Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

22 settembre 2022*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell'orario di lavoro – Articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7, paragrafo 1 – Diritto alle ferie annuali retribuite – Invalidità totale o inabilità al lavoro dovuta ad una malattia sopravvenuta nel corso di un periodo di riferimento – Normativa nazionale che prevede la perdita dei diritti alle ferie annuali retribuite alla scadenza di un determinato periodo – Obbligo del datore di lavoro di mettere il lavoratore in condizione di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite»

Nelle cause riunite C-518/20 e C-727/20,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisioni del 7 luglio 2020, pervenute in cancelleria il 16 ottobre 2020, nei procedimenti

XP

contro

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

e

AR

contro

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da A. Arabadjiev, presidente di sezione, I. Ziemele (relatrice), e P.G. Xuereb, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

* Lingua processuale: il tedesco.

considerate le osservazioni presentate:

– per XP, da J. Rehberg, Rechtsanwalt;

– per AR, da U. Happe, Rechtsanwältin;

– per la Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, da M.A.J. Strömer, Rechtsanwältin;

– per la St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, da N. Gehling;

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

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 17 marzo 2022,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione dell'articolo 7, paragrafo 1, 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 Tali domande sono state presentate nell'ambito di controversie che vedono contrapposti, da un lato, XP e la Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (in prosieguo: la «Fraport») (causa C-518/20) e, dall'altro, AR e la St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (causa C-727/20), in merito al diritto alle ferie annuali retribuite di XP e di AR per l'anno di riferimento nel corso del quale tali lavoratori si sono trovati, rispettivamente, in una situazione di invalidità totale e di inabilità al lavoro dovuta a malattia.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 L'articolo 7 della direttiva 2003/88, 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 una indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

Diritto tedesco

4 L'articolo 7 del Bundesurlaubsgesetz (legge federale in materia di ferie), dell'8 gennaio 1963 (BGBl. 1963, pag. 2), nella sua versione applicabile alla controversia principale (in prosieguo: il «BUrlG»), così dispone:

«(1) Ai fini della determinazione del periodo in cui le ferie possono essere fruite occorre tenere in considerazione le preferenze del lavoratore, salvo che vi ostino necessità rilevanti dell'azienda 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.

(2) Le ferie devono essere concesse in un solo periodo, a meno che motivi imperativi attinenti all'impresa o motivi attinenti alla persona del lavoratore non rendano necessario un loro frazionamento. Se, per motivi del genere, le ferie non possono essere concesse in un solo periodo e se il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie superiori a dodici giorni lavorativi, una delle frazioni del periodo di ferie deve allora comprendere almeno dodici giorni lavorativi consecutivi.

(3) Le ferie devono essere concesse e godute nell'anno civile in corso. Un riporto delle ferie all'anno civile successivo è ammissibile solo qualora sussistano rilevanti ragioni legate 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. 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 più essere concesse, integralmente o in parte, per cessazione del rapporto di lavoro, deve essere corrisposta un'indennità compensativa».

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

La causa C-518/20

5 XP è impiegato dal 2000 presso la Fraport in qualità di autista per il trasporto di merci. A causa di una disabilità grave, egli percepisce dal 1º dicembre 2014, a titolo di invalidità totale ma non permanente, una pensione il cui termine è stato fissato da ultimo al 31 agosto 2022.

6 XP ha citato la Fraport per far dichiarare che aveva diritto a 34 giorni di ferie annuali retribuite per l'anno 2014. Egli non avrebbe potuto beneficiare di tali giorni di ferie a causa del suo stato di salute, poiché la Fraport, peraltro, non ha adempiuto il suo obbligo di contribuire alla concessione e alla fruizione dei congedi.

7 La Fraport ha fatto valere che il diritto alle ferie annuali retribuite di XP per l'anno 2014 si è estinto il 31 marzo 2016, al termine del periodo di riporto previsto all'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG. Infatti, un lavoratore che, per motivi di salute, si trovi nell'incapacità di fruire delle sue ferie per un lungo periodo perderebbe il diritto alle ferie quindici mesi dopo la fine dell'anno di riferimento, e ciò indipendentemente dall'adempimento, da parte del datore di lavoro, degli obblighi che gli incombono al fine di consentire a tale lavoratore di fruirne.

8 Poiché i giudici di merito hanno respinto le sue richieste, XP ha proposto ricorso per cassazione (*Revision*) dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania).

9 Tale giudice si interroga sulla compatibilità, alla luce dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, della norma di cui all'articolo 7 del BUrlG secondo la quale le ferie non godute possono essere considerate perdute, in caso di inabilità al lavoro di lunga durata per ragioni di salute, anche qualora il datore di lavoro non abbia effettivamente messo il lavoratore in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie durante il periodo di lavoro precedente la sua invalidità totale.

10 Il giudice del rinvio ricorda di aver interpretato, a seguito della sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), l'articolo 7 del BUrlG in modo conforme all'articolo 7 della direttiva 2003/88 nei limiti in cui ha dichiarato che il diritto alle ferie annuali retribuite minime si estingue al termine del periodo di riferimento o del periodo di riporto solo se il datore di lavoro ha precedentemente posto il lavoratore in condizione di esercitare tale diritto, e se, ciò malgrado, tale lavoratore non ha fruito volontariamente di tale diritto.

11 Inoltre, in applicazione delle sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18), e del 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), il giudice del rinvio afferma di aver dichiarato che il diritto alle ferie annuali retribuite non va perduto in forza dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG se il lavoratore è inabile al lavoro a causa di malattia fino alla fine del periodo di riferimento e/o del periodo di riporto. Tuttavia, se l'incapacità lavorativa persiste, esso si estingue quindici mesi dopo la fine dell'anno di riferimento.

12 Il giudice del rinvio non si è ancora pronunciato sulla questione se il diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore con invalidità totale si estingua quindici mesi dopo l'anno di riferimento, quando tale incapacità perduri.

13 Secondo una prima interpretazione ipotizzabile, una tale estinzione, a causa del suo carattere eccezionale, sarebbe esclusa qualora il datore di lavoro non abbia adempiuto al proprio obbligo di consentire al lavoratore di esercitare il proprio diritto alle ferie. Infatti, tale obbligo conserverebbe la sua utilità anche qualora il lavoratore si trovi nell'incapacità di lavorare, poiché la durata della malattia non può essere nota in anticipo. Ogni azione o omissione di un datore di lavoro avente un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione delle ferie annuali retribuite sarebbe incompatibile con la finalità di tale diritto (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 42). Se il datore di lavoro avesse adempiuto il proprio obbligo in tempo utile, il lavoratore avrebbe potuto fruire delle ferie annuali prima dell'inizio della sua invalidità totale.

14 In base ad una seconda interpretazione, se, a causa di un'invalidità totale nel corso del periodo di riferimento e del periodo di riporto, è oggettivamente impossibile per il datore di lavoro mettere il lavoratore in condizione di esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite, si potrebbe ritenere che il datore di lavoro possa far valere l'estinzione del diritto alle ferie, anche se egli non ha adempiuto il suo obbligo di mettere il lavoratore in grado di esercitare il proprio diritto. In una situazione del genere, le ferie annuali retribuite sarebbero prive del loro effetto positivo per il lavoratore nella loro qualità di periodo di riposo, giustificando così, in caso di malattia di lunga durata, un periodo di riporto limitato a quindici mesi alla scadenza del quale il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue (sentenza del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punti 43 e 44).

15 È in tale contesto che 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] e l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] ostino all'interpretazione di una normativa nazionale quale l'articolo 7, paragrafo 3, del [BUrlG], 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».

La causa C-727/20

16 AR, dipendente della St. Vincenz-Krankenhaus, non è più in grado di lavorare da quando si è ammalata nel corso del 2017.

17 AR non ha usufruito di tutte le ferie annuali retribuite a cui aveva diritto per l'anno 2017. Il suo datore di lavoro non l'ha invitata a fruire delle ferie e non l'ha neppure informata del fatto che le ferie non richieste potevano decadere al termine dell'anno civile o del periodo di riporto di cui all'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG. AR ha presentato ai tribunali del lavoro un ricorso per far dichiarare che le spettano quattordici giorni di ferie retribuite per l'anno 2017. Essa sostiene che, a causa della sua inabilità al lavoro continuativa, il suo diritto alle ferie annuali retribuite non si è estinto il 31 marzo 2019, avendo il suo datore di lavoro omesso di prevenirla in tempo utile del rischio di perdita dei giorni di ferie.

18 La St. Vincenz-Krankenhaus sostiene che, conformemente all'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, il diritto alle ferie annuali retribuite di AR per il 2017 si è estinto il 31 marzo 2019.

19 Poiché i giudici di merito hanno respinto la sua domanda, AR ha proposto dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) un ricorso per cassazione (*Revision*).

20 Il giudice del rinvio ha adottato una motivazione analoga a quella esposta nell'ambito della causa C-518/20, riprodotta ai punti da 9 a 14 della presente sentenza, per quanto riguarda le ragioni che lo hanno indotto a porre le questioni sull'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

21 È in tale contesto che 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] e l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] ostino all'interpretazione di una normativa nazionale quale l'articolo 7, paragrafo 3, del [BUrlG], 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 a causa di malattia, pur avendo tuttavia potuto fruire delle ferie – quantomeno in parte – nell'anno di riferimento medesimo prima dell'insorgere della sua malattia stessa, 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 persistente, il differimento dell'estinzione a un momento successivo».

Procedimento dinanzi alla Corte

22 Con decisione della Corte del 30 novembre 2021, le cause C-518/20 e C-727/20 sono state riunite ai fini della fase orale e della sentenza, tenuto conto della loro connessione.

Sulle questioni pregiudiziali

23 Con le sue questioni sollevate in ciascuna delle cause C-518/20 e C-727/20, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale in applicazione della quale il diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore, maturato a titolo di un periodo di riferimento nel corso del quale è sopravvenuta un'invalidità totale o un'inabilità al lavoro a causa di una malattia che perdura da allora, può estinguersi vuoi al termine di un periodo di riporto autorizzato dal diritto nazionale, vuoi successivamente, qualora il datore di lavoro non abbia messo il lavoratore in condizione di esercitare tale diritto in tempo utile.

24 In primo luogo, si deve ricordare che, come emerge dalla formulazione stessa dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, ogni lavoratore beneficia di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane. Tale diritto alle ferie annuali retribuite 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 (sentenza del 6 novembre 2018, Max Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 19 e giurisprudenza ivi citata).

25 Peraltro, va osservato che il diritto alle ferie annuali retribuite non solo riveste, in qualità di principio del diritto sociale dell'Unione, particolare importanza, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei Trattati (sentenza del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punto 37).

26 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. Infatti, mentre la seconda disposizione garantisce il diritto di ogni lavoratore a un periodo annuale di ferie retribuite, la prima disposizione attua questo principio fissando la durata di tale periodo (sentenza del 13 gennaio 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punto 25).

27 In secondo luogo, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, 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 (sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 25, e 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 57 e giurisprudenza ivi citata).

28 Tale finalità, che distingue il diritto alle ferie annuali retribuite da altri tipi di congedo aventi scopi differenti, è basata sulla premessa che il lavoratore ha effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento. Infatti, l'obiettivo di consentire al lavoratore di riposarsi presuppone che tale lavoratore abbia svolto un'attività che, per assicurare la protezione della sua sicurezza e della sua salute prevista dalla direttiva 2003/88, giustifica il beneficio di un periodo di riposo, di distensione e di ricreazione. Pertanto, i diritti alle ferie annuali retribuite devono, in linea di principio, essere determinati in funzione dei periodi di lavoro effettivo maturati in forza del contratto di lavoro (sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

29 Ciò premesso, in talune situazioni in cui il lavoratore non è in grado di adempiere alle proprie funzioni, il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere subordinato da uno Stato membro all'obbligo di avere effettivamente lavorato. Ciò vale, in particolare, con riferimento ai lavoratori che sono assenti dal lavoro a causa di un congedo per malattia durante il periodo di riferimento. Infatti, come risulta dalla giurisprudenza della Corte, per quanto riguarda il diritto alle ferie annuali retribuite, detti lavoratori sono assimilati a quelli che hanno effettivamente lavorato nel corso di tale periodo [sentenza del 9 dicembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remunerazione durante le ferie annuali retribuite), C-217/20, EU:C:2021:987, punti 29 e 30 e giurisprudenza ivi citata].

30 A questo proposito, la Corte ha dichiarato che la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia è, in linea di principio, imprevedibile e indipendente dalla volontà del lavoratore. Infatti, le assenze per malattia devono essere considerate come assenze dal lavoro per motivi indipendenti dalla volontà dell'interessato, che devono essere calcolate nel periodo di servizio [v., in tal senso, sentenza del 9 dicembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remunerazione durante le ferie annuali retribuite), C-217/20, EU:C:2021:987, punto 31 e giurisprudenza ivi citata].

31 In tale contesto, la Corte ha giudicato che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 doveva essere interpretato nel senso che esso osta a disposizioni o a prassi nazionali, le quali prevedano che il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue allo scadere del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore è stato in congedo per malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e, per tale ragione, non ha potuto concretamente esercitare tale diritto (sentenza del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 24 e giurisprudenza ivi citata).

32 Ai sensi della giurisprudenza summenzionata è dunque escluso che il diritto di un lavoratore alle ferie minime annuali retribuite, garantito dal diritto dell'Unione, possa 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 durante il periodo di riferimento [v., in tal senso, sentenza del 9 dicembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remunerazione durante le ferie annuali retribuite), C-217/20, EU:C:2021:987, punto 32 e giurisprudenza ivi citata].

33 In terzo luogo, si deve ricordare che possono essere apportate limitazioni al diritto fondamentale alle ferie annuali retribuite sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta solamente rispettando le rigorose condizioni previste all'articolo 52, paragrafo 1, della Carta e, in particolare, il contenuto essenziale di tale diritto.

34 Pertanto, nel contesto particolare di lavoratori impossibilitati ad esercitare il loro diritto alle ferie annuali retribuite a causa della loro assenza dal lavoro per malattia, la Corte ha dichiarato che, nonostante un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi abbia il diritto di accumulare, senza limiti, tutti i diritti alle ferie annuali retribuite maturati durante la sua assenza dal lavoro, un tale cumulo illimitato non risponderebbe più alla finalità stessa del diritto alle ferie annuali retribuite (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punti 53 e 54 e giurisprudenza ivi citata).

35 La Corte ha già riconosciuto l'esistenza di «circostanze particolari» che, al fine di evitare le conseguenze negative di un cumulo illimitato dei diritti alle ferie annuali retribuite maturati durante un periodo di assenza per malattia di lunga durata, giustificano una deroga alla regola secondo cui il diritto alle ferie annuali retribuite non può estinguersi. Una deroga del genere si basa sulla finalità stessa del diritto alle ferie annuali retribuite nonché sulla necessità di tutelare il datore di lavoro dal rischio di cumulo troppo rilevante di periodi di assenza del lavoratore e delle difficoltà che questi ultimi potrebbero comportare per l'organizzazione del lavoro (sentenza del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punti 34 e 39).

36 Di conseguenza, nelle circostanze particolari nelle quali si trova un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi, la Corte ha statuito che l'articolo 7 della direttiva 2003/88, alla luce non soltanto della protezione del lavoratore alla quale mira tale direttiva, ma anche di quella del datore di lavoro, il quale affronta il rischio di un cumulo troppo considerevole dei periodi di assenza del lavoratore e le difficoltà che tali assenze potrebbero implicare per l'organizzazione del lavoro, deve essere interpretato nel senso che non osta a norme o a prassi 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 dei diritti a tali ferie di un lavoratore inabile al lavoro durante più periodi di riferimento consecutivi (sentenze del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punti 29 e 30, e del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 55).

37 Occorre, di conseguenza, esaminare, fatte salve le verifiche che incombono al giudice del rinvio, se circostanze come quelle di cui trattasi nei procedimenti principali siano «particolari» ai sensi della giurisprudenza citata al punto precedente, tanto da giustificare una deroga al diritto sancito all'articolo 7 della direttiva 2003/88 nonché all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, che è stato interpretato dalla Corte nel senso che tale diritto non può estinguersi alla scadenza del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, qualora il lavoratore non sia stato messo in condizione di fruire delle sue ferie.

38 Nel caso di specie, occorre stabilire se i datori di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale possano invocare l'applicazione della limitazione temporale del diritto alle ferie annuali retribuite, maturato da un lavoratore durante il periodo di riferimento in cui ha effettivamente lavorato prima di diventare totalmente invalido o inabile al lavoro, come risulta dalla giurisprudenza citata ai punti da 34 a 36 della presente sentenza.

39 La Corte ha già dichiarato che la perdita automatica del diritto alle ferie annuali retribuite, che non è subordinata alla previa verifica che il lavoratore sia stato effettivamente messo in condizione di esercitare tale diritto, viola i limiti, ricordati al punto 33 della presente sentenza, che si impongono imperativamente agli Stati membri quando precisano le modalità di esercizio di tale diritto (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 40).

40 Occorre ricordare che spetta al datore di lavoro assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare il diritto alle ferie annuali (v., in tal senso, sentenze del 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 51 e giurisprudenza ivi citata, e del 6 novembre 2018, Max Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 44 e giurisprudenza ivi citata). A tal proposito, contrariamente ad una situazione di cumulo del diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore che è stato impossibilitato a beneficiarne a causa di malattia, il datore di lavoro che non metta un lavoratore in condizione di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite deve assumersene le conseguenze (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 77 e giurisprudenza ivi citata).

41 Pertanto, gli Stati membri non possono derogare al principio derivante dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, e dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, principio secondo cui un diritto acquisito alle ferie annuali retribuite non può estinguersi alla fine del periodo di riferimento e/o del periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore non è stato in condizione di beneficiare delle sue ferie (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 54 e giurisprudenza ivi citata).

42 Come si evince dal paragrafo 65 delle conclusioni dell'avvocato generale, spetta al giudice nazionale verificare se il datore di lavoro abbia adempiuto in tempo utile i suoi obblighi di invito e di informazione relativi al godimento delle ferie annuali retribuite.

43 Inoltre, occorre constatare che, nei procedimenti principali, i lavoratori interessati si limitano a rivendicare le ferie annuali retribuite maturate per il periodo di riferimento durante il quale sono stati in parte occupati nel lavoro e in parte in situazione di invalidità totale o di inabilità al lavoro per malattia.

44 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 52 delle sue conclusioni, in circostanze come quelle di cui ai procedimenti principali, il rischio di conseguenze negative di un cumulo illimitato dei diritti alle ferie annuali retribuite non sussiste. Pertanto, una tutela degli interessi del datore di lavoro come quella richiamata ai punti 35 e 36 della presente sentenza non sembra strettamente necessaria e, pertanto, non sarebbe, a priori, tale da giustificare una deroga al diritto alle ferie annuali retribuite del lavoratore.

45 Pertanto, mentre la limitazione temporale accettata dalla Corte nella sentenza del 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), impedisce certamente ai lavoratori di chiedere il mantenimento di tutti i diritti alle ferie annuali retribuite maturati durante la loro prolungata assenza dal lavoro in relazione a diversi periodi di riferimento consecutivi, tale limitazione non può applicarsi ai diritti alle ferie annuali retribuite maturati durante il periodo di riferimento in cui il lavoratore ha effettivamente lavorato prima di diventare totalmente invalido o inabile al lavoro, senza esaminare la questione se il datore di lavoro abbia messo, in tempo utile, il lavoratore in condizione di esercitare tale diritto, poiché una tale situazione equivarrebbe a privare di contenuto il diritto sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e concretizzato dall'articolo 7 della direttiva 2003/88.

46 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni sollevate in ciascuna delle cause C-518/20 e C-727/20 dichiarando che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale in applicazione della quale il diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore, maturato a titolo di un periodo di riferimento nel corso del quale tale lavoratore ha effettivamente lavorato prima di trovarsi in una situazione di invalidità totale o di inabilità al lavoro a causa di una malattia che perdura da allora, può estinguersi, vuoi al termine di un periodo di riporto autorizzato dal diritto nazionale, vuoi successivamente, anche qualora il datore di lavoro non abbia messo, in tempo utile, il lavoratore in condizione di esercitare tale diritto.

Sulle spese

47 Nei confronti delle parti nei procedimenti principali 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 (Prima 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, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,

devono essere interpretati nel senso che:

essi ostano a una normativa nazionale in applicazione della quale il diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore, maturato a titolo di un periodo di riferimento nel corso del quale tale lavoratore ha effettivamente lavorato prima di trovarsi in una situazione di invalidità totale o di inabilità al lavoro a causa di una malattia che perdura da allora, può estinguersi, vuoi al termine di un periodo di riporto autorizzato dal diritto nazionale, vuoi successivamente, anche qualora il datore di lavoro non abbia messo, in tempo utile, il lavoratore in condizione di esercitare tale diritto.

Firme