Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

6 novembre 2018 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Organizzazione dell'orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7 – Diritto alle ferie annuali retribuite – Rapporto di lavoro che termina a causa del decesso del lavoratore – Normativa nazionale che impedisce il versamento ai successori del lavoratore di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute dal medesimo – Obbligo d'interpretazione conforme del diritto nazionale – Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Articolo 31, paragrafo 2 – Invocabilità nell'ambito di una controversia tra privati»

Nelle cause riunite C-569/16 e C-570/16,

aventi ad oggetto due domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisioni del 18 ottobre 2016, pervenute in cancelleria il 10 novembre 2016, nei procedimenti

Stadt Wuppertal

contro

Maria Elisabeth Bauer (C-569/16),

e

Volker Willmeroth, in qualità di titolare della TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK

contro

Martina Broßonn (C-570/16),

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, J.-C. Bonichot, A. Prechal (relatore), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe e C. Lycourgos, presidenti di sezione, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen e S. Rodin, giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

* Lingua processuale: il tedesco.

considerate le osservazioni presentate:

– per la Stadt Wuppertal, da T. Herbert, Rechtsanwalt;

– per M. Broßonn, da O. Teubler, Rechtsanwalt;

– per la Commissione europea, da M. van Beek e T. S. Bohr, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 29 maggio 2018,

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 due controversie che contrappongono, nella causa C-569/16, la Stadt Wuppertal (comune di Wuppertal, Germania) alla sig.ra Maria Elisabeth Bauer e, nella causa C-570/16, il sig. Volker Willmeroth, in qualità di proprietario della TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK, alla sig.ra Martina Broßonn, in merito al rifiuto opposto rispettivamente dal comune di Wuppertal e dal sig. Willmeroth, nella loro qualità di ex datori di lavoro dei defunti mariti delle sig.re Bauer e Broßonn, di versare a queste ultime un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute dai loro coniugi prima del loro decesso.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Il quarto considerando della direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 1993, L 307, pag. 18), enunciava quanto segue:

«considerando che [la] "Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori", adottata nel Consiglio europeo di Strasburgo del 9 dicembre 1989 dai Capi di Stato o di governo di undici Stati membri, in particolare al (…) punto 8 (…), statuisce:

"(…)

8. Ogni lavoratore della Comunità europea ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali.

(…)"».

4 Come risulta dal suo considerando 1, la direttiva 2003/88, che ha abrogato la direttiva 93/104, ha proceduto a una codificazione delle disposizioni di quest'ultima.

5 Ai sensi dei considerando da 4 a 6 della direttiva 2003/88:

«(4) Il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico.

(5) Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. Il concetto di "riposo" deve essere espresso in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora. I lavoratori [dell'Unione europea] devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. (...)

(6) Conviene tener conto dei principi dell'Organizzazione internazionale del lavoro in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, compresi quelli relativi al lavoro notturno».

6 L'articolo 7 della direttiva 2003/88, che riproduce in termini identici l'articolo 7 della direttiva 93/104, è così formulato:

«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».

7 L'articolo 17 della direttiva 2003/88 prevede che gli Stati membri possano derogare a talune disposizioni di quest'ultima. Tuttavia, nessuna deroga è ammessa per quanto riguarda l'articolo 7 della stessa.

Diritto tedesco

8 L'articolo 7, paragrafo 4, del Bundesurlaubsgesetz (legge federale relativa alle ferie), dell'8 gennaio 1963 (BGBl. 1963, pag. 2), nella sua versione del 7 maggio 2002 (BGBl. 2002 I, pag. 1529) (in prosieguo: il «BUrlG»), prevede quanto segue:

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

9 L'articolo 1922, paragrafo 1, del Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile; in prosieguo: il «BGB»), sotto il titolo «Successione a titolo universale», così dispone:

«Il patrimonio di una persona (eredità) si trasferisce per effetto del decesso (successione) integralmente in capo a una o più persone (eredi)».

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

10 La sig.ra Bauer è l'unico successore del marito, deceduto il 20 dicembre 2010, impiegato presso il comune di Wuppertal. Quest'ultimo ha respinto la domanda della sig.ra Bauer diretta alla concessione di un'indennità di EUR 5 857,75 per 25 giorni di ferie annuali retribuite non godute da suo marito alla data del decesso.

11 La sig.ra Broßonn è l'unico successore del marito, già dipendente del sig. Willmeroth dall'anno 2003 e deceduto il 4 gennaio 2013, dopo essere divenuto, dal mese di luglio del 2012, inabile al lavoro per malattia. Il sig. Willmeroth ha respinto la domanda della sig.ra Broßonn diretta alla concessione di un'indennità di EUR 3 702,72 per 32 giorni di ferie annuali retribuite non godute da suo marito alla data del decesso.

12 Le sig.re Bauer e Broßonn hanno, ciascuna per quel che le riguardava, presentato al competente Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro, Germania) una domanda diretta a ottenere il pagamento di tali indennità. Le domande sono state accolte, e gli appelli proposti rispettivamente dal comune di Wuppertal e dal sig. Willmeroth avverso le sentenze di primo grado sono stati respinti dal competente Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro, Germania). Avverso tali decisioni, il comune di Wuppertal e il sig. Willmeroth hanno allora presentato ricorso per *Revision* (cassazione) dinanzi al giudice del rinvio, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania).

13 Nelle decisioni di rinvio emesse in ciascuna delle due cause, il giudice del rinvio rammenta che la Corte ha già avuto modo di dichiarare, nella sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 dev'essere interpretato nel senso che osta a normative o prassi nazionali in base alle quali, nel caso in cui il rapporto di lavoro termini per decesso del lavoratore, il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue senza dare diritto a un'indennità pecuniaria per le ferie annuali retribuite non godute.

14 Il giudice medesimo si chiede, tuttavia, se ciò valga anche laddove il diritto nazionale escluda che una simile indennità finanziaria possa confluire nella massa ereditaria.

15 A tale riguardo, detto giudice indica che dal combinato disposto dell'articolo 7, paragrafo 4, del BUrlG e dell'articolo 1922, paragrafo 1, del BGB discende, infatti, che il diritto alle ferie annuali retribuite del lavoratore si estingue al momento del suo decesso, ragion per cui esso non può essere convertito in un diritto a un'indennità finanziaria né confluire nella massa ereditaria. Egli precisa, inoltre, che qualsiasi altra interpretazione di tali disposizioni risulterebbe contra legem e non potrebbe essere pertanto accolta.

16 Orbene, da un lato, il giudice del rinvio ricorda che la Corte ha dichiarato, nella sentenza del 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), che il diritto alle ferie annuali retribuite poteva estinguersi decorsi quindici mesi dalla fine dell'anno di riferimento, non potendo più essere soddisfatta la finalità di tali ferie, vale a dire consentire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di relax e di svago. D'altro lato, rilevando che tale finalità non sembra poter più essere conseguita una volta deceduto il lavoratore, il giudice del rinvio si chiede se l'estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite e all'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute non possa essere ammessa neppure in quest'ultimo caso. Secondo tale giudice, una decisione in senso diverso suggerirebbe, del resto, che il periodo minimo di ferie annuali retribuite, sancito dalla direttiva 2003/88 e della Carta, mira anche a garantire una protezione degli eredi del lavoratore deceduto.

17 In tale contesto, il giudice del rinvio si chiede, inoltre, se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 o l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta possano avere l'effetto di obbligare il datore di lavoro a versare un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute agli eredi del lavoratore, nonostante il fatto che, nel caso di specie, le disposizioni di diritto nazionale menzionate al punto 15 della presente sentenza escludano una simile possibilità.

18 Infine, nella causa C-570/16, il giudice del rinvio, il quale osserva che la controversia nel procedimento principale è tra due soggetti privati, si chiede se l'eventuale effetto diretto di tali disposizioni del diritto dell'Unione possa operare anche in un contesto del genere.

19 Alla luce di tali premesse, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, la prima delle quali è posta in termini identici nella cause C-569/70 e C-570/16, mentre la seconda è posta nella sola causa C-570/16:

«1) Se l'articolo 7 della direttiva [2003/88/CE] o l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] riconosca all'erede di un lavoratore deceduto in pendenza del rapporto di lavoro un diritto a un'indennità pecuniaria per il periodo minimo di ferie annuali spettanti al lavoratore medesimo prima del decesso, contrariamente a quanto previsto nell'articolo 7, paragrafo 4, del [BUrlG] in combinato disposto con l'articolo 1922, paragrafo 1, del [BGB].

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione, se ciò valga anche nel caso in cui il rapporto di lavoro intercorreva fra due privati».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità

20 La sig.ra Broßonn solleva dubbi sulla ricevibilità delle domande di pronuncia pregiudiziale asserendo, da un lato, che la Corte ha già dichiarato, nella sua sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 osta a normative o prassi nazionali, come la normativa discussa nei procedimenti principali, ai sensi della quale, in caso di decesso del lavoratore, il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue senza far sorgere un diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute. Orbene, dichiarare che questa stessa disposizione non osta a una normativa nazionale siffatta, nella parte in cui quest'ultima esclude che la stessa indennità possa essere trasmessa agli eredi, finirebbe con il rendere inoperante la statuizione contenuta in tale sentenza della Corte. Dall'altro lato, gran parte dei giudici e della dottrina nazionali riterrebbe possibile interpretare la normativa nazionale discussa nei procedimenti principali in un senso conforme a tale statuizione.

21 A tale riguardo, occorre tuttavia ricordare, in primo luogo, che, anche in presenza di una giurisprudenza della Corte che risolve il punto di diritto considerato, i giudici nazionali mantengono la completa libertà di adire la Corte qualora lo ritengano opportuno, senza che il fatto che le disposizioni di cui si chiede l'interpretazione siano già state interpretate dalla Corte abbia l'effetto di ostacolare una nuova pronuncia da parte della stessa (sentenza del 17 luglio 2014, Torresi, C-58/13 e C-59/13, EU:C:2014:2088, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

22 Ne consegue che il fatto che la Corte, nella sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), abbia già interpretato l'articolo 7 della direttiva 2003/88 con riferimento alla medesima normativa nazionale discussa nei procedimenti principali non può comportare l'irricevibilità delle questioni sollevate nelle cause qui esaminate.

23 In secondo luogo, costante giurisprudenza afferma che, nell'ambito della cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali istituita all'articolo 267 TFUE, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolarità del caso, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria decisione, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardino l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire (sentenza del 6 marzo 2018, SEGRO e Horváth, C-52/16 e C-113/16, EU:C:2018:157, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

24 Il rigetto di una domanda presentata da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che la richiesta interpretazione del diritto dell'Unione non ha alcuna relazione con l'effettività o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (sentenza del 6 marzo 2018, SEGRO e Horváth, C-52/16 e C-113/16, EU:C:2018:157, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

25 A tale proposito, e per quanto riguarda l'argomento della sig.ra Broßonn secondo cui la normativa nazionale discussa nei procedimenti principali potrebbe essere interpretata in modo da garantirne la conformità all'articolo 7 della direttiva 2003/88, come interpretato dalla Corte nella sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), è vero che la questione sulla necessità di disapplicare una disposizione nazionale contraria al diritto dell'Unione si pone solo se non risulta possibile alcuna interpretazione conforme di tale disposizione (v., in tal senso, sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 23).

26 Tuttavia, occorre altresì ricordare che tale principio di interpretazione conforme del diritto nazionale è soggetto ad alcuni limiti. Così, l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del diritto nazionale trova un limite nei principi generali del diritto e non può servire a fondare un'interpretazione contra legem del diritto nazionale (sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

27 Orbene, nel procedimento principale, e come emerge dal punto 15 della presente sentenza, il giudice del rinvio afferma proprio di essere in presenza di un simile limite. A suo avviso, l'articolo 7, paragrafo 4, del BUrlG, in combinato disposto con l'articolo 1922, paragrafo 1, del BGB, non si presta infatti ad un'interpretazione conforme all'articolo 7 della direttiva 2003/88, come interpretato dalla Corte nella sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755).

28 In tali circostanze, le domande di pronuncia pregiudiziale non possono essere considerate irricevibili nella parte in cui le questioni sollevate mirano a stabilire se dalle disposizioni del diritto dell'Unione cui esse fanno riferimento possa conseguire, in assenza di una tale possibilità di interpretazione conforme del diritto nazionale, che il giudice nazionale sia all'occorrenza tenuto a disapplicare detta normativa nazionale, in particolare nel contesto di una controversia tra due privati.

29 Alla luce delle suesposte considerazioni, le domande di pronuncia pregiudiziale devono essere considerate ricevibili.

Nel merito

Considerazioni preliminari

30 Si deve osservare che, come risulta dalle motivazioni delle decisioni di rinvio esposte ai punti da 13 a 17 della presente sentenza e alla luce delle quali devono essere lette la questione nella causa C-569/16 e la prima questione nella causa C-570/16, tali questioni contengono due parti distinte.

31 In primo luogo, il giudice del rinvio si 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 ostano a una normativa come quella discussa nei procedimenti principale e se l'interpretazione adottata dalla Corte nella sua sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), non debba essere riconsiderata o sfumata a tale riguardo.

32 In secondo luogo, e nell'ipotesi in cui la Corte mantenga tale interpretazione, il giudice del rinvio si chiede se le medesime disposizioni del diritto dell'Unione debbano essere interpretate nel senso che hanno effetto diretto, di modo che il giudice nazionale sia costretto a disapplicare una simile normativa nazionale laddove quest'ultima non possa essere interpretata in conformità con i requisiti derivanti da tali disposizioni.

33 Infine, con la sua seconda questione nella causa C-570/16, il giudice del rinvio desidera sapere se un tale effetto di esclusione della normativa nazionale in esame possa anche operare in una controversia tra due parti private.

34 In tali circostanze, occorre prendere le mosse dalla prima parte della questione posta nella causa C-569/16 nonché dalla prima parte della prima questione nella causa C-570/16, passando poi a esaminare, in maniera congiunta in considerazione della loro connessione, la seconda parte delle suddette questioni e la seconda questione sollevata nella causa C-570/16.

Sulla prima parte della questione nella causa C-569/16 e sulla prima parte della prima questione nella causa C-570/16

35 Con la prima parte della questione nella causa C-569/16, identica alla prima parte della prima questione nella causa C-570/16, 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 ostano a una normativa nazionale, come quella discussa nei procedimenti principali, ai sensi della quale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro a causa del decesso del lavoratore, il diritto alle ferie annuali retribuite maturate ai sensi di tali disposizioni e non godute dal lavoratore prima del suo decesso si estingue, senza poter far sorgere un'indennità finanziaria per dette ferie trasmissibile agli aventi causa del lavoratore in via successoria.

36 Per quanto riguarda, in primo luogo, l'articolo 7 della direttiva 2003/88, si deve ricordare che, come rilevato dal giudice del rinvio, nella sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), pronunciata nell'ambito di una causa il cui contesto fattuale era analogo a simile a quello delle presenti cause riunite e che riguardava la medesima normativa nazionale discussa nei procedimenti principali, la Corte ha dichiarato, al punto 30 di tale sentenza, che la suddetta disposizione di diritto dell'Unione deve essere interpretata nel senso che osta a legislazioni o prassi nazionali che prevedono che il diritto alle ferie annuali retribuite si estingua senza dare diritto a un'indennità finanziaria a titolo delle ferie non godute, quando il rapporto di lavoro termina per decesso del lavoratore.

37 Come risulta dalle decisioni di rinvio e dai punti da 14 a 16 della presente sentenza, il giudice del rinvio nutre, tuttavia, dubbi in merito all'interpretazione in tal senso adottata dalla Corte, per il motivo, sostanzialmente, che la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite, consistente nel permettere al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di relax e svago, non sembra più conseguibile una volta che l'interessato sia deceduto.

38 Al riguardo, si deve ricordare, anzitutto, che, secondo costante giurisprudenza della Corte, il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88 (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 15 e giurisprudenza ivi citata). Nello stesso senso, e con l'intento di garantire l'osservanza di tale diritto fondamentale sancito dal diritto dell'Unione, l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non può essere oggetto di interpretazione restrittiva a scapito dei diritti che il lavoratore trae da questa (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 22 e giurisprudenza ivi citata)

39 Secondo costante giurisprudenza, il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle due componenti del diritto alle ferie annuali retribuite quale principio essenziale del diritto sociale dell'Unione, in quanto tale diritto alle ferie annuali retribuite comprende anche il diritto all'ottenimento di un pagamento. Infatti, l'espressione «ferie annuali retribuite», utilizzata dal legislatore dell'Unione, tra l'altro, all'articolo 7 della direttiva 2003/88, significa che, per la durata delle ferie annuali ai sensi del medesimo, la retribuzione del lavoratore deve essere mantenuta. In altre parole, quest'ultimo deve continuare a percepire la retribuzione ordinaria nel corso di tale periodo di riposo e di svago (sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punti 20 e 21 e giurisprudenza ivi citata).

40 Il pagamento delle ferie prescritto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva è volto a consentire al lavoratore di prendere effettivamente le ferie cui ha diritto (sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 49).

41 Secondo giurisprudenza costante della Corte, il diritto alle ferie annuali, sancito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, è infatti volto a consentire al lavoratore, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di relax e svago (sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

42 Così, prevedendo che il periodo minimo di ferie annuali retribuite non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 mira segnatamente a garantire che il lavoratore possa beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute (v., in tal senso, sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 60 e giurisprudenza ivi citata).

43 Quando il rapporto di lavoro cessa, la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite cui il lavoratore ha diritto non è più possibile. Per evitare che, a causa di detta impossibilità, il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 riconosce al lavoratore il diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti (v., in tal senso, sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 56; del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 17, e del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 27).

44 Tale disposizione non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali retribuite a cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 23).

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

46 Se la circostanza del decesso del lavoratore determina indubbiamente, come rilevato dal giudice del rinvio, l'inevitabile conseguenza di privare detto lavoratore di qualsiasi possibilità effettiva di beneficiare del tempo di riposo e di svago correlato al diritto alle ferie annuali retribuite cui egli aveva diritto alla data del decesso, non si può ammettere che una tale circostanza comporti retroattivamente la perdita totale del diritto in tal modo acquisito, che, come è stato ricordato al punto 39 della presente sentenza, comprende una seconda componente di pari importanza, ossia il diritto all'ottenimento di un pagamento (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 25).

47 A tal proposito, si deve altresì rilevare che la Corte ha già dichiarato che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che un lavoratore ha diritto, al momento del pensionamento, a un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute a causa, ad esempio, del fatto che non ha svolto le sue funzioni per malattia (sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punti 31 e 32 e giurisprudenza ivi citata). Orbene, neppure un simile lavoratore è in grado di beneficiare di un periodo di ferie inteso come periodo destinato a consentirgli di riposarsi e rilassarsi in vista del futuro proseguimento della sua attività professionale, dal momento che egli, in linea di principio, è entrato in un periodo di inattività professionale e che, in sostanza, non beneficia quindi più concretamente di tali ferie annuali retribuite se non in forma pecuniaria.

48 Del resto, considerato nel suo aspetto finanziario, il diritto alle ferie annuali retribuite maturato da un lavoratore ha natura prettamente patrimoniale e, in quanto tale, è dunque destinato a confluire nel patrimonio dell'interessato, ragion per cui il decesso di quest'ultimo non può privare retroattivamente tale patrimonio – e, di conseguenza, quelli cui esso è destinato a essere devoluto per via successoria – del godimento effettivo di detta componente patrimoniale del diritto alle ferie annuali retribuite.

49 In effetti, l'estinzione del diritto maturato da un lavoratore alle ferie annuali retribuite o del suo correlato diritto al pagamento di un'indennità finanziaria 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 (v., in tal senso, sentenza del 19 settembre 2013, Riesame Commissione/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punto 32).

50 Così, il beneficio di una compensazione pecuniaria nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato per effetto del decesso del lavoratore risulta indispensabile per garantire l'effetto utile del diritto alle ferie annuali retribuite accordato al lavoratore (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 24).

51 In secondo luogo, 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 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 20 e giurisprudenza ivi citata)

52 Orbene, i diritti fondamentali in tal modo garantiti nell'ordinamento giuridico dell'Unione sono applicabili in tutte le situazioni disciplinate dal diritto dell'Unione (sentenza del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punto 42 e giurisprudenza ivi citata)

53 Poiché la normativa nazionale discussa nei procedimenti principali procede a un'attuazione della direttiva 2003/88, ne consegue che l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta è applicabile ai procedimenti medesimi (v., per analogia, sentenza del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punto 43).

54 A tal riguardo, risulta, anzitutto, dalla formulazione stessa dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta che tale disposizione sancisce il «diritto» di ogni lavoratore a «ferie annuali retribuite».

55 Inoltre, secondo le spiegazioni relative all'articolo 31 della Carta, che, conformemente all'articolo 6, paragrafo 1, terzo comma, TUE e all'articolo 52, paragrafo 7, di detta Carta, devono essere tenute in debito conto per l'interpretazione di quest'ultima, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta si ispira alla direttiva 93/104 nonché all'articolo 2 della Carta sociale europea, firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e riveduta a Strasburgo il 3 maggio 1996, e al punto 8 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata nella riunione del Consiglio europeo che ha avuto luogo a Strasburgo il 9 dicembre 1989 (sentenza del 19 settembre 2013, Riesame Commissione/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punto 27).

56 Orbene, come emerge dal considerando 1 della direttiva 2003/88, questa ha codificato la direttiva 93/104, e l'articolo 7 della direttiva 2003/88, riguardante il diritto alle ferie annuali retribuite, riproduce esattamente il testo dell'articolo 7 della direttiva 93/104 (sentenza del 19 settembre 2013, Riesame Commissione/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punto 28).

57 In tale contesto, occorre infine ricordare che la Corte ha già avuto occasione di precisare che l'espressione «ferie annuali retribuite» di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, la quale dev'essere assimilata a quella di «ferie annuali retribuite» utilizzata all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, significa che, per la durata delle ferie annuali ai sensi di tali disposizioni, la retribuzione deve essere mantenuta e che, in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo (v., in tal senso, sentenza del 15 settembre 2011, Williams e a., C-155/10, EU:C:2011:588, punti 18 e 19).

58 Come ricordato al punto 39 della presente sentenza, il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle due componenti del diritto alle ferie annuali retribuite in quanto principio essenziale del diritto sociale dell'Unione che si riflette nell'articolo 7 della direttiva 93/104 e nell'articolo 7 della direttiva 2003/88, nel frattempo espressamente sancito come diritto fondamentale all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta. Tale diritto fondamentale include anche un diritto all'ottenimento di un pagamento nonché, in quanto diritto intrinsecamente collegato a detto diritto alle ferie annuali «retribuite», il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

59 A tale riguardo, possono essere apportate limitazioni a questo diritto solamente rispettando le rigorose condizioni previste all'articolo 52, paragrafo 1, della Carta, e, in particolare, il contenuto essenziale di tale diritto. In tal senso, gli Stati membri non possono derogare al principio derivante dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, letto alla luce dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, principio secondo cui un diritto 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 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 56).

60 Come ricordato al punto 46 della presente sentenza, è parimenti escluso che gli Stati membri possano decidere che la fine del rapporto di lavoro causata da un decesso determini retroattivamente la perdita totale del diritto alle ferie annuali retribuite acquisito dal lavoratore; tale diritto include, infatti, oltre al diritto alle ferie in quanto tale, una seconda componente di pari importanza, vale a dire il diritto all'ottenimento di un pagamento che giustifica il versamento all'interessato o ai suoi successori di un'indennità finanziaria corrispondente alle ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

61 L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta comporta quindi, in particolare, la conseguenza, in relazione a situazioni che rientrano nel suo ambito di applicazione, che non è consentito agli Stati membri adottare una normativa in base alla quale il decesso di un lavoratore lo privi retroattivamente del beneficio dei diritti alle ferie annuali retribuite che egli ha maturato prima del suo decesso e, pertanto, privi i suoi successori dell'indennità finanziaria che vi si sostituisce, quale componente patrimoniale costitutiva di tali diritti.

62 Alla luce di quanto precede, e tenuto conto di quanto peraltro ricordato ai punti da 38 a 50 della presente sentenza, si deve ritenere che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per decesso del lavoratore, derivi non solo dall'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, ma anche dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta che, al fine di impedire che il diritto fondamentale alle ferie annuali retribuite maturate da detto lavoratore sia retroattivamente perduto, anche nella sua componente patrimoniale, il diritto dell'interessato a un'indennità finanziaria per le ferie non godute è trasmissibile per via successoria ai suoi aventi causa.

63 Ne consegue che occorre rispondere alla prima parte della questione nella causa C-569/16 e alla prima parte della prima questione nella causa C-570/16 dichiarando che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella discussa nei procedimenti principali, ai sensi della quale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro a causa del decesso del lavoratore, il diritto alle ferie annuali retribuite maturate ai sensi di tali disposizioni e non godute dal lavoratore prima del suo decesso si estingue, senza poter far sorgere un diritto a un'indennità finanziaria per dette ferie che sia trasmissibile agli aventi causa del lavoratore in via successoria.

Sulla seconda parte della questione nella causa C-569/16, nonché sulla seconda parte della prima questione e sulla seconda questione nella causa C-570/16

64 Con la seconda parte della questione nella causa C-569/16 e con la seconda parte della prima questione nella causa C-570/16, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se, qualora sia impossibile interpretare una normativa nazionale come quella discussa nei procedimenti principali in modo da garantirne la conformità all'articolo 7 della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, tali disposizioni del diritto dell'Unione debbano essere interpretate nel senso che da esse consegue che una normativa nazionale siffatta dev'essere disapplicata dal giudice nazionale e che al successore del lavoratore deceduto deve essere versata, a carico del suo ex datore di lavoro, un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite maturate ai sensi di tali disposizioni e non godute da detto lavoratore. Con la sua seconda questione nella causa C-570/16, il giudice del rinvio chiede se una simile interpretazione di tali disposizioni del diritto dell'Unione debba, in tal caso, imporsi anche nell'ambito di una controversia tra il successore del lavoratore deceduto e l'ex datore di lavoro di quest'ultimo, nel caso in cui detto datore di lavoro sia un privato.

65 In limine, occorre ricordare che la questione sulla necessità di disapplicare una disposizione nazionale contraria al diritto dell'Unione si pone solo se non risulta possibile alcuna interpretazione di tale disposizione conforme a detto diritto.

66 A tale proposito, è necessario sottolineare che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali sono tenuti a interpretarlo per quanto possibile alla luce del testo e dello scopo della direttiva in questione, così da conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi pertanto all'articolo 288, terzo comma, TFUE (sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 24 e giurisprudenza ivi citata).

67 Si deve altresì insistere sul fatto che il principio di interpretazione conforme esige che i giudici nazionali si adoperino al meglio nei limiti del loro potere, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo complesso e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia della direttiva di cui trattasi e di pervenire a una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima (sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

68 Come dichiarato dalla Corte, l'esigenza di un'interpretazione conforme siffatta include in particolare l'obbligo, per i giudici nazionali, di modificare, se del caso, una giurisprudenza consolidata se questa si basa su un'interpretazione del diritto nazionale incompatibile con gli scopi di una direttiva. Pertanto, un giudice nazionale non può, in particolare, validamente ritenere di trovarsi nell'impossibilità di interpretare una disposizione nazionale conformemente al diritto dell'Unione per il solo fatto che detta disposizione è stata costantemente interpretata in un senso che è incompatibile con tale diritto (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punti 72 e 73 e giurisprudenza ivi citata).

69 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio assolvere il suo obbligo derivante dal diritto dell'Unione e consistente nel verificare, alla luce dei principi ricordati nei tre punti precedenti della presente sentenza, se una siffatta interpretazione conforme sia possibile.

70 Ciò precisato, e con riferimento, in primo luogo, all'eventuale effetto diretto che occorrerebbe attribuire all'articolo 7 della direttiva 2003/88, risulta da costante giurisprudenza della Corte che, in tutti i casi in cui le disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, i privati possono farle valere dinanzi ai giudici nazionali nei confronti dello Stato membro, vuoi qualora esso abbia omesso di trasporre la direttiva in diritto nazionale entro i termini, vuoi qualora l'abbia recepita in modo non corretto (sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 33 e giurisprudenza ivi citata). Inoltre, i privati, qualora siano in grado di far valere una direttiva nei confronti di uno Stato, possono farlo indipendentemente dalla veste, di datore di lavoro o di pubblica autorità, nella quale esso agisce. In entrambi i casi è infatti necessario evitare che lo Stato possa trarre vantaggio dalla propria inosservanza del diritto dell'Unione (sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

71 Sulla base di tali considerazioni, la Corte ha ammesso che disposizioni incondizionate e sufficientemente precise di una direttiva possono essere invocate dai privati, in particolare, nei confronti di uno Stato membro e di tutti gli organi della sua amministrazione, ivi comprese autorità decentrate (v., in tal senso, sentenza del 7 agosto 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).

72 Orbene, la Corte ha già affermato che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 risponde a tali criteri di incondizionalità e di sufficiente precisione, giacché pone a carico degli Stati membri, in termini non equivoci, un obbligo di risultato preciso e assolutamente incondizionato quanto all'applicazione della regola da esso enunciata, che consiste nella previsione per ogni lavoratore di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane. Tale articolo soddisfa quindi le condizioni richieste per produrre un effetto diretto (v., in tal senso, sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punti da 34 a 36).

73 Per quanto riguarda l'articolo 7, paragrafo 2, di tale direttiva, come ricordato al punto 44 della presente sentenza, detta disposizione non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato. Tale diritto è conferito direttamente da detta direttiva e non può dipendere da condizioni diverse da quelle che vi sono esplicitamente previste (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 28). Tale disposizione soddisfa quindi, a sua volta, tutte le condizioni richieste per produrre un effetto diretto.

74 Nel caso di specie, per quanto riguarda la causa C-569/16, è pacifico che il sig. Bauer non aveva goduto, alla data del suo decesso – da cui è conseguita la cessazione del suo rapporto di lavoro con il comune di Wuppertal –, di tutte le ferie annuali retribuite cui aveva diritto a tale data, e, dall'altro, che detto datore di lavoro ha la qualità di autorità pubblica decentrata.

75 Poiché l'articolo 7 della direttiva 2003/88 soddisfa, come risulta dai punti 72 e 73 della presente sentenza, le condizioni richieste per produrre un effetto diretto, ne consegue che il sig. Bauer o, tenuto conto del decesso di quest'ultimo, il suo successore, hanno – come risulta dalla giurisprudenza della Corte richiamata ai punti 70 e 71 della presente sentenza – il diritto di ottenere, a carico del comune di Wuppertal, un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite maturate ai sensi della predetta disposizione e non godute dall'interessato; i giudici nazionali sono, al riguardo, tenuti a disapplicare una normativa nazionale che, come quella discussa nei procedimenti principali, osti all'ottenimento di una simile indennità.

76 Quanto, invece, alla controversia principale nella causa C-570/16 tra la sig.ra Broßonn, in qualità di successore del suo defunto marito, e l'ex datore di lavoro di quest'ultimo, il sig. Willmeroth, occorre ricordare che, secondo costante giurisprudenza della Corte, una direttiva non può di per sé creare obblighi a carico di un privato e non può quindi essere fatta valere in quanto tale nei suoi confronti. Infatti, estendere l'invocabilità di una disposizione di una direttiva non recepita, o recepita erroneamente, all'ambito dei rapporti tra privati equivarrebbe a riconoscere all'Unione il potere di istituire con effetto immediato obblighi a carico di questi ultimi, mentre tale competenza le spetta solo laddove le sia attribuito il potere di adottare regolamenti (sentenza del 7 agosto 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

77 Pertanto, anche se chiara, precisa ed incondizionata, una disposizione di una direttiva volta a conferire diritti o a imporre obblighi ai privati non può essere applicata in quanto tale nell'ambito di una controversia che ha luogo esclusivamente tra privati (sentenza del 7 agosto 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

78 Come già dichiarato dalla Corte, l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non può quindi essere invocato in una controversia tra privati allo scopo di garantire la piena efficacia del diritto alle ferie annuali retribuite e di disapplicare ogni disposizione di diritto nazionale contraria (sentenza del 26 marzo 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punto 48).

79 Alla luce di quanto precede, è necessario esaminare, in secondo luogo, la portata dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, al fine di stabilire se tale disposizione – che, come appurato ai punti da 52 a 63 della presente sentenza, è applicabile a situazioni come quelle di cui ai procedimenti principali e dev'essere interpretata nel senso che osta a una normativa come quella discussa in detti procedimenti – possa essere invocata in una controversia fra privati, come quella che caratterizza la causa C-570/16, al fine di ottenere dal giudice nazionale la disapplicazione della suddetta normativa nazionale e il riconoscimento ai successori del lavoratore deceduto, a carico dell'ex datore di lavoro del medesimo, di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute cui detto lavoratore aveva diritto, ai sensi del diritto dell'Unione, alla data del suo decesso.

80 A tale riguardo, si deve ricordare che il diritto alle ferie annuali retribuite costituisce un principio essenziale del diritto sociale dell'Unione.

81 Tale principio trae esso stesso origine tanto dagli atti elaborati dagli Stati membri a livello di Unione, come la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, peraltro menzionata all'articolo 151 TFUE, quanto dagli atti internazionali ai quali gli Stati membri hanno partecipato o aderito. Tra questi ultimi rientra la Carta sociale europea, di cui tutti gli Stati membri sono parti in quanto vi hanno aderito nella sua versione originaria, nella sua versione riveduta o nelle due versioni, anch'essa menzionata all'articolo 151 TFUE. Si deve altresì menzionare la convenzione n. 132 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, del 24 giugno 1970, relativa ai congedi annuali pagati, come riveduta, la quale, come rilevato dalla Corte ai punti 37 e 38 della sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18), indica dei principi di tale organizzazione di cui il considerando 6 della direttiva 2003/88 precisa che occorre tener conto.

82 A tale riguardo, il quarto considerando della direttiva 93/104 ricorda, in particolare, che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori statuisce, al punto 8, che ogni lavoratore dell'Unione ha diritto, segnatamente, a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali (v., in tal senso, sentenza del 26 giugno 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punto 39).

83 L'articolo 7 della direttiva 93/104 e l'articolo 7 della direttiva 2003/88, non hanno, quindi, istituito direttamente il diritto alle ferie annuali retribuite, che trova segnatamente origine in vari atti internazionali (v., per analogia, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 75) e riveste, in quanto principio essenziale del diritto sociale dell'Unione, natura imperativa (v.,

in tal senso, sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punti 48 e 68); tale principio essenziale comprende, come sottolineato al punto 58 della presente sentenza, il diritto alle ferie annuali «retribuite» in quanto tale e il diritto, intrinsecamente collegato al primo, a un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

84 Disponendo, in termini imperativi, che «[o]gni lavoratore» ha «diritto» a «ferie annuali retribuite», senza segnatamente rinviare in proposito – come fatto, ad esempio, dall'articolo 27 della Carta, che ha dato luogo alla sentenza del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) – ai «casi e alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali», l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, riflette il principio essenziale del diritto sociale dell'Unione al quale non è possibile derogare se non nel rispetto delle rigorose condizioni di cui all'articolo 52, paragrafo 1, della Carta e, in particolare, del contenuto essenziale del diritto fondamentale alle ferie annuali retribuite.

85 Il diritto a un periodo di ferie annuali retribuite, sancito per ogni lavoratore dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, riveste quindi, 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 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 (v., per analogia, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 76).

86 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, da un lato, che il giudice nazionale deve disapplicare una normativa nazionale, come quella discussa nei procedimenti principali, in base alla quale il decesso di un lavoratore lo priva retroattivamente del beneficio dei diritti alle ferie annuali retribuite da lui maturate prima del suo decesso e, pertanto, priva i suoi successori del beneficio dell'indennità finanziaria che vi si sostituisce, quale componente patrimoniale costitutiva di tali diritti, e, dall'altro, che i datori di lavoro non possono appellarsi all'esistenza di una normativa nazionale siffatta al fine di sottrarsi al pagamento di tale indennità finanziaria, pagamento al quale sono tenuti in forza del diritto fondamentale in tal senso garantito dalla suddetta disposizione.

87 Per quanto riguarda l'effetto così prodotto dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta nei confronti dei datori di lavoro che hanno la qualità di privati, si deve rilevare che, sebbene l'articolo 51, paragrafo 1, della Carta precisi che le sue disposizioni si applicano alle istituzioni, organi e organismi dell'Unione nel rispetto del principio di sussidiarietà, come pure agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione, detto articolo 51, paragrafo 1, non affronta, tuttavia, la questione relativa alla possibilità che tali soggetti privati si trovino, all'occorrenza, direttamente obbligati al rispetto di determinate disposizioni di tale Carta e non può, pertanto, essere interpretato nel senso che esso esclude sistematicamente una simile possibilità.

88 Anzitutto, e come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 78 delle sue conclusioni, il fatto che talune disposizioni di diritto primario si rivolgano, in primis, agli Stati membri non è idonea a escludere che esse possano applicarsi nei rapporti fra privati (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 77).

89 La Corte ha poi, segnatamente, già ammesso che il divieto sancito all'articolo 21, paragrafo 1, della Carta è di per sé sufficiente a conferire a un soggetto privato un diritto invocabile in quanto tale in una controversia che lo vede opposto a un altro soggetto privato (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 76), senza, quindi, che vi osti l'articolo 51, paragrafo 1, della Carta.

90 Infine, e per quanto riguarda, più precisamente, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, va sottolineato che il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite implica, per sua stessa natura, un corrispondente obbligo in capo al datore di lavoro, ossia quello di concedere tali ferie retribuite.

91 Nel caso in cui per il giudice del rinvio sia impossibile interpretare la normativa nazionale discussa nei procedimenti principali in modo da garantirne la conformità all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, esso sarà allora tenuto, in una situazione come quella che caratterizza la causa C-570/16, ad assicurare, nell'ambito delle proprie competenze, la tutela giuridica derivante dalla suddetta disposizione e a garantire la piena efficacia della medesima, disapplicando all'occorrenza tale normativa nazionale (v., per analogia, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 79).

92 Alla luce dell'insieme delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla seconda parte della questione sollevata nella causa C-569/16 nonché alla seconda parte della prima questione e alla seconda questione nella causa C-570/16 dichiarando che, nel caso in cui sia impossibile interpretare una normativa nazionale come quella discussa nei procedimenti principali in modo da garantirne la conformità all'articolo 7 della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, il giudice nazionale, investito di una controversia tra il successore di un lavoratore deceduto e l'ex datore di lavoro di detto lavoratore, deve disapplicare tale normativa nazionale e assicurarsi che al menzionato successore venga concesso, a carico del suddetto datore di lavoro, il beneficio di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite maturate ai sensi delle citate disposizioni e non godute da tale lavoratore prima del suo decesso. Questo obbligo grava sul giudice nazionale sulla base dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta se detta controversia intercorre tra un tale successore e un datore di lavoro che riveste la qualità di autorità pubblica, e sulla base della seconda di queste disposizioni se la controversia ha luogo tra il successore e un datore di lavoro che ha la qualità di privato.

Sulle spese

93 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 (Grande Sezione) dichiara:

1) **L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 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, come quella discussa nei procedimenti principali, ai sensi della quale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro a causa del decesso del lavoratore, il diritto alle ferie annuali retribuite maturate ai sensi di tali disposizioni e non godute dal lavoratore prima del suo decesso si estingue, senza poter far sorgere un diritto a un'indennità finanziaria per dette ferie che sia trasmissibile agli aventi causa del lavoratore in via successoria.**

2) **Nel caso in cui sia impossibile interpretare una normativa nazionale come quella discussa nei procedimenti principali in modo da garantirne la conformità all'articolo 7 della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali, il giudice nazionale, investito di una controversia tra il successore di un lavoratore deceduto e l'ex datore di lavoro di detto lavoratore, deve disapplicare tale normativa nazionale e assicurarsi che al menzionato successore venga concesso, a carico del suddetto datore di lavoro, il beneficio di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite maturate ai sensi delle citate disposizioni e non godute da tale lavoratore prima del suo decesso. Questo obbligo**

grava sul giudice nazionale sulla base dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali se detta controversia intercorre tra un tale successore e un datore di lavoro che riveste la qualità di autorità pubblica, e sulla base della seconda di queste disposizioni se la controversia ha luogo tra il successore e un datore di lavoro che ha la qualità di privato.

Firme