Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
JEAN RICHARD DE LA TOUR
presentate il 5 maggio 2022[1]

Causa C-120/21

LB
contro
TO

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania)]

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Diritto alle ferie annuali retribuite – Indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute all'atto della cessazione del rapporto di lavoro – Termine di prescrizione di tre anni – Dies a quo – Obblighi di sollecito e di informazione del lavoratore quanto al godimento delle ferie»

I. Introduzione

1. Con la presente domanda di pronuncia pregiudiziale, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) chiede alla Corte di interpretare 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[2] e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea[3].

2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che oppone TO a LB al fine di ottenere un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite. LB ha invocato la prescrizione del diritto alle ferie annuali retribuite rivendicato da TO.

3. La questione sollevata dal giudice del rinvio invita a determinare se l'applicazione di disposizioni nazionali in materia di prescrizione al diritto a ferie annuali retribuite sia conforme al diritto dell'Unione qualora il datore di lavoro non abbia rispettato gli obblighi di sollecito e di informazione del lavoratore quanto alla fruizione delle ferie, come stabilito dalla Corte nelle sentenze del 6 novembre 2018, Kreuziger[4] e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften[5].

1 Lingua originale: il francese.

2 GU 2003, L 299, pag. 9.

3 In prosieguo: la «Carta».

4 C-619/16, in prosieguo: la «sentenza Kreuziger», EU:C:2018:872.

5 C-684/16, in prosieguo: la «sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften», EU:C:2018:874.

4. In dette sentenze la Corte ha infatti stabilito che il datore di lavoro deve invitare il lavoratore a esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite e informarlo della possibile estinzione di tale diritto. Laddove il datore di lavoro non rispetti gli obblighi ad esso incombenti, il suddetto diritto non può estinguersi al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto previsto dal diritto nazionale.

5. Nell'ambito della causa in esame, la Corte dovrà decidere se quanto da essa stabilito in materia di estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite valga altresì per quanto riguarda l'applicazione al diritto in parola di un termine di prescrizione ordinario. Più precisamente, se tale termine possa iniziare a decorrere e terminare indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro abbia effettivamente posto il lavoratore in condizione di esercitare detto diritto.

6. Nelle considerazioni che seguono, illustrerò le ragioni per le quali ritengo che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale in applicazione della quale il diritto alle ferie annuali retribuite maturate a titolo di un periodo di riferimento nonché, correlativamente, il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute in caso di cessazione del rapporto di lavoro, sono soggetti a un termine di prescrizione di tre anni che inizia a decorrere alla fine di detto periodo di riferimento, laddove il datore di lavoro non abbia rispettato gli obblighi di sollecito e informazione ad esso incombenti quanto alla fruizione di tali ferie da parte del lavoratore.

II. Contesto normativo

A. Diritto dell'Unione

7. L'articolo 7 della direttiva 2003/88, intitolato «Ferie annuali», prevede 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

8. L'articolo 7 del Bundesurlaubsgesetz (legge federale relativa alle ferie)[6], dell'8 gennaio 1963, nella sua versione del 7 maggio 2002 applicabile al rapporto di lavoro tra le parti[7], è intitolato «Periodo di godimento, riporto e indennità sostitutiva delle ferie». Detto articolo così dispone:

«(...)

(3) 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

6 BGBl, 1963, pag. 2.

7 BGBl, 2002 I, pag. 1592, in prosieguo: il «BUrlG».

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, a causa della cessazione del rapporto di lavoro, le ferie non possano essere più concesse integralmente o in parte, deve essere corrisposta un'indennità».

9. Il Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile; in prosieguo: il «BGB»), applicabile al rapporto di lavoro tra le parti nel procedimento principale, all'articolo 194, intitolato «Oggetto della prescrizione», prevede quanto segue:

«(1) Il diritto di pretendere da un altro soggetto una prestazione o un'astensione (diritto di credito) è soggetto a prescrizione.

(...)».

10. Ai sensi dell'articolo 195 del BGB, intitolato «Termine ordinario di prescrizione»:

«Il termine ordinario di prescrizione è di tre anni».

11. L'articolo 199 del BGB, intitolato «Dies a quo del termine ordinario di prescrizione e termini massimi di prescrizione», è così formulato:

«(1) Salvo disposizione contraria, il termine ordinario di prescrizione inizia a decorrere alla fine dell'anno in cui

1. è sorto il diritto e

2. il creditore è venuto a conoscenza delle circostanze che fondano il diritto e della persona del debitore, o avrebbe dovuto esserne venuto a conoscenza senza negligenza grave da parte sua.

(...)

(4) I diritti diversi da quelli di cui ai paragrafi da 2 a 3 bis si prescrivono in dieci anni a decorrere dalla data in cui sono sorti, indipendentemente dal fatto che siano conosciuti o ignorati per negligenza grave.

(...)».

12. Ai sensi dell'articolo 204 del BGB, intitolato «Sospensione della prescrizione a seguito della proposizione di un ricorso»:

«(1) La prescrizione è sospesa in caso di:

1. proposizione di un'azione esecutiva o di riconoscimento del diritto (...)

(…)».

III. Fatti della controversia principale e questione pregiudiziale

13. TO è stata impiegata presso LB come tributarista e contabile dal 1º novembre 1996 al 31 luglio 2017. Ella godeva del diritto a 24 giorni di ferie per anno civile. Con lettera del 1º marzo 2012, LB certificava a TO che il suo diritto a ferie residue di 76 giorni relative all'anno civile 2011 e agli anni precedenti non sarebbe scaduto il 31 marzo 2012, poiché ella non aveva potuto fruire di tali ferie a causa dell'elevato carico di lavoro nel suo studio. Negli anni dal 2012 al 2017 LB accordava a TO, complessivamente, 95 giorni di ferie. Quest'ultima non godeva della totalità del periodo minimo di ferie annuali previsto ex lege. LB non invitava TO a prendere più giorni di ferie, né le faceva presente che avrebbe potuto perdere le ferie non richieste al termine dell'anno civile o del periodo di riporto.

14. Con ricorso presentato il 6 febbraio 2018 dinanzi all'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro, Germania), TO chiedeva l'indennità finanziaria sostitutiva per i 101 giorni di ferie annuali retribuite relative al 2017 e agli anni precedenti, che non aveva utilizzato prima della fine del suo rapporto di lavoro. LB esprimeva il parere che le ferie della ricorrente fossero da considerare perse. Al riguardo, egli ha fatto valere che non aveva potuto venire a conoscenza dei propri obblighi di informazione e di sollecito, dato che la giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) era mutata solo successivamente alla conclusione del rapporto di lavoro, con le decisioni del 19 febbraio 2019. Inoltre egli non sarebbe tenuto a corrispondere un'indennità sostitutiva per le ferie sulla base del rilievo che i diritti alle ferie che TO potrebbe pretendere di vedere convertiti in indennità sostitutiva sarebbero prescritti.

15. L'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro) condannava LB a versare un'indennità finanziaria per le ferie residue relative all'anno 2017. Quanto al resto, il ricorso era respinto.

16. A seguito dell'appello interposto da TO, il Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro del Land, Germania) imponeva a LB di liquidare a quest'ultima un'indennità finanziaria per 76 giorni di ferie non godute relative agli anni dal 2013 al 2016, per un importo lordo di EUR 17 376,64. Esso considerava che, in osservanza delle norme di diritto dell'Unione, il diritto alle ferie di TO non potesse decadere in forza dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, né essere prescritto ai sensi delle disposizioni generali in materia di prescrizione di cui agli articoli 194 e seguenti del BGB, dal momento che LB non aveva posto TO in condizione di fruire delle sue ferie.

17. LB ha proposto ha proposto ricorso per cassazione («Revision») dinanzi al giudice del rinvio.

18. Tale giudice afferma, sulla base della giurisprudenza delle sentenze Kreuziger e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, che i diritti alle ferie annuali retribuite di TO per gli anni dal 2013 al 2016 non sono estinti ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG poiché LB non l'ha invitata a fruire delle sue ferie e non l'ha informata, in modo preciso e tempestivo, che, qualora non ne avesse fruito, tali ferie sarebbero andate perse alla fine dell'anno civile o del periodo di riporto.

19. Al pari della Corte, il giudice del rinvio parte dal principio secondo cui l'estinzione dei diritti alle ferie annuali retribuite nei casi in cui un lavoratore non abbia potuto fruire delle sue ferie è configurabile solo in via eccezionale, in presenza di circostanze particolari che giustifichino la perdita di tali ferie. Orbene, detto giudice constata che LB avrebbe potuto mettere TO in condizione di fruire delle sue ferie relative agli anni dal 2013 al 2016 adempiendo i suoi obblighi di sollecito e di informazione.

20. Poiché LB ha sollevato un'eccezione di prescrizione, sulla base degli articoli 194 e 195 del BGB, da cui risulta che le pretese di un creditore si prescrivono tre anni dopo la fine dell'anno nel corso del quale è sorto il suo diritto, detto giudice deve esaminare se i diritti alle ferie annuali retribuite, che non hanno potuto estinguersi in forza dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, siano prescritti.

21. Il giudice del rinvio afferma che la domanda di TO sarebbe infondata, nella misura in cui essa riguarda un'indennità sostitutiva per le ferie non fruite per gli anni 2013 e 2014, se l'articolo 7 del BUrlG, interpretato alla luce del diritto dell'Unione, non ostasse alla prescrizione dei diritti alle ferie per tali anni e consentisse di basarsi, per far decorrere il termine di prescrizione, sull'anno di riferimento in cui il diritto è sorto, anche in caso di mancata cooperazione da parte del datore di lavoro.

22. Detto giudice si propone in tal modo di chiarire come le disposizioni generali in materia di prescrizione di cui agli articoli 194 e seguenti del BGB siano in relazione con l'articolo 7 del BUrlG, in considerazione della giurisprudenza derivante dalle sentenze Kreuziger e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Infatti, tenuto conto di detta giurisprudenza, un'applicazione delle norme nazionali in materia di prescrizione al diritto alle ferie in una situazione come quella di cui al procedimento principale potrebbe comportare una violazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

23. In particolare, occorrerebbe stabilire se da detta giurisprudenza si debba dedurre che tali disposizioni ostano a che un lavoratore sia tenuto a proporre un'azione ai sensi dell'articolo 204, paragrafo 1, del BGB al fine di sospendere la prescrizione del suo diritto alle ferie in una situazione in cui il suo datore di lavoro non lo ha posto in condizione di esercitare tale diritto.

24. Il giudice del rinvio nutre dubbi in ordine alla corretta interpretazione del diritto dell'Unione, dato che la Corte ha già ammesso, conformemente al principio dell'autonomia procedurale degli Stati membri, l'applicazione di termini di prescrizione, purché siano rispettati i principi di equivalenza e di effettività.

25. Orbene, con riferimento al principio di effettività, le indicazioni che si possono trarre dalla giurisprudenza della Corte richiederebbero ulteriori chiarimenti per quanto riguarda la loro applicazione all'esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite. In particolare, al centro degli interrogativi del giudice del rinvio vi è la questione del dies a quo del termine di prescrizione.

26. Secondo un primo punto di vista, l'applicazione delle norme nazionali in materia di prescrizione all'esercizio di tale diritto potrebbe essere considerata compatibile con il principio di effettività. Prevedendo un termine di prescrizione di tre anni, il legislatore nazionale avrebbe stabilito un adeguato equilibrio tra gli interessi del datore di lavoro in quanto debitore del diritto alle ferie annuali retribuite e quelli del lavoratore in quanto creditore del diritto in parola. Sottolineando che, conformemente all'articolo 195 e all'articolo 199, paragrafo 1, punti 1 e 2, del BGB, il termine di cui trattasi inizia a decorrere solo dalla conoscenza o dalla possibile individuazione della pretesa creditoria, il giudice del rinvio osserva che il lavoratore, il quale di regola è a conoscenza del diritto alle ferie derivante dal suo contratto di lavoro, dalla legge o dai contratti collettivi, è in grado di far valere suddetto diritto in giudizio entro un termine sufficientemente lungo, sospendendo così il termine di prescrizione.

27. Tuttavia, in base a un secondo punto di vista, la giurisprudenza della Corte conterrebbe parimenti indicazioni che inducono a ritenere che l'applicazione di norme nazionali in materia di prescrizione al diritto alle ferie annuali retribuite sia incompatibile con il principio di effettività qualora il datore di lavoro non abbia adempiuto i propri obblighi di sollecito e di informazione.

28. La Corte avrebbe infatti già dichiarato, in un altro contesto, che l'applicazione di un termine di prescrizione è atto a rendere eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti riconosciuti dal diritto dell'Unione e, di conseguenza, a violare il principio di effettività in combinato disposto con il principio della certezza del diritto, se inizia a decorrere da un momento in cui il richiedente non poteva conoscere o intendere la portata dei diritti conferitigli dal diritto dell'Unione perché non disponeva delle informazioni necessarie, [8].

29. Pertanto, secondo il giudice del rinvio, la questione che si pone in siffatto contesto è se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta impongano di subordinare il dies a quo del termine di prescrizione non solo alla conoscenza della costituzione e della portata del diritto alle ferie annuali retribuite, ma parimenti all'informazione relativa alla limitazione nel tempo e all'eventuale estinzione di tale diritto, che il datore di lavoro deve trasmettere in adempimento dei propri obblighi di sollecito e di informazione.

30. Alla luce di tali elementi, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 7 della [direttiva 2003/88] e l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] ostino all'applicazione di una normativa nazionale quale l'articolo 194, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 195 del [BGB], secondo cui il diritto a ferie annuali retribuite è soggetto a un termine ordinario di prescrizione di tre anni, decorrente, nelle condizioni previste dall'articolo 199, paragrafo 1, del BGB, dalla fine dell'anno in cui le ferie sono maturate, se il datore di lavoro non ha posto effettivamente il lavoratore, tramite solleciti e indicazioni in tal senso, in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie».

31. Il governo tedesco e la Commissione europea hanno presentato osservazioni scritte. Il 24 marzo 2022 si è tenuta un'udienza di discussione.

IV. Analisi

32. Con la sua questione pregiudiziale, il giudice del rinvio chiede in sostanza alla Corte di dichiarare se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale in applicazione della quale il diritto alle ferie annuali retribuite acquisito per un periodo di riferimento, nonché, correlativamente, il diritto a un'indennità finanziaria per il periodo delle ferie annuali retribuite non fruite in caso di cessazione del rapporto di lavoro, sono soggetti a un termine di prescrizione di tre anni che inizia a decorrere dalla fine di tale periodo di riferimento, qualora il datore di lavoro non abbia rispettato gli obblighi di sollecito e informazione ad esso incombenti quanto al godimento delle ferie in parola da parte del lavoratore.

[8] Il giudice del rinvio fa riferimento, a tal riguardo, a sentenze relative all'interpretazione della direttiva 93/13/CEE del Consiglio, del 5 aprile 1993, concernente le clausole abusive nei contratti stipulati con i consumatori (GU 1993, L 95, pag. 29). Egli cita le sentenze del 13 settembre 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, punto 69), e del 16 luglio 2020, Caixabank e Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 e C-259/19, EU:C:2020:578, punti 90 e segg.).

33. Per rispondere a suddetta questione, occorre ricordare che, come emerge dalla formulazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 e dalla giurisprudenza della Corte, spetta agli Stati membri definire, nella loro normativa interna, le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, precisando le circostanze concrete in cui i lavoratori possono avvalersi di tale diritto [9].

34. A detto proposito, la Corte ha dichiarato che «l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente accordato da tale direttiva, che comprenda finanche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, purché, però, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale direttiva gli conferisce» [10].

35. La Corte ha già stabilito che una normativa nazionale quale l'articolo 7, paragrafo 3, del BurlG disciplina l'ambito delle modalità di esercizio delle ferie annuali retribuite, ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, come interpretato dalla Corte [11]. Una normativa di questo tipo fa parte delle norme e delle procedure di diritto nazionale applicabili per la determinazione delle ferie dei lavoratori e volte a tener conto dei vari interessi in gioco [12].

36. Tuttavia, secondo la Corte, in ogni situazione «è necessario assicurarsi che l'applicazione di simili norme nazionali non possa comportare l'estinzione dei diritti alle ferie annuali retribuite maturati dal lavoratore, laddove quest'ultimo non abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare tali diritti» [13]. Così, una «perdita automatica del diritto alle ferie annuali retribuite, non subordinata alla previa verifica che il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare tale diritto, viola i limiti (...) che si impongono imperativamente agli Stati membri quando essi precisano le modalità di esercizio di tale diritto» [14]. In effetti, «l'estinzione del diritto maturato da un lavoratore alle ferie annuali retribuite o del suo correlato diritto al pagamento di un'indennità per le ferie non godute in caso di cessazione del rapporto di lavoro, senza che l'interessato abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare detto diritto alle ferie annuali retribuite, arrecherebbe pregiudizio alla sostanza stessa del diritto medesimo» [15].

37. Da tale giurisprudenza della Corte risulta che, per quanto riguarda il diritto alle ferie annuali retribuite, il principio è che questo diritto non può estinguersi alla scadenza del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore non è stato in grado di fruire delle sue ferie [16].

9 V., segnatamente, sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 28), e sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 34).

10 V., in particolare, sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 43), e sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 35).

11 V. sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 36).

12 V. sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 37 e giurisprudenza citata).

13 Sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 38).

14 Sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 40).

15 V. sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 26 e giurisprudenza citata).

16 V., in particolare, 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 72).

38. Nella misura in cui esse si applicano al diritto alle ferie annuali retribuite, le norme sulla prescrizione di cui agli articoli 194 e seguenti del BGB rientrano, al pari dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, nell'ambito delle modalità di esercizio di tale diritto. Siffatte norme devono quindi altresì rispettare i limiti imposti agli Stati membri affinché non venga compromessa la sostanza stessa di detto diritto.

39. Si tratta nel caso di specie di esprimere in altro modo, nel settore specifico del diritto alle ferie annuali retribuite, la regola generale secondo la quale gli Stati membri godono di un'autonomia procedurale disciplinata dal diritto dell'Unione. Da una giurisprudenza costante della Corte risulta, in effetti, che, in mancanza di una disciplina specifica dell'Unione in materia, le modalità di attuazione del diritto in parola rientrano nell'ordinamento giuridico interno degli Stati membri in virtù del principio dell'autonomia procedurale di questi ultimi. Tali modalità non devono tuttavia essere meno favorevoli di quelle che disciplinano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza) né essere strutturate in modo da rendere in pratica impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività) [17].

40. Nell'ambito della presente causa, è in discussione solo il principio di effettività [18]. Per quanto riguarda il principio in parola, si deve osservare che la Corte ha costantemente dichiarato che ciascun caso in cui si pone la questione se una disposizione nazionale renda impossibile o eccessivamente difficile l'applicazione del diritto dell'Unione dev'essere esaminato tenendo conto del ruolo di detta disposizione nell'insieme del procedimento, dello svolgimento e delle peculiarità dello stesso, dinanzi ai vari organi giurisdizionali nazionali. Sotto tale profilo, si devono considerare, se necessario, i principi che sono alla base del sistema giurisdizionale nazionale, quali la tutela dei diritti della difesa, il principio della certezza del diritto e il regolare svolgimento del procedimento [19].

41. Inoltre, la Corte ha precisato che l'obbligo per gli Stati membri di garantire l'effettività dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell'Unione implica un requisito di tutela giurisdizionale effettiva, sancita parimenti dall'articolo 47 della Carta, che vale, tra l'altro, per quanto riguarda la definizione delle modalità relative alle azioni giudiziarie fondate su siffatti diritti [20].

42. Con riguardo all'analisi delle caratteristiche di un termine di prescrizione, la Corte ha precisato che siffatta analisi deve vertere sulla durata di tale termine e sulle modalità della sua applicazione, ivi compresa la modalità adottata per dare inizio al decorso di detto termine [21].

43. È mediante l'utilizzo di un simile schema di analisi che occorre esaminare se, e in quale misura, l'applicazione del termine di prescrizione di cui trattasi nel procedimento principale al diritto alle ferie annuali retribuite sia compatibile con il diritto dell'Unione.

[17] V., in particolare, sentenze del 10 giugno 2021, BNP Paribas Personal Finance SA (da C-776/19 a C-782/19, in prosieguo: la «sentenza BNP Paribas Personal Finance», EU:C:2021:470, punto 27 e giurisprudenza citata), e del 10 febbraio 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld e Österreichische Gesundheitskasse (Termine di prescrizione) (C-219/20, EU:C:2022:89, punto 41 e giurisprudenza citata).

[18] Per quanto riguarda il principio di equivalenza, dalla decisione di rinvio risulta che gli articoli 194 e seguenti del BGB, invocati per eccepire la prescrizione del diritto alle ferie annuali retribuite nel procedimento principale, sono applicabili a qualsiasi diritto civile basato sia sul diritto nazionale sia su quello dell'Unione.

[19] V., in particolare, sentenza BNP Paribas Personal Finance (punto 28 e giurisprudenza citata).

[20] V., in particolare, sentenza BNP Paribas Personal Finance (punto 29 e giurisprudenza citata).

[21] V., in particolare, sentenza BNP Paribas Personal Finance (punto 30 e giurisprudenza citata).

44. In primo luogo, per quanto riguarda la durata del termine di prescrizione, la Corte ha già dichiarato che termini di ricorso ragionevoli fissati, a pena di decadenza, nell'interesse della certezza del diritto non sono tali da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione, se siffatti termini sono materialmente sufficienti per consentire a un singolo di preparare e proporre un ricorso effettivo [22]. Infatti, la fissazione di termini di ricorso ragionevoli a pena di decadenza, nell'interesse della certezza del diritto, è compatibile con il diritto dell'Unione [23].

45. Nel caso di specie, l'articolo 195 del BGB, invocato da LB nel procedimento principale per opporsi alle rivendicazioni di TO, fissa la durata del periodo di prescrizione a tre anni. Orbene, la Corte ha già dichiarato che un siffatto termine, laddove è stabilito e conosciuto in anticipo, appare ragionevole e conforme al principio di effettività [24].

46. In secondo luogo, per quanto riguarda il dies a quo del termine di prescrizione di cui trattasi nel procedimento principale, occorre verificare se esso sia tale da impedire al lavoratore di far valere, nel corso di detto termine, i diritti conferitigli dalla direttiva 2003/88.

47. Ricordo che, ai sensi dell'articolo 199, paragrafo 1, del BGB, il termine ordinario di prescrizione inizia a decorrere alla fine dell'anno in cui è sorto il diritto e il creditore è venuto a conoscenza delle circostanze che fondano il diritto e della persona del debitore, o avrebbe dovuto esserne venuto a conoscenza senza negligenza grave da parte sua. La disposizione in parola implica che il termine di prescrizione di tre anni inizia a decorrere, in linea di principio, alla fine dell'anno di riferimento nel corso del quale il lavoratore ha maturato i suoi diritti alle ferie annuali retribuite. Così fissato, il dies a quo di siffatto termine di prescrizione si fonda sul fatto che detto lavoratore è di regola a conoscenza del diritto alle ferie risultante dal suo contratto di lavoro, dalla legge o dai contratti collettivi, ed è in grado di far valere il diritto di cui trattasi in giudizio entro un termine sufficientemente lungo, sospendendo in tal modo il termine di prescrizione.

48. Ritengo tuttavia, al pari della Commissione, che un termine di prescrizione come quello di cui trattasi nel procedimento principale non possa essere attivato esclusivamente sulla base di una conoscenza teorica e presunta da parte del lavoratore in ordine all'esistenza del suo diritto alle ferie annuali retribuite. Una simile interpretazione è, a mio avviso, incompatibile con il principio di effettività, in quanto comporta un rischio non trascurabile che il lavoratore non sia in grado di esercitare, entro il termine previsto dall'articolo 195 del BGB, il suo diritto alle ferie annuali retribuite. Infatti, l'esercizio effettivo di tale diritto da parte del lavoratore presuppone che il datore di lavoro gli abbia precedentemente fornito un'informazione adeguata e completa sulla portata delle ferie a sua disposizione. Siffatta informazione risulta ancor più necessaria allorché i diritti alle ferie sono oggetto di diversi riporti.

49. Di conseguenza, non è il termine di prescrizione previsto dal diritto tedesco né la sua durata a rappresentare in quanto tali l'aspetto problematico alla luce del principio di effettività, bensì il dies a quo di tale termine, che deve essere fissato, a mio avviso, alla fine dell'anno in cui il datore di lavoro ha adempiuto il proprio obbligo di informazione, poiché è in siffatta data che si deve ritenere che il lavoratore abbia «conoscenza» del suo diritto alle ferie annuali retribuite ai sensi dell'articolo 199, paragrafo 1, del BGB. Se ne deve dedurre che, finché il datore di lavoro non ha

22 V., in particolare, sentenza BNP Paribas Personal Finance (punto 31 e giurisprudenza citata).

23 V., in particolare, sentenza BNP Paribas Personal Finance (punto 32 e giurisprudenza citata).

24 V., in particolare, sentenze del 15 aprile 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, punti 28 e 29), e del 9 luglio 2020, Raiffeisen Bank e BRD Groupe Société Générale (C-698/18 e C-699/18, EU:C:2020:537, punto 64).

assolto il proprio obbligo di informazione, il termine di prescrizione di cui trattasi nel procedimento principale non può iniziare a decorrere. Inteso in tal senso, il diritto tedesco potrebbe, a mio avviso, essere oggetto di un'interpretazione conforme al diritto dell'Unione.

50. A tal proposito, secondo la giurisprudenza della Corte, il datore di lavoro deve assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite [25]. A detto fine, la Corte ha dichiarato che «il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo – in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e il relax cui esse sono volte a contribuire – del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato» [26].

51. Inoltre, la Corte ha dichiarato che «l'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro (...). Ove quest'ultimo non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violino, rispettivamente, l'articolo 7, paragrafo 1, e l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88» [27].

52. Secondo il governo tedesco, i concetti di estinzione e di prescrizione presentano tuttavia differenze fondamentali. La prescrizione, infatti, non sarebbe prevista unicamente nell'interesse del debitore, ma sarebbe un requisito dello Stato di diritto in quanto contribuisce alla pace e alla certezza del diritto. Orbene, la prescrizione potrebbe raggiungere detti obiettivi solo qualora la possibilità di far valere i diritti fosse soggetta a un limite temporale. Laddove, invece, la prescrizione fosse considerata inapplicabile in determinate circostanze, i diritti alle ferie annuali retribuite sorti nel corso di un rapporto di lavoro potrebbero essere liberamente accumulati a tempo indeterminato, il che sarebbe in contrasto con la finalità di riposo di tali ferie. Il governo tedesco ritiene pertanto che l'applicazione di norme nazionali in materia di prescrizione al diritto alle ferie annuali retribuite sia conforme al diritto dell'Unione, anche quando il datore di lavoro non abbia assolto i propri obblighi di sollecito e d'informazione.

53. Ritengo, contrariamente al governo tedesco, che, nella misura in cui la scadenza di un termine di prescrizione come quello di cui trattasi nel procedimento principale può comportare la perdita da parte del lavoratore del proprio diritto alle ferie annuali retribuite, si debba applicare per analogia a tale termine quanto stabilito dalla Corte nella sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften relativamente a una norma nazionale, ossia l'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, che comporta l'estinzione del diritto acquisito del lavoratore alle ferie annuali retribuite o del suo correlato diritto al pagamento di un'indennità per le ferie non fruite in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Ne consegue che l'applicazione di un termine di prescrizione come quello di cui trattasi nel procedimento principale deve essere subordinata alla previa verifica che il datore di lavoro abbia effettivamente posto il lavoratore in condizione di esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite. Inoltre, come dichiarato dalla Corte a

[25] V., in particolare, sentenza Kreuziger (punto 51 e giurisprudenza citata) e sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 44 e giurisprudenza citata).

[26] Sentenza Kreuziger (punto 52) e sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 45).

[27] Sentenza Kreuziger (punto 53) e sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 46).

proposito dei consumatori, un termine di prescrizione può essere compatibile con il principio di effettività unicamente se il consumatore ha avuto la possibilità di conoscere i suoi diritti prima che detto termine inizi a decorrere o scada [28].

54. Ricordo, a tal proposito, che gli obblighi di sollecito e d'informazione che gravano sul datore di lavoro sono giustificati dalla circostanza che il lavoratore dev'essere considerato la parte debole nel rapporto di lavoro e che può essere dissuaso dal far valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro [29]. Secondo la Corte, «è necessario evitare una situazione in cui l'onere di assicurarsi dell'esercizio effettivo del diritto alle ferie annuali retribuite sia interamente posto a carico del lavoratore, il che offrirebbe invece al datore di lavoro la possibilità di andare esente dai propri obblighi invocando il fatto che il lavoratore non ha presentato richiesta di ferie annuali retribuite» [30].

55. La logica di tale ragionamento consiste nel considerare che la perdita del diritto alle ferie annuali retribuite maturato da un lavoratore non può risultare dalla constatazione secondo la quale egli non ha tenuto un comportamento attivo quanto alla fruizione delle sue ferie, in mancanza di una previa verifica che il lavoratore sia stato effettivamente posto in condizione di esercitare tale diritto da parte del suo datore di lavoro. Una siffatta perdita, che non sia subordinata alla previa verifica che il datore di lavoro abbia assolto i suoi obblighi di sollecito e di informazione quanto alla fruizione delle ferie, violerebbe, anche nel caso di una normativa nazionale sui termini di prescrizione, i limiti che si impongono imperativamente agli Stati membri quando essi precisano le modalità di esercizio del diritto in parola [31].

56. Secondo questa stessa logica, ritengo che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta non consentano di subordinare la conservazione del diritto maturato da parte di un lavoratore alle ferie annuali retribuite alla proposizione, da parte di quest'ultimo, di un ricorso avente l'effetto, conformemente all'articolo 204 del BGB, di sospendere il termine di prescrizione.

57. In definitiva, i principi espressi dalla Corte nelle sentenze Kreuziger e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften in materia di estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite sono, a mio avviso, trasponibili alla questione della prescrizione di detto diritto. Pertanto, al fine di garantire che il lavoratore possa beneficiare di un riposo effettivo, nell'interesse di una protezione efficace della sua sicurezza e della sua salute [32], occorre provvedere affinché qualsiasi attuazione di una norma nazionale che comporti l'estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite, anche in relazione alla prescrizione di tale diritto, sia subordinata alla previa verifica che il lavoratore sia stato effettivamente posto in condizione di esercitare tale diritto.

58. Qualsiasi altra interpretazione avrebbe la conseguenza di consentire a uno Stato membro di reintrodurre, questa volta mediante disposizioni generali in materia di prescrizione, la possibilità di una limitazione temporale del diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore che non è

28 V., in particolare, sentenza BNP Paribas Personal Finance (C-776/19 e C-782/19, EU:C:2021:470, punto 46 e giurisprudenza citata).

29 V. sentenza Kreuziger (punto 48) e sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 41).

30 Sentenza Kreuziger (punto 50) e sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 43).

31 V. sentenza Kreuziger (punto 47) e sentenza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punto 40).

32 V., in particolare, sentenza del 13 gennaio 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punto 31 e giurisprudenza citata).

stato posto in condizione di esercitarlo, il che sarebbe, a mio avviso, contrario a quanto dichiarato dalla Corte nelle sentenze Kreuziger e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

59. Aggiungo che l'orientamento da me suggerito è conforme alla giurisprudenza costante della Corte, secondo la quale il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere interpretato in modo restrittivo [33]. Ne consegue che «qualsiasi deroga al regime dell'Unione in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, previsto dalla direttiva 2003/88, deve essere interpretata in modo che la sua portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tale deroga permette di proteggere» [34].

60. Orbene, nel caso di specie, non mi pare che gli interessi di un datore di lavoro che non abbia assolto i suoi obblighi di sollecito e di informazione quanto alla fruizione delle ferie meritino di essere tutelati a danno di quelli del lavoratore. Tale datore di lavoro non dovrebbe poter esimersi dal rispetto dei propri obblighi e trarre beneficio dalla propria inadempienza, sostenendo che una norma nazionale sulla prescrizione persegue un obiettivo di certezza del diritto.

61. In effetti, secondo la Corte, «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» [35]. Inoltre, come stabilito dalla Corte, «in tali condizioni, ammettere un'estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite acquisito dal lavoratore equivarrebbe a legittimare un comportamento che causa un arricchimento illegittimo del datore di lavoro a danno dell'obiettivo stesso della [direttiva 2003/88] di rispettare la salute del lavoratore» [36].

62. Da quanto precede risulta che, a mio avviso, salvo che il datore di lavoro non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza richiesta affinché il lavoratore fosse effettivamente posto in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, detto lavoratore non può vedersi privato di tale diritto maturato, né per estinzione né per prescrizione.

V. Conclusione

63. Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, propongo di rispondere alla questione pregiudiziale sollevate dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) come segue:

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 ostano a una normativa nazionale in applicazione della quale il diritto alle ferie annuali retribuite maturate per un periodo di riferimento nonché, correlativamente, il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non fruite in caso di cessazione del rapporto di lavoro, sono soggetti a un termine di prescrizione di tre anni che inizia a decorrere alla

[33] V., in particolare, sentenza del 25 novembre 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, punto 26 e giurisprudenza citata).

[34] 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 74 e giurisprudenza citata).

[35] 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 77 e giurisprudenza citata).

[36] Sentenza del 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punto 64).

fine di detto periodo di riferimento, laddove il datore di lavoro non abbia rispettato gli obblighi di sollecito e di informazione ad esso incombenti quanto alla fruizione di tali ferie da parte del lavoratore.