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 – Normativa nazionale che prevede la perdita delle ferie annuali non godute e dell'indennità finanziaria per dette ferie se il lavoratore non ha formulato una richiesta di ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro»

Nella causa C-619/16,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale amministrativo superiore di Berlino-Brandeburgo, Germania), con decisione del 14 settembre 2016, pervenuta in cancelleria il 29 novembre 2016, nel procedimento

Sebastian W. Kreuziger

contro

Land Berlin,

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: K. Malacek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 9 gennaio 2018,

considerate le osservazioni presentate:

– per S. W. Kreuziger, da egli stesso;

– per il Land Berlin, da B. Pickel e S. Schwerdtfeger, in qualità di agenti, assistiti da L. von Laffert, Rechtsanwältin;

– per il governo tedesco, da T. Henze e J. Möller, in qualità di agenti;

– per il governo italiano, da G. Palmieri, in qualità di agente, assistita da F. Di Matteo, avvocato dello Stato;

* Lingua processuale: il tedesco.

– per il governo ungherese, da E. Sebestyén e M. Z. Fehér, in qualità di agenti;

– per il governo austriaco, da G. Eberhard, in qualità di agente;

– 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 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte 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).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Kreuziger e il suo ex datore di lavoro, il Land Berlin (Land di Berlino, Germania), a seguito del rifiuto di quest'ultimo di corrispondere al sig. Kreuziger un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute prima della fine del loro rapporto di lavoro.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Ai sensi dei considerando 4 e 5 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] devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. (…)».

4 L'articolo 7 di tale direttiva, intitolato «Ferie annuali», è del seguente tenore:

«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».

5 L'articolo 17 di tale direttiva 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

6 Ai sensi dell'articolo 9 della Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (regolamento relativo al congedo per ferie dei funzionari pubblici e dei magistrati), del 26 aprile 1988 (GVBl. 1988, pag. 846; in prosieguo: l'«EUrlVO»):

«1. Il funzionario prende, nei limiti del possibile in una sola soluzione, il congedo di riposo cui ha diritto. Su richiesta dell'interessato, il congedo è concesso in modo frazionato. Occorre tuttavia evitare, in linea generale, un frazionamento su più di due periodi. In caso di frazionamento, il congedo è concesso al funzionario per almeno due settimane consecutive.

2. Il congedo dev'essere preso, di regola, nel corso dell'anno di riferimento. Il diritto al congedo non fruito entro un termine di dodici mesi successivi alla fine del periodo di riferimento decade (…)».

7 L'EUrlVO non contiene alcuna disposizione che preveda la concessione di una compensazione pecuniaria per ferie annuali retribuite non godute all'atto della fine del rapporto di lavoro.

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. 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».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

9 Dal 13 maggio 2008 al 28 maggio 2010, il sig. Kreuziger svolgeva, in qualità di *Rechtsreferendar* (tirocinante in materie giuridiche), il proprio tirocinio preparatorio alle professioni legali presso il Land di Berlino, nell'ambito di un rapporto di formazione di diritto pubblico, ma al di fuori dello statuto di funzionario. Con il superamento, in data 28 maggio 2010, della prova orale del secondo esame di Stato, terminavano la formazione e il tirocinio presso il Land medesimo.

10 Nel periodo compreso fra il 1º gennaio 2010 e la data di fine della sua formazione, il sig. Kreuziger non ha usufruito di ferie annuali retribuite. Il 18 dicembre 2010 egli ha chiesto il riconoscimento di un'indennità finanziaria per tali ferie annuali retribuite non godute. La richiesta è stata, inizialmente, respinta con decisione del presidente del Kammergericht (tribunale superiore del Land, Germania) del 7 gennaio 2011 e, successivamente, su reclamo, con decisione del 4 maggio 2011 del Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Commissione d'esame giuridico comune dei Länder di Berlino e di Brandeburgo, Germania), in base al rilievo che l'EUrlVO non prevede tale diritto all'indennità e che, a sua volta, la direttiva 2003/88 si applica unicamente ai lavoratori, mentre l'indennità finanziaria prevista all'articolo 7, paragrafo 2, della medesima presupporrebbe, ad ogni modo, che l'interessato non abbia potuto fruire delle proprie ferie a causa di ragioni al medesimo non imputabili.

11 Avverso tali decisioni il sig. Kreuziger ha presentato quindi ricorso dinanzi al Verwaltungsgericht Berlin (tribunale amministrativo di Berlino, Germania), ricorso respinto con sentenza del 3 maggio 2013. In tale sentenza, detto giudice ha rilevato, da un lato, che l'EUrlVO non prevede alcun diritto al versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Esso ritiene inoltre che, sebbene provvisto di effetto diretto, neppure l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 faccia sorgere un diritto del genere in capo al sig. Kreuziger poiché tale diritto presupporrebbe che l'interessato non sia stato in grado, per ragioni indipendenti dalla sua volontà, di esercitare il suo diritto alle ferie annuali prima della fine del rapporto di lavoro.

12 Peraltro, avendo rilevato che l'articolo 9 dell'EUrlVO obbliga i lavoratori a fruire delle proprie ferie annuali retribuite e avendo ritenuto che tale disposizione comporti pertanto un obbligo, per l'interessato, di farne richiesta, il Verwaltungsgericht Berlin (tribunale amministrativo di Berlino, Germania) ha dichiarato che una normativa nazionale siffatta, riguardante le modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali, è conforme all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88. Orbene, poiché il sig. Kreuziger ha volontariamente omesso di presentare detta richiesta, pur sapendo che il suo rapporto di lavoro si sarebbe concluso il 28 maggio 2010, il suo diritto alle ferie annuali retribuite si sarebbe estinto a quest'ultima data.

13 Il sig. Kreuziger ha proposto ricorso dinanzi al giudice del rinvio, l'Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale amministrativo superiore di Berlino-Brandeburgo, Germania) avverso tale sentenza. Detto giudice precisa, a sua volta, che l'EUrlVO non contiene alcuna norma che possa fungere da fondamento al diritto alla corresponsione di un'indennità per le ferie annuali retribuite non godute in capo al sig. Kreuziger, ragion per cui, in mancanza di recepimento dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 nell'ordinamento nazionale, tale diritto può nel caso di specie solamente derivare dall'effetto diretto di detta disposizione.

14 Al riguardo, il giudice del rinvio osserva, anzitutto, che il sig. Kreuziger, in quanto tirocinante in materie giuridiche, ricade effettivamente nell'ambito di applicazione ratione personae della direttiva 2003/88.

15 Inoltre, il sig. Kreuziger soddisferebbe le due condizioni espressamente indicate all'articolo 7, paragrafo 2, di tale direttiva, vale a dire che, quando ha richiesto un'indennità finanziaria, il suo rapporto di lavoro era terminato e che egli non aveva fruito, alla data della cessazione di tale rapporto di lavoro, di tutte le ferie annuali cui aveva diritto.

16 Infine, il giudice del rinvio dichiara di nutrire, tuttavia, diversi dubbi sulle questioni se – al di là di tali due condizioni espresse, e come affermato dal Verwaltungsgericht Berlin (Tribunale amministrativo di Berlino) – il diritto al riconoscimento dell'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute possa essere escluso qualora il lavoratore, prima dell'interruzione del rapporto di lavoro, non abbia presentato, pur avendone avuto la possibilità, alcuna domanda di concessione delle proprie ferie, e se tale diritto presupponga, più in generale, che il lavoratore non sia stato in condizione, per ragioni indipendenti dalla propria volontà, di esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite prima della fine del rapporto di lavoro.

17 Alla luce di tali considerazioni, l'Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (tribunale amministrativo superiore di Berlino-Brandeburgo) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva [2003/88] debba essere interpretato nel senso che osti a disposizioni o prassi nazionali in base alle quali il diritto al riconoscimento di un'indennità pecuniaria all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro sia escluso qualora il lavoratore, pur potendo, non abbia presentato alcuna domanda di concessione di ferie annuali retribuite.

2) Se l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva [2003/88] debba essere interpretato nel senso che osti a disposizioni o prassi nazionali per effetto delle quali il diritto al riconoscimento di un'indennità pecuniaria all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro presupponga che il lavoratore non abbia potuto far valere, prima dell'interruzione, il proprio diritto alle ferie annuali retribuite per ragioni indipendenti dalla propria volontà».

Sulle questioni pregiudiziali

Considerazioni preliminari

18 In via preliminare, occorre rilevare come dalla decisione di rinvio emerga che la normativa nazionale applicabile alla controversia principale non contiene disposizioni che prevedano il versamento ai tirocinanti in materie giuridiche di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute alla fine del rapporto di lavoro. La disposizione del BUrlG che prevede un'indennità del genere non sarebbe loro applicabile.

19 Alla luce di tale circostanza, il giudice del rinvio precisa, inoltre, che la domanda del ricorrente nel procedimento principale diretta alla concessione di una simile indennità può essere accolta solo nei limiti in cui l'interessato possa invocarla direttamente sulla base dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88.

20 A tal riguardo, si deve ricordare che da costante giurisprudenza della Corte risulta che, in tutti i casi in cui le disposizioni di una direttiva appaiono, 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 sua inosservanza del diritto dell'Unione (sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

21 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).

22 Per quanto riguarda l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, dalla giurisprudenza della Corte emerge che 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 a cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato. Tale diritto è conferito direttamente dalla suddetta direttiva e non può dipendere da condizioni diverse da quelle che vi sono esplicitamente previste (v., in tal senso, sentenze del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punti 23 e 28, e del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 27). Tale disposizione soddisfa pertanto i criteri di incondizionalità e di sufficiente precisione e rispetta quindi le condizioni richieste per produrre un effetto diretto.

23 Ne consegue, nel caso di specie, che la circostanza che la normativa nazionale applicabile non preveda il versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute alla data della cessazione del rapporto di lavoro dei tirocinanti in materie giuridiche non può, di per sé, impedire che il sig. Kreuziger ottenga, sul fondamento diretto dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, una simile indennità a carico del suo ex datore di lavoro, il Land di Berlino, nella sua veste di autorità pubblica. A condizione che sia accertato che il sig. Kreuziger soddisfa i requisiti stabiliti da quest'ultima disposizione, i giudici nazionali saranno quindi tenuti a disapplicare le normative o prassi nazionali che ostino al conseguimento di una simile indennità.

Sulla prima questione

24 Per quanto riguarda la prima questione, si deve rilevare, in limine, che, sebbene il giudice del rinvio non identifichi, in tale questione, la normativa nazionale considerata nel caso di specie, si può dedurre dalle indicazioni contenute nell'ordinanza di rinvio che si tratta dell'articolo 9 dell'EUrlVO.

25 Infatti, sebbene il giudice del rinvio non prenda posizione sulla portata dell'articolo 9 del EUrlVO nell'ambito della controversia principale, esso indica, come risulta dal punto 12 della presente sentenza, che, nella sentenza dinanzi a lui impugnata, il Verwaltungsgericht Berlin (Tribunale amministrativo di Berlino) ha, da parte sua, dichiarato che tale disposizione nazionale impone al lavoratore un obbligo di chiedere di fruire delle sue ferie annuali retribuite. Secondo quest'ultimo organo giurisdizionale, a causa dell'inadempimento di tale obbligo – che esso ritiene conforme all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 – il diritto alle ferie annuali retribuite del sig. Kreuziger si sarebbe estinto alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

26 Inoltre, il giudice del rinvio precisa, come risulta dal punto 16 della presente sentenza, di sottoporre alla Corte una domanda di pronuncia pregiudiziale perché nutre dubbi in merito alla compatibilità dell'interpretazione in tal senso adottata dal Verwaltungsgericht Berlin (Tribunale amministrativo di Berlino) con la direttiva 2003/88.

27 In tali circostanze, la prima questione va intesa come diretta ad accertare se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale come l'articolo 9 dell'EUrlVO, nei limiti in cui essa implichi che, se il lavoratore non ha chiesto, prima della cessazione del rapporto di lavoro, di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, l'interessato perde automaticamente i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione alla data di tale cessazione e, correlativamente, il suo diritto a un'indennità pecuniaria per le ferie annuali retribuite non godute.

28 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).

29 Peraltro, il diritto alle ferie annuali retribuite non solo riveste, in qualità di principio del diritto sociale dell'Unione, una particolare importanza, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, 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).

30 Poiché il procedimento principale verte su un rifiuto di pagare un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute alla data della cessazione del rapporto di lavoro intercorso tra le parti in causa, occorre ricordare che, quando il rapporto di lavoro sia cessato, 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, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 17 e giurisprudenza ivi citata).

31 Come ricordato al punto 22 della presente sentenza, la Corte ha sottolineato che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 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, alla mancata fruizione da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui tale rapporto è cessato.

32 A questo proposito, dalla giurisprudenza della Corte emerge che tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa osta a disposizioni o pratiche nazionali le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia versata alcuna indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute al lavoratore che non sia stato in grado di fruire di tutti le ferie annuali cui aveva diritto prima della cessazione di tale rapporto di lavoro, in particolare perché era in congedo per malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto (sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 62; del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 31, nonché del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 65).

33 La Corte ha inoltre dichiarato che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non può essere interpretato nel senso che il diritto alle ferie annuali retribuite e, pertanto, quello all'indennità finanziaria di cui al paragrafo 2 di detto articolo possano estinguersi a causa del decesso del lavoratore. A tale riguardo, la Corte ha segnatamente precisato che, se l'obbligo di pagamento di una simile indennità dovesse estinguersi a causa della fine del rapporto di lavoro dovuta a decesso del lavoratore, tale circostanza avrebbe la conseguenza che un avvenimento fortuito comporterebbe retroattivamente la perdita totale del diritto stesso alle ferie annuali retribuite, quale sancito dal suddetto articolo 7 (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punti 25, 26 e 30).

34 Con riferimento al procedimento principale, si deve rilevare che, secondo quanto prospettato nella decisione di rinvio e illustrato ai punti da 25 a 27 della presente sentenza, il rifiuto dell'ex datore di lavoro del sig. Kreuziger di versargli un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute prima della cessazione del rapporto di lavoro si fonda, in particolare, su una normativa nazionale, segnatamente l'articolo 9 dell'EUrlVO, ai sensi della quale il diritto a tali ferie si è estinto non in conseguenza della cessazione del suddetto rapporto di lavoro in quanto tale, ma a causa del fatto che il sig. Kreuziger non ha chiesto di fruire delle stesse nel corso di tale rapporto.

35 La questione posta è quindi, in sostanza, di stabilire se, alla luce della giurisprudenza della Corte richiamata al punto 31 della presente sentenza, alla data in cui il rapporto di lavoro discusso nel procedimento principale è cessato, il sig. Kreuziger avesse o meno ancora diritto a ferie annuali retribuite convertibili in indennità finanziaria a causa della cessazione di detto rapporto.

36 Tale questione verte quindi, sotto un primo profilo, sull'interpretazione dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 ed è volta a chiarire se tale disposizione osti a che il diritto da essa garantito possa, in caso di ferie annuali non godute, estinguersi automaticamente per il motivo che il lavoratore non lo ha esercitato nel corso del rapporto di lavoro.

37 A tale riguardo, in primo luogo, non si può desumere dalla giurisprudenza della Corte menzionata ai punti da 30 a 33 della presente sentenza che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che, a prescindere dalle circostanze all'origine della mancata fruizione delle ferie annuali retribuite da parte di un lavoratore, quest'ultimo debba comunque continuare a godere del diritto alle ferie annuali di cui al paragrafo 1 del medesimo articolo, e, in caso cessazione del rapporto di lavoro, del diritto all'eventuale indennità sostitutiva, ai sensi del paragrafo 2 del medesimo articolo.

38 In secondo luogo, se è pur vero che, secondo costante giurisprudenza, con l'intento di garantire l'osservanza del diritto fondamentale del lavoratore alle ferie annuali retribuite 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), è tuttavia altresì importante ricordare che il pagamento delle ferie prescritto al paragrafo 1 di tale articolo è volto a consentire al lavoratore di fruire effettivamente delle ferie cui ha diritto (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 49).

39 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).

40 Del resto, 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).

41 In terzo luogo, 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 (sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

42 A tale riguardo, la Corte ha segnatamente 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, però, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale direttiva gli conferisce (sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

43 Orbene, una normativa nazionale come l'articolo 9 della EUrlVO disciplina l'ambito delle modalità di esercizio delle ferie annuali retribuite, ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e della giurisprudenza della Corte citata al punto precedente.

44 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 (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punto 22).

45 Tuttavia, come risulta dal punto 42 della presente sentenza, 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.

46 Nel caso di specie, si deve rilevare come dalla decisione di rinvio emerga che l'articolo 9 dell'EUrlVO sembra essere interpretato dal Verwaltungsgericht Berlin (Tribunale amministrativo di Berlino) nel senso che il fatto che un lavoratore non abbia chiesto, prima della cessazione del rapporto di lavoro, di fruire delle ferie annuali retribuite ha per conseguenza automatica che, al momento di tale cessazione, il lavoratore perde i suoi diritti a dette ferie e, correlativamente, il suo diritto a un'indennità finanziaria per tali ferie non godute.

47 Orbene, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 34 delle sue conclusioni, una siffatta 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, ricordati al punto 42 della presente sentenza, che si impongono imperativamente agli Stati membri quando essi precisano le modalità di esercizio di tale diritto.

48 Il lavoratore dev'essere infatti considerato la parte debole nel rapporto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di imporgli una restrizione dei suoi diritti. Tenuto conto di tale situazione di debolezza, un simile lavoratore può essere dissuaso dal far valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro, dal momento, in particolare, che la loro rivendicazione potrebbe esporlo a misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro in danno di detto lavoratore (v., in tal senso, sentenza del 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punti 80 e 81 e giurisprudenza ivi citata).

49 Inoltre, gli incentivi a rinunciare alle ferie come periodo di riposo ovvero a sollecitare i lavoratori a rinunciarvi sono incompatibili con gli obiettivi del diritto alle ferie annuali retribuite, ricordati ai punti 39 e 40 della presente sentenza e legati segnatamente alla necessità di garantire al lavoratore il beneficio di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute (v., in tal senso, sentenza del 6 aprile 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punto 32). Pertanto, ogni azione o omissione di un datore di lavoro, avente un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione di ferie annuali da parte del lavoratore, è altresì incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

50 Ciò considerato, 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 esentarsi dal rispetto dei propri obblighi invocando il fatto che il lavoratore non ha presentato richiesta di ferie annuali retribuite.

51 Sebbene occorra precisare, a tale riguardo, che il rispetto dell'obbligo derivante, per il datore di lavoro, dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 non può estendersi fino al punto di costringere quest'ultimo a imporre ai suoi lavoratori di esercitare effettivamente il loro diritto a ferie annuali retribuite (v., in tal senso, sentenza del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, EU:C:2006:526, punto 43), resta il fatto che il datore di lavoro deve, per contro, assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare tale diritto (v., in tal senso, sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 63).

52 A tal fine, e come rilevato anche dall'avvocato generale ai paragrafi da 43 a 45 delle sue conclusioni, 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 o, ancora, alla cessazione del rapporto di lavoro se quest'ultima si verifica nel corso di un simile periodo.

53 Inoltre, l'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro (v., per analogia, sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 68). 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.

54 Se, invece, detto datore di lavoro è in grado di assolvere l'onere probatorio gravante sul medesimo a tale riguardo, e risulti quindi che il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle medesime, l'articolo 7, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2003/88 non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute.

55 Infatti, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 52 e 53 delle sue conclusioni, un'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 che sia tale da incentivare il lavoratore ad astenersi deliberatamente dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite durante i periodi di riferimento o di riporto autorizzato applicabili, al fine di incrementare la propria retribuzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarebbe, come risulta dal punto 49 della presente sentenza, incompatibile con gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del diritto alle ferie annuali retribuite.

56 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, nei limiti in cui essa implichi che, se il lavoratore non ha chiesto, prima della data di cessazione del rapporto di lavoro, di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, l'interessato perde – automaticamente e senza previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro, segnatamente con un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo, in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione – i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione alla data di tale cessazione e, correlativamente, il proprio diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute.

Sulla seconda questione

57 Tenuto conto della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda questione.

Sulle spese

58 Nei confronti delle parti nel procedimento principale 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:

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, deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, nei limiti in cui essa implichi che, se il lavoratore non ha chiesto, prima della data di cessazione del rapporto di lavoro, di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, l'interessato perde – automaticamente e senza previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro, segnatamente con un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo, in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie prima

di tale cessazione – i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione alla data di tale cessazione e, correlativamente, il proprio diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute.

Firme