-510/19, EU:C:2020:953, punto 26].

**19** Secondo il giudice del rinvio, a (*omissis*) Ã stata negata la corresponsione dell'indennitÃ finanziaria per ferie non godute al termine del suo rapporto di lavoro con la job-medium sulla base dell'articolo 10, paragrafo 2, della legge sulle ferie, poichÃ© egli ha posto fine a detto rapporto di lavoro anticipatamente e senza giusta causa.

**20** In considerazione di tali circostanze, il giudice del rinvio nutre dubbi quanto alla compatibilitÃ della disposizione citata con l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 e con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

**21** Di conseguenza, Ã evidente che le questioni proposte vertono sull'interpretazione del diritto dell'Unione e che la risposta a tali questioni Ã utile e pertinente ai fini della soluzione della controversia che il giudice del rinvio Ã chiamato a dirimere.

**22** Le questioni proposte sono, pertanto, ricevibili.

## *Nel merito*

### *Sulla prima questione*

**23** Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7 della direttiva 2003/88, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una disposizione del diritto nazionale in base alla quale non è dovuta alcuna indennità finanziaria per ferie annuali non godute per l'ultimo anno di lavoro in corso, qualora il lavoratore o la lavoratrice, in modo unilaterale e senza giusta causa, risolva anticipatamente il rapporto di lavoro.

**24** In via preliminare si deve ricordare che, secondo costante giurisprudenza della Corte, il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88 (v., in questo senso, sentenza del 12 giugno 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 15 e giurisprudenza citata).

**25** L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 riflette e rende effettivo il diritto fondamentale a un periodo annuale di ferie retribuite sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta (v., in questo 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).

**26** Ne deriva che il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere interpretato in modo restrittivo (sentenze dell'8 novembre 2012, *Heimann e Toltschin*, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 23, 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, punto 55 e giurisprudenza citata).

**27** Inoltre, dal tenore della direttiva 2003/88 e dalla giurisprudenza della Corte emerge che, se è vero che spetta agli Stati membri definire le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, essi devono, per astenersi dal subordinare a qualsiasi condizione la costituzione stessa di tale diritto, il quale scaturisce direttamente dalla suddetta direttiva (sentenza 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, punto 56 nonché giurisprudenza citata).

**28** In proposito, si deve rammentare che il diritto alle ferie annuali retribuite, conferito a tutti i lavoratori dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, ha la finalità di consentire al lavoratore o alla lavoratrice, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione. Tale finalità, che distingue il diritto alle ferie annuali retribuite da altri tipi di congedo aventi scopi differenti, si fonda sulla premessa che il lavoratore o la

lavoratrice abbia effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento (sentenze del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punti 27 e 28, 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, punti 57 e 58).

**29** Va aggiunto 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. Tale diritto fondamentale include anche il 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 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 83 nonché giurisprudenza citata).

**30** Nel momento in cui cessa il rapporto di lavoro non è più possibile l'effettiva fruizione delle ferie annuali retribuite. Per evitare che, a causa di detta impossibilità, il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 riconosce al lavoratore il diritto ad un'indennità finanziaria (sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 56).

**31** Da una giurisprudenza costante risulta altresì 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 o della lavoratrice di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato (sentenze del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 44, 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, punto 84 nonché giurisprudenza citata).

**32** Pertanto, il motivo della cessazione del rapporto di lavoro non è rilevante ai fini del diritto all'indennità finanziaria previsto dall'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 (v., in tal senso, sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 28).

**33** Nel caso di specie, secondo il giudice del rinvio, il lavoratore ha effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento. Egli ha così acquisito un diritto a ferie annuali retribuite di cui una parte non era ancora stata utilizzata al momento della cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità finanziaria relativa ai giorni di ferie non godute gli è stata negata per l'unica ragione che egli ha posto fine al rapporto di lavoro anticipatamente e senza giusta causa.

**34** Orbene, come ricordato al punto 32 della presente sentenza, la circostanza che un lavoratore ponga fine, di propria iniziativa, al rapporto di lavoro non ha alcuna incidenza sul suo diritto a



percepire, se del caso, un'indennità finanziaria per i diritti alle ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro;

**35** Tenuto conto di quanto precede, 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 ad una disposizione del diritto nazionale in base alla quale non è dovuta alcuna indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute per l'ultimo anno di lavoro in corso, qualora il lavoratore o la lavoratrice, senza giusta causa, ponga fine anticipatamente e unilateralmente al rapporto di lavoro.

### *Sulla seconda questione*

**36** Con la sua seconda questione, sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi in caso di risposta negativa alla prima questione, che figura al punto 14 della presente sentenza, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, in che misura e secondo quali criteri egli debba verificare se per il lavoratore fosse impossibile fruire delle sue ferie retribuite.

**37** Orbene, poichè dai punti da 30 a 32, 34 e 35 della presente sentenza risulta che, in ogni caso, il lavoratore ha diritto ad un'indennità per i giorni di ferie retribuite non goduti, indipendentemente dal motivo per cui egli non abbia potuto usufruirne, non è necessario che il giudice nazionale verifichi se per tale lavoratore fosse impossibile fruire di detti giorni di ferie retribuite.

### **Sulle spese**

**38** Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

**39** Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

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

1) 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 ad una disposizione del diritto nazionale in base alla quale non è dovuta alcuna indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute per l'ultimo anno di lavoro in corso, qualora il lavoratore o la lavoratrice, senza giusta causa, ponga fine anticipatamente e unilateralmente al rapporto di lavoro.

2) Non Ã" necessario che il giudice nazionale verifichi se per il lavoratore fosse impossibile fruire dei giorni di ferie retribuite cui aveva diritto.

Firme

### Campi meta

**Massima :** *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 ad una disposizione del diritto nazionale in base alla quale non Ã" dovuta alcuna indennitÃ finanziaria per ferie annuali retribuite non godute per l'ultimo anno di lavoro in corso, qualora il lavoratore o la lavoratrice, senza giusta causa, ponga fine anticipatamente e unilateralmente al rapporto di lavoro. Non Ã" necessario che il giudice nazionale verifichi se per il lavoratore fosse impossibile fruire dei giorni di ferie retribuite cui aveva diritto.*

**Supporto Alla Lettura :**

**FERIE**

Al lavoratore Ã" riconosciuto il diritto irrinunciabile alle *ferie annuali retribuite* al fine di consentirgli il recupero delle energie e la realizzazione di esigenze anche ricreative personale e familiari. La durata minima delle ferie Ã" fissata in quattro settimane, i contratti collettivi possono estendere tale periodo, ma non ridurlo. Le ferie maturano nel corso del rapporto di lavoro, anche se questo dura meno di un anno o Ã" in prova; vengono godute nel tempo che l'imprenditore stabilisce, informandone *preventivamente* il lavoratore. Tuttavia il datore di lavoro deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, realizzando un equo temperamento. Salvo diversa previsione le ferie devono essere godute per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione delle stesse e, nel caso di impossibilitÃ , per il residuo nei 18 mesi successivi a tale anno, il periodo delle ferie deve essere possibilmente continuativo, in considerazione delle finalitÃ dell'istituto. Se le ferie maturate non vengono godute nel periodo prescritto dalla legge o dal contratto collettivo e non Ã" piÃ¹ possibile neppure l'adempimento tardivo (ad esempio perchÃ© Ã" cessato il rapporto di lavoro), spetta la retribuzione corrispondente (c.d. indennitÃ di ferie non godute).