Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

9 novembre 2023*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Organizzazione dell'orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7 – Diritto alle ferie annuali retribuite – Riporto dei diritti alle ferie annuali retribuite in caso di malattia di lunga durata – Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Articolo 31, paragrafo 2»

Nelle cause riunite da C-271/22 a C-275/22,

aventi ad oggetto cinque domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunale del lavoro di Agen, Francia), con decisioni del 14 febbraio 2022, pervenute in cancelleria il 21 aprile 2022, nei procedimenti

XT (C-271/22)

KH (C-272/22)

BX (C-273/22)

FH (C-274/22)

NW (C-275/22)

contro

Keolis Agen SARL,

con l'intervento di:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da A. Arabadjiev, presidente di sezione, T. von Danwitz (relatore), P.G. Xuereb, A. Kumin e I. Ziemele, giudici,

avvocato generale: T. Ćapeta

cancelliere: A. Calot Escobar

* Lingua processuale: il francese.

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per XT, KH, BX, FH, NW da E. Delgado, avocate;

– per la Keolis Agen SARL, da J. Daniel, avocat;

– per il governo francese, da A. Daniel, B. Herbaut e N. Vincent, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da D. Martin e D. Recchia, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 23 marzo 2023,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono 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, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di controversie tra, da un lato, XT, KH, BX, FH e NW, ricorrenti nei procedimenti principali, e, dall'altro, la Keolis Agen SARL, relativamente al rifiuto di quest'ultima di consentire loro di beneficiare di giorni di ferie maturati di cui questi ultimi, a causa di assenze dal lavoro per malattia, non hanno potuto usufruire, oppure di versare loro l'indennità finanziaria per ferie non godute dopo la fine del loro rapporto di lavoro.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

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

Diritto francese

4 Ai sensi dell'articolo L. 3141-3 del code du travail (codice del lavoro francese; in prosieguo: il «codice del lavoro»), il lavoratore subordinato ha diritto a un congedo di due giorni e mezzo lavorativi per mese di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro.

5 L'articolo L. 3141-5 di detto codice è così formulato:

«Sono considerati periodi di lavoro effettivo ai fini della determinazione della durata delle ferie:

1° i periodi di ferie retribuite;

(...)

5° i periodi, fino a un periodo ininterrotto di un anno, durante i quali l'esecuzione del contratto di lavoro è sospesa a causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale;

(...)».

6 L'articolo L. 3245-1 del codice in parola così prevede:

«L'azione per il pagamento o la ripetizione della retribuzione si prescrive decorsi tre anni dalla data in cui colui che esercita tale azione ha conosciuto o avrebbe dovuto conoscere i fatti che gli consentono di esercitarla. La domanda può riguardare le somme dovute per gli ultimi tre anni a partire da tale data o, in caso di cessazione del contratto di lavoro, le somme dovute per i tre anni precedenti la cessazione del contratto».

7 L'articolo D. 3141-7 del medesimo codice dispone quanto segue:

«Il pagamento delle indennità dovute per le ferie retribuite è soggetto alle regole determinate dal Libro II per il pagamento delle retribuzioni».

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

8 La Keolis Agen è un'impresa privata, titolare di una concessione di servizio pubblico nel settore dei trasporti pubblici di persone.

9 Alcuni dei ricorrenti nei procedimenti principali sono legati a tale impresa da contratti di lavoro a tempo indeterminato, mentre altri lo sono stati prima di essere dichiarati inabili al lavoro e che i loro contratti di lavoro cessassero.

10 Nel corso della durata dei loro rispettivi contratti di lavoro, i ricorrenti nei procedimenti principali sono stati assenti dal lavoro per malattia per oltre un anno. Essi hanno quindi chiesto alla Keolis Agen di beneficiare dei giorni di ferie annuali retribuite di cui non avevano potuto usufruire durante il loro rispettivi periodi di malattia e, per coloro tra essi i cui contratti erano stati risolti, un'indennità finanziaria compensativa per i giorni di ferie non goduti. Tali domande sono state presentate entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento di un anno durante il quale era sorto il diritto alle ferie annuali retribuite, ed erano circoscritte ai soli diritti maturati durante, al massimo, due periodi di riferimento consecutivi.

11 La Keolis Agen ha opposto un rifiuto alle suddette domande sulla base dell'articolo L. 3141-5 del codice del lavoro, con la motivazione che le assenze dal lavoro di cui trattasi nei procedimenti principali sarebbero durate oltre un anno e non sarebbero state causate da una malattia professionale.

12 Ritenendo che detto rifiuto fosse contrario al diritto dell'Unione e, in particolare, all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, i ricorrenti nei procedimenti principali hanno proposto un ricorso dinanzi al conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunale del lavoro di Agen, Francia), giudice del rinvio nelle presenti cause.

13 Il giudice del rinvio si chiede, da un lato, se i ricorrenti nei procedimenti principali possano far valere il diritto alle ferie annuali retribuite di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 nei confronti della Keolis Agen, ossia un'impresa privata, titolare di una concessione di servizio pubblico.

14 Dall'altro lato, il giudice del rinvio rileva che il diritto nazionale non prevede espressamente un periodo di riporto per i diritti alle ferie annuali retribuite maturati nel corso di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata. Detto giudice ricorda che, secondo la giurisprudenza della Corte e, in particolare, quella derivante dalla sentenza del 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), un termine di riporto di quindici mesi può essere ammesso se il periodo di riferimento che dà diritto alle ferie annuali retribuite ha la durata di un anno. Il Conseil d'État (Consiglio di Stato, Francia) avrebbe, peraltro, preso in considerazione, nella sua giurisprudenza, siffatto termine di quindici mesi. Per contro, la Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia) avrebbe ammesso, nella sua giurisprudenza, la possibilità di un riporto illimitato dei diritti alle ferie annuali retribuite accumulati a causa di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata. In considerazione di tali divergenze giurisprudenziali, il giudice del rinvio si interroga, da un lato, sul periodo ragionevole di riporto che può essere preso in considerazione e, dall'altro, sulla questione se, in assenza di una disposizione nazionale che delimiti detto periodo, un termine di riporto illimitato sia eventualmente conforme al diritto dell'Unione.

15 In tali circostanze, il conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunale del lavoro di Agen) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 7, paragrafo 1, della [direttiva 2003/88] debba essere interpretato nel senso che esso è direttamente applicabile nei rapporti tra un operatore privato di trasporto, avente una sola concessione di servizio pubblico, ed i suoi dipendenti, tenuto conto in particolare della liberalizzazione del settore dei trasporti ferroviari di passeggeri.

2) Quale sia il periodo ragionevole di riporto delle quattro settimane di ferie retribuite maturate, ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della [direttiva 2003/88], in presenza di un periodo di maturazione dei diritti alle ferie retribuite pari ad un anno.

3) Se l'applicazione di un periodo di riporto illimitato in assenza di una disposizione nazionale, regolamentare o contrattuale, che disciplini tale riporto non sia contraria all'articolo 7, paragrafo 1, della [direttiva 2003/88]».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

16 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che un lavoratore possa far valere il diritto alle ferie annuali retribuite nei confronti del suo datore di lavoro, anche se quest'ultimo è un'impresa privata, titolare di una concessione di servizio pubblico.

17 In via preliminare, occorre ricordare che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non può, in via di principio, essere invocato in una controversia fra privati (v., in tal senso, sentenza del 26 marzo 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punto 48).

18 Ciononostante, secondo constante giurisprudenza, tale disposizione riflette e precisa il diritto fondamentale a un periodo annuale di ferie retribuite, sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta (v., in tal senso, sentenza del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 26 nonché giurisprudenza ivi citata).

19 Di conseguenza, occorre esaminare la prima questione non solo alla luce dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, ma anche alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

20 Occorre 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 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 24 nonché giurisprudenza ivi citata).

21 Al riguardo, 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 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 25 nonché giurisprudenza ivi citata).

22 In tale contesto, mentre l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta garantisce il diritto di ogni lavoratore a un periodo annuale di ferie retribuite, l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 attua questo principio fissando la durata di detto periodo (sentenza del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 26 nonché giurisprudenza ivi citata).

23 Orbene, il diritto a un periodo di ferie annuali retribuite, sancito per ogni lavoratore dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, riveste, quanto alla sua stessa esistenza, carattere allo stesso tempo imperativo e incondizionato; quest'ultima non richiede infatti una concretizzazione ad opera delle disposizioni del diritto dell'Unione o del diritto nazionale, le quali sono solo chiamate a precisare la durata esatta delle ferie annuali retribuite e, eventualmente, talune condizioni di esercizio di tale diritto. Ne consegue che la suddetta disposizione è di per sé sufficiente a conferire ai lavoratori un diritto invocabile in quanto tale in una controversia contro il loro datore di lavoro, in una situazione disciplinata dal diritto dell'Unione e, di conseguenza, rientrante nell'ambito di applicazione della Carta (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 74 e giurisprudenza ivi citata).

24 L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta comporta quindi, in particolare, la conseguenza, in relazione alle situazioni che rientrano nel campo di applicazione della medesima, che il giudice nazionale, investito di una controversia tra un lavoratore e il suo datore di lavoro avente qualità di privato, deve disapplicare una normativa nazionale contrastante con il principio secondo cui detto lavoratore non può essere privato di un diritto maturato alle ferie annuali retribuite allo scadere

del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, se detto lavoratore non è stato in condizione di fruire delle proprie ferie, o, correlativamente, essere privato del beneficio dell'indennità finanziaria sostitutiva al termine del rapporto di lavoro, in quanto diritto intrinsecamente collegato a detto diritto alle ferie annuali retribuite (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punti 75 e 81).

25 In tali circostanze, è pacifico che, in talune situazioni specifiche nelle quali 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 (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 59).

26 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 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 60).

27 Nel caso di specie, i ricorrenti nei procedimenti principali sono quindi legittimati a invocare il diritto alle ferie annuali retribuite, sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e concretizzato dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, nei confronti del loro datore di lavoro, indipendentemente dalla sua qualità di impresa privata, titolare di una concessione di servizio pubblico, e spetta al giudice del rinvio disapplicare una normativa nazionale contraria alle suddette disposizioni del diritto dell'Unione.

28 Di conseguenza, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e l'articolo 7 della direttiva 2003/88 devono essere interpretati nel senso che un lavoratore può far valere il diritto alle ferie annuali retribuite, sancito dalla prima di tali disposizioni e concretizzato dalla seconda, nei confronti del suo datore di lavoro, essendo irrilevante al riguardo la circostanza che quest'ultimo sia un'impresa privata, titolare di una concessione di servizio pubblico.

Sulla seconda questione

29 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, alla Corte di definire il periodo di riporto applicabile al diritto alle ferie annuali retribuite, di cui all'articolo 7 della direttiva 2003/88, in caso di periodo di riferimento pari a un anno.

30 In base all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o dalle prassi nazionali.

31 Di conseguenza, come emerge dai termini stessi 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 di detto diritto alle ferie annuali retribuite, precisando le

circostanze concrete in cui i lavoratori possono avvalersene [v., in tal senso, sentenza del 22 settembre 2022, LB (Prescrizione del diritto alle ferie annuali retribuite), C-120/21, EU:C:2022:718, punto 24 nonché giurisprudenza ivi citata].

32 Come rilevato dai ricorrenti nei procedimenti principali, dal governo francese e dalla Commissione europea nelle loro osservazioni scritte, non spetta alla Corte, nel pronunciarsi su un rinvio pregiudiziale, definire il periodo di riporto applicabile al diritto alle ferie annuali retribuite, di cui all'articolo 7 della suddetta direttiva, dal momento che la determinazione di tale periodo rientra nelle condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite e spetta, di conseguenza, allo Stato membro interessato. Nell'interpretare l'articolo 7 della direttiva in parola, la Corte può solo esaminare se il periodo di riporto fissato dallo Stato membro interessato non sia tale da pregiudicare siffatto diritto alle ferie annuali retribuite.

33 La Corte non è quindi competente a rispondere alla seconda questione.

Sulla terza questione

34 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale e/o a una prassi nazionale che, in assenza di una disposizione nazionale che preveda un limite temporale espresso al riporto di diritti alle ferie annuali retribuite maturati e non esercitati a causa di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, consenta di accogliere domande di ferie annuali retribuite presentate da un lavoratore dopo la fine del periodo di riferimento che dà diritto a tali ferie.

Sulla ricevibilità

35 Il governo francese e la Commissione sostengono che la terza questione è irricevibile.

36 Secondo il governo francese, l'esposizione del contesto normativo fornita dal giudice del rinvio sarebbe inesatta e si baserebbe, in particolare, su un'interpretazione errata della giurisprudenza della Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia), da cui non risulterebbe che il diritto nazionale consenta un riporto illimitato dei diritti alle ferie annuali retribuite accumulati durante un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata. Detto governo sostiene che, in assenza di una disposizione espressa nel diritto nazionale al riguardo, troverebbe applicazione il termine di prescrizione ordinario di tre anni, previsto all'articolo L. 3245-1 del codice del lavoro. Di conseguenza, la questione sollevata avrebbe carattere ipotetico e non presenterebbe alcun collegamento con la realtà effettiva delle controversie di cui ai procedimenti principali.

37 La Commissione, dal canto suo, ricorda, in particolare, che XT, ricorrente nel procedimento principale nella causa C-271/22, prima del suo licenziamento, era stato in congedo ininterrotto dal 9 gennaio 2017 al 31 ottobre 2018, che il suo licenziamento era avvenuto il 3 dicembre 2018 e che la domanda di indennità compensativa era stata presentata da quest'ultimo il 3 gennaio 2019, ossia un mese dopo detto licenziamento e entro tredici mesi dal periodo di riferimento per i diritti alle ferie retribuite maturati nel 2017. Pertanto, la controversia principale non richiederebbe affatto di esaminare la legittimità di un eventuale riporto illimitato di diritti alle ferie annuali retribuite, sicché questa terza questione pregiudiziale dovrebbe essere dichiarata irricevibile a causa del suo carattere ipotetico.

38 Al riguardo, occorre ricordare che le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate dal giudice nazionale nel contesto normativo e fattuale che esso definisce sotto la propria responsabilità, e del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza. Il rigetto, da parte della Corte, di una domanda proposta da un giudice nazionale è possibile soltanto qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto della controversia principale, qualora il problema sia di natura ipotetica o, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile alle questioni che le sono sottoposte (sentenza del 15 dicembre 2022, Veejaam e Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, punto 51 e giurisprudenza citata).

39 Nel caso di specie, occorre constatare che il giudice del rinvio ha chiaramente definito il contesto fattuale e normativo nel quale si inserisce la terza questione, indicando le ragioni per le quali esso ritiene che il diritto nazionale non preveda limiti temporali al riporto dei diritti alle ferie annuali retribuite. Esso ha, inoltre, chiaramente illustrato in che modo una risposta a tale questione sia necessaria al fine di poter statuire sull'eventuale riporto dei diritti di cui trattasi nei procedimenti principali. Stanti tali circostanze, non risulterebbe in modo manifesto che detta questione sia di natura ipotetica o che non presenti alcun collegamento con la realtà effettiva o con l'oggetto dei procedimenti principali, sicché la presunzione di rilevanza di cui al punto precedente non può essere messa in discussione.

40 Ciò premesso, dalle indicazioni del giudice del rinvio si evince che le domande dei ricorrenti nei procedimenti principali sono state presentate alla Keolis Agen entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento di cui trattasi e che esse erano circoscritte ai diritti relativi a due periodi di riferimento consecutivi. Si deve pertanto ritenere che la terza questione sia posta soltanto in relazione a dette circostanze, le quali emergono dal contesto fattuale in cui è essa stata sottoposta alla Corte.

41 Ne consegue che la terza questione è ricevibile nei limiti in cui riguarda domande di ferie annuali retribuite presentate da un lavoratore entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento che dà diritto a tali ferie e circoscritte a due periodi di riferimento consecutivi.

Nel merito

42 Come si evince dalla costante giurisprudenza della Corte, richiamata al punto 31 della presente sentenza, 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 avvalersene.

43 Al riguardo, la Corte ha dichiarato che la determinazione di un periodo di riporto per ferie annuali non godute alla fine di un periodo di riferimento rientra nelle condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite e ricade, dunque, in linea di principio, nell'ambito di competenza degli Stati membri (sentenza del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

44 La Corte ha così precisato 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 il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la

possibilità di esercitare il diritto che tale direttiva gli conferisce [sentenza del 22 settembre 2022, LB (Prescrizione del diritto alle ferie annuali retribuite), C-120/21, EU:C:2022:718, punto 25 e giurisprudenza ivi citata].

45 Infatti, secondo costante giurisprudenza, possono essere apportate limitazioni al diritto fondamentale alle ferie annuali retribuite, sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, nel rispetto delle condizioni rigorose previste all'articolo 52, paragrafo 1, di quest'ultima, vale a dire purché siffatte limitazioni siano previste dalla legge, rispettino il contenuto essenziale di tale diritto e, nell'osservanza del principio di proporzionalità, siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione [v., in tal senso, sentenze del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 33, nonché LB (Prescrizione del diritto alle ferie annuali retribuite), C-120/21, EU:C:2022:718, punto 36].

46 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 ammesso siffatte limitazioni e ha dichiarato che, nonostante un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi abbia, in via di principio, 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 (v., in tal senso, sentenza del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 34 nonché giurisprudenza ivi citata).

47 Al riguardo, si deve ricordare che il diritto alle ferie annuali retribuite persegue una duplice finalità, vale a dire, da una parte, consentire al lavoratore di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altra, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione. Il diritto alle ferie annuali retribuite acquisito da un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi può rispondere ai due elementi della sua finalità solo ove il riporto non superi un certo limite temporale. Oltre tale limite, infatti, le ferie annuali sarebbero prive del loro effetto positivo per il lavoratore quale momento di riposo, mantenendo solo la loro natura di periodo di distensione e di ricreazione (v., in tal senso, sentenze del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punti 31 e 33, nonché del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

48 Pertanto, in considerazione delle 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 allo scadere del quale tale diritto si estingue, limitano il cumulo dei diritti alle ferie annuali retribuite, purché detto periodo di riporto garantisca al lavoratore, in particolare, di poter disporre, se necessario, di periodi di riposo che possano essere scaglionati, pianificati e disponibili a più lungo termine. Ogni periodo di riporto deve superare in modo significativo la durata del periodo di riferimento per il quale è concesso (v., in tal senso, sentenze del 3 maggio 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punto 41, e del 22 settembre 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, punto 36 nonché giurisprudenza ivi citata).

49 In particolare, per quanto riguarda i periodi di riferimento di un anno, la Corte ha dichiarato che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 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, per la motivazione che siffatte norme o prassi non disconoscono la finalità di tale diritto (v., in tal senso, sentenza del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punti 43 e 44).

50 Nel caso di specie, al punto 40 della presente sentenza è stato rilevato che, sebbene il giudice del rinvio abbia affermato che il diritto nazionale non prevede espressamente un limite temporale per il riporto dei diritti alle ferie annuali retribuite acquisiti e non esercitati a causa di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, dalle sue indicazioni si evince altresì che le domande dei ricorrenti nei procedimenti principali sono state presentate alla Keolis Agen entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento interessato e che esse erano circoscritte ai diritti relativi a due periodi di riferimento consecutivi.

51 Poiché, in forza dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, spetta agli Stati membri definire le condizioni di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite e, a tale titolo, determinare limiti temporali al riporto di detto diritto quando ciò risulti necessario affinché la finalità del diritto in parola non sia disattesa, e ciò nel rispetto dei requisiti ricordati al punto 45 della presente sentenza, dovendo gli Stati membri in particolare garantire che tali limiti siano stabiliti per legge, questo medesimo articolo non osta a che una normativa e/o prassi nazionale consenta di accogliere domande di ferie annuali retribuite presentate entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento in discussione e circoscritte ai soli diritti acquisiti e non esercitati, a causa di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, nel corso di due periodi di riferimento consecutivi.

52 Infatti, in considerazione della giurisprudenza richiamata ai punti 47 e 48 della presente sentenza, si deve rilevare, da un lato, che siffatto riporto non viola la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite, poiché simili ferie mantengono la loro qualità di tempo di riposo per il lavoratore interessato, e, dall'altro, che detto riporto non sembra essere tale da esporre il datore di lavoro al rischio di un cumulo particolarmente significativo di periodi di assenza del lavoratore.

53 Pertanto, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale e/o a una prassi nazionale che, in assenza di una disposizione nazionale che preveda un limite temporale espresso al riporto di diritti alle ferie annuali retribuite maturati e non esercitati a causa di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, consenta di accogliere domande di ferie annuali retribuite presentate da un lavoratore entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento che dà diritto a tali ferie e circoscritte a due periodi di riferimento consecutivi.

Sulle spese

54 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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:

1) **L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e 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, devono essere interpretati nel senso che un lavoratore può far valere il diritto alle ferie annuali retribuite, sancito dalla prima di tali disposizioni e concretizzato dalla seconda, nei confronti del suo datore di lavoro, essendo irrilevante al riguardo la circostanza che quest'ultimo sia un'impresa privata, titolare di una concessione di servizio pubblico.**

2) **L'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale e/o a una prassi nazionale che, in assenza di una disposizione nazionale che preveda un limite temporale espresso al riporto di diritti alle ferie annuali retribuite maturati e non esercitati a causa di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, consenta di accogliere domande di ferie annuali retribuite presentate da un lavoratore entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento che dà diritto a tali ferie e circoscritte a due periodi di riferimento consecutivi.**

Firme