

Con sentenza del 14 dicembre 2023, relativa alla causa C-206/22, la prima sezione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea si è pronunciata in merito al periodo di messa in quarantena di un lavoratore non malato - disposto da un'autorità pubblica a causa del contatto del lavoratore con una persona infetta da un virus - in un periodo coincidente con i giorni di ferie annuali retribuite.

L'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, in attuazione dell'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, garantisce il diritto di ogni lavoratore ad un periodo annuale di ferie retribuite per una durata minima di quattro settimane. Tale diritto - che non può essere interpretato in senso restrittivo - prevede, secondo una giurisprudenza consolidata, una duplice finalità: consentire al lavoratore di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del proprio contratto di lavoro, permettendo così la reintegrazione delle energie psicofisiche, e, al contempo, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione soddisfacendo le esigenze familiari, sociali e ricreativo-culturali. A tal proposito, il lavoratore deve poter beneficiare effettivamente del periodo minimo di ferie annuali retribuite previsto dall'art. 7 della Direttiva 2003/88, nonché degli altri periodi minimi di riposo garantiti da tale direttiva.

La Corte ha osservato come la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite è diversa da quella del diritto al congedo per malattia, consistente nel permettere al lavoratore di ristabilirsi da una malattia. Difatti, va ricordato che, mentre i congedi per malattia costituiscono una sospensione del rapporto di lavoro, le ferie annuali retribuite (come d'altronde i riposi) non rientrano nelle ipotesi di sospensione del rapporto, rappresentando un adempimento dell'obbligazione lavorativa.

Riguardo alle finalità divergenti dei due tipi di congedo, la Corte ha dichiarato che un lavoratore in congedo per malattia durante un periodo di ferie annuali precedentemente fissato (e soggetto, dunque, alle limitazioni fisiche o psichiche derivanti dalla stessa che comportano un'incapacità lavorativa imprevedibile e indipendente dalla volontà del lavoratore) ha diritto, su sua richiesta e affinché possa beneficiare in concreto delle ferie annuali, di fruirne in un periodo diverso da quello coincidente con il periodo di congedo per malattia.

Per quanto concerne la misura di quarantena di lavoratori - che si trovano in una situazione diversa da quella di un lavoratore in congedo per malattia, soggetto invece alle limitazioni fisiche o psichiche da essa derivanti - disposta a seguito di contatti con persone infette da virus, la Corte ha rilevato in primo luogo che la finalità di tale misura, diretta ad evitare la propagazione di una malattia contagiosa mediante l'isolamento delle persone atte a svilupparne i sintomi, differisce da quelle delle ferie annuali retribuite. E, sebbene sia assodato che una misura di messa in quarantena è, come l'insorgere di un'incapacità lavorativa dovuta a malattia, un evento imprevedibile ed indipendente dalla volontà della persona che vi è sottoposta, non si può ritenere che la finalità della messa in quarantena sia, in linea di principio, paragonabile a quella di un congedo per malattia: un periodo di quarantena non può, di per sé, costituire un ostacolo alla realizzazione delle finalità delle ferie annuali retribuite (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C 569/16 e C 570/16, EU:C:2018:871, punto 41 e giurisprudenza ivi citata). Nonostante la messa in quarantena possa avere un impatto sulle condizioni in cui un lavoratore trascorre il proprio tempo libero, essa non può essere considerata di per sé un pregiudizio al diritto di tale lavoratore di godere effettivamente delle sue ferie annuali retribuite. Infatti, durante il periodo di ferie annuali, il lavoratore non può essere soggetto, nei confronti del suo datore di lavoro, ad alcun obbligo che gli possa impedire di dedicarsi, liberamente e senza interruzioni, ai propri interessi al fine di neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sua sicurezza e salute. Qualora il datore di lavoro adempia quindi a tali obblighi, non può essere tenuto a compensare gli svantaggi derivanti da un evento imprevedibile, come una messa in quarantena disposta da un'autorità pubblica, che impedirebbe al suo dipendente di beneficiare pienamente del suo diritto alle ferie annuali retribuite. Infatti, la Direttiva 2003/88 non mira a far sì che qualsiasi evento idoneo ad impedire al lavoratore di godere pienamente e nel modo che desidera di un periodo di distensione e di ricreazione giustifichi che gli siano concesse ferie supplementari affinché sia garantita la finalità delle ferie annuali.

In conclusione, dunque, la Corte ha stabilito che, alla luce delle considerazioni che precedono, l'art. 7 della Direttiva 2003/88, in attuazione dell'art. 31 della Carta, non osta ad una normativa o ad una prassi nazionale che non consenta il riporto di giorni di ferie annuali retribuite concessi ad un lavoratore non malato per un periodo coincidente con un periodo di messa in quarantena disposto da un'autorità pubblica a causa del contatto di tale lavoratore con una persona infetta da un virus.

Riferimenti Normativi:

- art. 31, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
- art. 7, Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003