

Massime – Sentenza della Corte (Quinta Sezione) del 29 novembre 2017 1. 2. Politica sociale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell’orario di lavoro – Diritto alle ferie annuali retribuite – Finalità – Disciplina nazionale che prevede l’obbligo di godere delle ferie prima di conoscere il proprio diritto a essere retribuiti per tali ferie – Inammissibilità (Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, art. 47; direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2003/88, art. 7) Politica sociale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell’orario di lavoro – Diritto alle ferie annuali retribuite – Disciplina nazionale che impedisce a un lavoratore di riportare e, se del caso, cumulare, fino al momento in cui il suo rapporto di lavoro termina, i diritti alle ferie annuali retribuite non godute nell’arco di più periodi di riferimento consecutivi, a causa del rifiuto del datore di lavoro di retribuire tali ferie – Inammissibilità (Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2003/88, art. 7)

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 il diritto a un ricorso effettivo, sancito all’articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, devono essere interpretati nel senso che, nel caso di una controversia tra un lavoratore e un datore di lavoro in merito alla questione se il lavoratore abbia diritto alle ferie annuali retribuite ai sensi del primo di tali articoli, ostano a che il lavoratore debba anzitutto beneficiare delle ferie prima di poter stabilire se ha diritto a essere retribuito per tali ferie. Infatti, lo scopo stesso del diritto alle ferie annuali retribuite è consentire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione (v., tra le altre, sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 25, nonché del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 25). La direttiva 2003/88 non prevede, indubbiamente, nessuna disposizione in materia di mezzi di ricorso giurisdizionali dei quali il lavoratore deve beneficiare in caso di controversia con il datore di lavoro per far valere il suo diritto alle ferie annuali retribuite ai sensi della direttiva stessa. Tuttavia, è pacifico che gli Stati membri debbano, in tale contesto, garantire il rispetto del diritto a un ricorso effettivo, così come consacrato dall’articolo 47 della Carta (v., per analogia, sentenza del 15 settembre 2016, Star Storage e a., C-439/14 e C-488/14, EU:C:2016:688, punto 46). (v. punti 37, 41, 47, dispositivo 1)
2. L’articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che osta a disposizioni o a prassi nazionali secondo le quali un lavoratore non può riportare e, se del caso, cumulare, fino al momento in cui il suo rapporto di lavoro termina, i diritti alle ferie annuali retribuite non godute nell’arco di più periodi di riferimento consecutivi, a causa del rifiuto del datore di lavoro di retribuire tali ferie. In effetti, in tali condizioni, ammettere un’estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite acquisito dal lavoratore equivarrebbe a legittimare un comportamento che causa un arricchimento illegittimo del datore di lavoro a danno dell’obiettivo stesso della citata direttiva di rispettare la salute del lavoratore. (v. punti 64, 65, dispositivo 2)