



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2022:718

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

22 settembre 2022 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell’orario di lavoro – Articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7 – Diritto alle ferie annuali retribuite – Indennità finanziaria per le ferie non godute dopo la cessazione del rapporto di lavoro – Termine di prescrizione di tre anni – Dies a quo – Informazione adeguata del lavoratore»

Nella causa C-120/21,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 29 settembre 2020, pervenuta in cancelleria il 26 febbraio 2021, nel procedimento

LB

contro

TO,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da I. Ziemele (relatrice), presidente di sezione, P.G. Xuereb e A. Kumin, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: D. Dittert, capo unità

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 24 marzo 2022,

considerate le osservazioni presentate:

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

– per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Recchia, in qualità di agenti, sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 5 maggio 2022, 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), nonché dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra TO, lavoratrice, e LB, suo datore di lavoro, relativamente ad un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite non godute.

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. (...)».

4 L'articolo 7 di tale direttiva, intitolato «Ferie annuali», prevede quanto segue:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

Diritto tedesco

5 Le disposizioni generali in materia di prescrizione di diritti tra privati sono enunciate nel capo 5 del libro 1, intitolato «Parte generale», del Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile; in prosieguo: il «BGB»). Tale capo 5 contiene gli articoli 194, 195 e 199 di tale codice. Essi definiscono rispettivamente l'oggetto, la durata nonché il dies a quo del termine di prescrizione di diritto comune.

6 L'articolo 194, paragrafo 1, del BGB dispone quanto segue:

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

(...)).

7 L'articolo 195 del BGB prevede quanto segue:

«Il termine ordinario di prescrizione è di tre anni.

(...)).

8 L'articolo 199, paragrafo 1, del BGB è così formulato:

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

1. è sorto il diritto e

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

9 Ai sensi dell'articolo 204 del BGB, la prescrizione è sospesa in caso di proposizione di un'azione giudiziaria.

10 L'articolo 1, intitolato «Diritto alle ferie», del Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [legge relativa al periodo minimo di ferie per i lavoratori (legge federale relativa alle ferie)], nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «BUrlG»), prevede quanto segue:

«Ogni lavoratore ha diritto, in ciascun anno civile, a ferie retribuite.

(...)).

11 Ai sensi dell'articolo 7, paragrafi 3 e 4, del BUrlG:

«(3) Le ferie devono essere concesse e godute nell'anno civile in corso. Un riporto delle ferie all'anno civile successivo è ammissibile solo qualora sussistano motivi imperativi legati alla gestione dell'impresa o alla persona del lavoratore. In caso di riporto, le ferie devono essere concesse e godute nei primi tre mesi dell'anno civile successivo. Su richiesta del lavoratore, il periodo di ferie parziale maturato conformemente all'articolo 5, paragrafo 1, lettera a), è tuttavia riportato all'anno civile successivo.

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

Procedimento principale e questione pregiudiziale

12 TO ha lavorato presso LB dal 1° novembre 1996 al 31 luglio 2017.

13 A seguito della cessazione del rapporto di lavoro, TO ha chiesto a LB un'indennità finanziaria per i 101 giorni di ferie annuali retribuite cumulati tra il 2013 e il 2017 e non goduti.

14 Il ricorso proposto il 6 febbraio 2018 da TO contro il rifiuto di LB di versarle detta indennità è stato parzialmente accolto in primo grado. TO ha quindi ottenuto un'indennità corrispondente a

tre giorni di ferie annuali retribuite non godute nel corso del 2017. Tale ricorso è stato invece respinto per quanto concerne le pretese riguardanti le ferie annuali retribuite non godute relative agli anni dal 2013 al 2016.

15 TO ha interposto appello avverso detta decisione dinanzi al Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Tribunale superiore del lavoro del Land, Düsseldorf, Germania), il quale ha deciso che quest'ultima avesse diritto all'indennità di 76 giorni supplementari a titolo delle ferie annuali retribuite non godute per il periodo compreso tra il 2013 e il 2016. Il giudice in parola ha considerato che LB non avesse contribuito a far sì che TO potesse fruire delle sue ferie per tali anni in tempo utile, cosicché i suoi diritti non erano estinti e non ricadevano nemmeno nell'ambito della prescrizione generale prevista agli articoli 194 e seguenti del BGB.

16 LB ha proposto impugnazione per *Revision* contro tale decisione dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania). Il giudice del rinvio ritiene che i diritti di TO relativi agli anni dal 2013 al 2016 non siano estinti ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, dal momento che LB non ha messo TO in grado di fruire effettivamente delle ferie annuali retribuite in tempo utile. Pertanto, in applicazione della sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), secondo cui il datore di lavoro deve incentivare il lavoratore a fruire delle proprie ferie ed informarlo della possibile estinzione del suo diritto, la domanda di indennità di TO dovrebbe, in linea di principio, essere accolta.

17 Tuttavia, il giudice del rinvio afferma che LB ha sollevato un'eccezione di prescrizione fondata sull'articolo 194 del BGB. Infatti, in virtù degli articoli 195 e 199 del BGB, le pretese di un creditore si prescrivono tre anni dopo la fine dell'anno in cui è sorto il suo diritto.

18 Se il giudice in parola dovesse applicare detta norma sulla prescrizione generale, ne conseguirebbe che il datore di lavoro inadempiente, non avendo consentito al lavoratore di fruire effettivamente delle ferie retribuite, si esimerebbe dai propri obblighi e trarrebbe un vantaggio economico da tale situazione.

19 Secondo detto giudice, dalla sentenza del 16 luglio 2020, Caixabank e Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 e C-259/19, EU:C:2020:578), risulta che il diritto dell'Unione non osta all'applicazione di termini di prescrizione, purché essi non rendano praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto dell'Unione.

20 Poiché una normativa nazionale che consenta una limitazione del riporto dei diritti alle ferie annuali retribuite maturati dal lavoratore o la loro estinzione, da un lato, legittimerebbe un comportamento che causa un arricchimento illegittimo del datore di lavoro e, dall'altro, sarebbe in contrasto con l'obiettivo di tutela della salute del lavoratore, il giudice del rinvio dubita della compatibilità dell'applicazione della norma sulla prescrizione di cui agli articoli 194 e seguenti del BGB con il diritto sancito all'articolo 7 della direttiva 2003/88 nonché all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

21 In tali circostanze, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 (...) e l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] ostino all'applicazione di una normativa nazionale quale l'articolo 194, paragrafo 1, del [BGB], in combinato disposto con l'articolo 195 [di quest'ultimo], secondo cui il diritto a ferie annuali retribuite è soggetto a un termine di prescrizione ordinario di tre anni, decorrente, nelle condizioni

previste dall'articolo 199, paragrafo 1, del BGB, dalla fine dell'anno in cui le ferie sono maturate, se il datore di lavoro non ha posto effettivamente il lavoratore, tramite solleciti e indicazioni in tal senso, in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie».

Sulla questione pregiudiziale

22 Con la sua questione, 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 in forza della quale il diritto alle ferie annuali retribuite maturate da un lavoratore in un periodo di riferimento si prescrive alla scadenza di un termine di tre anni che comincia a decorrere alla fine dell'anno in cui tale diritto è sorto, qualora il datore di lavoro non abbia effettivamente posto il lavoratore in condizione di esercitare siffatto diritto.

23 In base all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali. In forza del paragrafo 2 di tale articolo, il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

24 Di conseguenza, come emerge dai termini stessi dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 e dalla giurisprudenza della Corte, spetta agli Stati membri definire, nella loro normativa interna, le condizioni di esercizio e di attuazione di detto diritto alle ferie annuali retribuite, precisando le circostanze concrete in cui i lavoratori possono avvalersene (sentenza del 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

25 La Corte ha precisato, al riguardo, che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente accordato da tale direttiva, che comprenda finanche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, purché il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il diritto che tale direttiva gli conferisce (sentenza del 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

26 In considerazione del contesto e degli obiettivi perseguiti dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, si è così dichiarato che, in caso di inabilità al lavoro del lavoratore durante più periodi di riferimento consecutivi, l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non ostava a norme o a prassi nazionali che, prevedendo un periodo di riporto di quindici mesi allo scadere del quale il diritto alle ferie annuali si estingue, limitano il cumulo dei diritti a tali ferie (v., in tal senso, sentenza del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punto 44).

27 Tale soluzione è stata giustificata sul fondamento non soltanto della tutela del lavoratore, ma anche di quella datore di lavoro, che deve far fronte al rischio di un cumulo troppo rilevante di periodi di assenza e alle difficoltà che dette assenze potrebbero comportare per l'organizzazione del lavoro (v., in tal senso, sentenza del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punti 38 e 39).

28 Pertanto, è solo in presenza di «circostanze specifiche» che il diritto alle ferie annuali retribuite sancito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 può essere limitato (v., in tal senso, sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 56 e giurisprudenza ivi citata).

29 Nel caso di specie, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che alla convenuta nel procedimento principale potrebbe essere opposta la prescrizione del suo diritto alle ferie annuali retribuite in applicazione della norma sulla prescrizione generale di cui all'articolo 195 del BGB.

30 Ne consegue che la normativa nazionale in discussione nel procedimento principale introduce una limitazione all'esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite che la convenuta nel procedimento principale trae dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 e che deriva dall'applicazione della prescrizione prevista dalla normativa nazionale.

31 Orbene, nessuna disposizione della direttiva in parola mira a disciplinare la prescrizione di tale diritto.

32 Poiché il giudice del rinvio chiede alla Corte l'interpretazione non solo dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, ma anche, congiuntamente, quella dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, occorre ricordare, da un lato, che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 riflette e concretizza il diritto fondamentale a un periodo annuale di ferie retribuite, sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta. Infatti, mentre quest'ultima disposizione garantisce il diritto di ogni lavoratore ad un periodo annuale di ferie retribuite, la prima disposizione attua tale principio fissando la durata di detto periodo (sentenza pronunciata in data odierna, Fraport, C-518/20 e C-727/20, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

33 D'altro lato, il diritto alle ferie annuali retribuite riveste, in qualità di principio del diritto sociale dell'Unione, un'importanza particolare, ed è del pari espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei trattati (sentenza pronunciata in data odierna, Fraport, C-518/20 e C-727/20, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

34 Orbene, come risulta dal punto 30 della presente sentenza, la prescrizione ordinaria di cui all'articolo 195 del BGB ha l'effetto di limitare l'esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite che la convenuta nel procedimento principale trae dall'articolo 7 della direttiva 2003/88.

35 Di conseguenza, l'applicazione della norma sulla prescrizione ordinaria alle pretese della convenuta nel procedimento principale costituisce parimenti una limitazione al diritto riconosciutele dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

36 È pacifico che possono essere apportate limitazioni ai diritti fondamentali sanciti dalla Carta solo nel rispetto delle condizioni rigorose previste all'articolo 52, paragrafo 1, della stessa, vale a dire che siffatte limitazioni siano previste dalla legge, rispettino il contenuto essenziale di tale diritto e, nell'osservanza del principio di proporzionalità, siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione europea (sentenza pronunciata in data odierna, Fraport, C-518/20 e C-727/20, punto 33).

37 Nel caso di specie, in primo luogo, la limitazione all'esercizio del diritto fondamentale di cui all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, che comporta l'applicazione del termine di prescrizione in discussione nel procedimento principale, è prevista dalla legge, precisamente all'articolo 195 del BGB.

38 In secondo luogo, si pone la questione se l'applicazione di tale norma sulla prescrizione abbia l'effetto di pregiudicare la sostanza stessa del diritto alle ferie annuali retribuite.

39 In proposito, in forza dell'articolo 195 del BGB, è solo dopo un periodo di tre anni che al lavoratore può essere opposta la prescrizione dei diritti maturati nell'ambito del suo diritto alle ferie annuali retribuite per un determinato periodo. Inoltre, in forza dell'articolo 199 del BGB, tale termine di prescrizione inizia a decorrere solo alla fine dell'anno in cui detto diritto è sorto e il lavoratore è venuto a conoscenza delle circostanze sulle quali si fonda quest'ultimo e dell'identità del suo datore di lavoro, o sarebbe dovuto venirne a conoscenza, salvo grave negligenza da parte sua.

40 Ne consegue che l'applicazione, su richiesta del datore di lavoro, della norma sulla prescrizione ordinaria prevista dalla normativa nazionale, nella misura in cui si limita a subordinare ad una limitazione temporale di tre anni la possibilità per il lavoratore di far valere il suo diritto alle ferie annuali retribuite, purché quest'ultimo abbia avuto conoscenza delle circostanze sulle quali si fonda il suo diritto e della persona del datore di lavoro, non pregiudica la sostanza stessa di tale diritto.

41 In terzo luogo, per quanto concerne la questione se le limitazioni all'esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta che risultano dall'applicazione della prescrizione di cui all'articolo 195 del BGB non eccedano quanto è necessario per raggiungere l'obiettivo da essa perseguito, il governo tedesco ha precisato, nelle sue osservazioni scritte, che tale disposizione del BGB, in quanto regime di prescrizione ordinaria, persegue un obiettivo legittimo, ossia quello di garantire la certezza del diritto.

42 In particolare, il governo in parola ha fatto valere che il datore di lavoro non dovrebbe trovarsi ad affrontare una domanda di ferie o di indennità finanziarie per ferie annuali retribuite non godute sulla base di un diritto maturato oltre tre anni prima della presentazione di tale domanda. Inoltre, detta disposizione incentiverebbe il lavoratore ad esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite, al più tardi, tre anni dopo il sorgere di siffatto diritto, contribuendo in tal modo alla realizzazione dell'obiettivo di riposo sotteso alle disposizioni dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.

43 Per quanto riguarda il procedimento principale, occorre ricordare, in primo luogo, che, come risulta dalla domanda di pronuncia pregiudiziale, TO non è effettivamente stata posta dal suo datore di lavoro in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite.

44 In proposito, poiché il lavoratore deve essere considerato la parte debole nel rapporto di lavoro, l'onere di assicurarsi dell'esercizio effettivo del diritto alle ferie annuali retribuite non dovrebbe essere interamente posto a suo carico, il che offrirebbe invece al datore di lavoro la possibilità di andare esente dai propri obblighi invocando il fatto che il lavoratore non ha presentato richiesta di ferie annuali retribuite (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punti 41 e 43).

45 Ne consegue che, come rilevato al punto 25 della presente sentenza, la perdita del diritto alle ferie annuali retribuite alla fine di un periodo di riferimento o di un periodo di riporto può avvenire solo a condizione che il lavoratore interessato abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare tale diritto in tempo utile.

46 In secondo luogo, occorre sottolineare, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, che l'eccezione di prescrizione è sollevata non già d'ufficio, bensì, conformemente all'articolo 214, paragrafo 1, del BGB, dal debitore dell'obbligo fatto valere dal creditore.

47 Nel contesto del procedimento principale, è dunque LB, in quanto datore di lavoro di TO, ad opporre la prescrizione del diritto che quest'ultima invoca.

48 Orbene, non si può ammettere, con il pretesto di garantire la certezza del diritto, che il datore di lavoro possa far valere il proprio inadempimento, vale a dire che ha ommesso di porre il lavoratore in condizione di esercitare effettivamente il suo diritto alle ferie annuali retribuite, per trarne beneficio nell'ambito del ricorso di tale lavoratore sulla base del medesimo diritto, eccependo la prescrizione di quest'ultimo.

49 Infatti, da un lato, in un'ipotesi del genere, il datore di lavoro potrebbe esimersi dagli obblighi di sollecito e di informazione ad esso incombenti.

50 Una siffatta esenzione apparirebbe ancor meno accettabile in quanto significherebbe che il datore di lavoro, il quale potrebbe in tal modo validamente eccepire la prescrizione del diritto alle ferie annuali del lavoratore, si sarebbe astenuto dal porre il lavoratore in condizione di esercitare effettivamente tale diritto per tre anni consecutivi.

51 D'altro lato, quando il diritto del lavoratore alle ferie annuali retribuite è prescritto, il datore di lavoro si avvantaggia di una simile circostanza.

52 In tali circostanze, ammettere che il datore di lavoro possa invocare la prescrizione dei diritti del lavoratore, senza averlo effettivamente posto in grado di esercitarli, equivarrebbe a legittimare un comportamento che causa un arricchimento illegittimo del datore di lavoro a danno dell'obiettivo stesso del rispetto della salute del lavoratore di cui all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta (v., in tal senso, sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 64).

53 Se è vero che il datore di lavoro dispone di un legittimo interesse a non dover affrontare domande di ferie o di indennità finanziarie per periodi di ferie annuali retribuite non godute corrispondenti a diritti maturati oltre tre anni prima che ne sia fatta domanda, la legittimità di tale interesse viene meno quando il datore di lavoro, astenendosi dal porre il lavoratore in grado di esercitare effettivamente il diritto alle ferie annuali retribuite, si è esso stesso posto in una situazione che lo pone di fronte a siffatte domande e di cui può avvantaggiarsi a danno del lavoratore, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare nel procedimento principale.

54 Una situazione del genere non è infatti paragonabile a quella in cui la Corte ha riconosciuto un legittimo interesse del datore di lavoro a non trovarsi di fronte al rischio di un cumulo troppo rilevante di periodi di assenza e alle difficoltà che dette assenze potrebbero comportare per l'organizzazione del lavoro quando l'assenza prolungata del lavoratore è dovuta ad un'incapacità per malattia (v., in tal senso, sentenza del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punti 38 e 39).

55 In circostanze come quelle di cui trattasi nel procedimento principale, spetta al datore di lavoro premunirsi contro domande tardive per periodi di ferie annuali retribuite non godute conformandosi agli obblighi di informazione e di sollecito che gli incombono nei confronti del lavoratore, il che avrà l'effetto di garantire la certezza del diritto, senza tuttavia limitare il diritto fondamentale sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

56 In considerazione di siffatti elementi, è giocoforza constatare che, qualora un datore di lavoro non abbia effettivamente posto il lavoratore in grado di esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite maturato in un periodo di riferimento, l'applicazione della prescrizione ordinaria prevista

all'articolo 195 del BGB all'esercizio di tale diritto sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta eccede quanto è necessario per conseguire l'obiettivo della certezza del diritto.

57 Dall'insieme delle considerazioni che precedono risulta che occorre rispondere alla questione sollevata 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 in forza della quale il diritto alle ferie annuali retribuite maturato da un lavoratore in un periodo di riferimento si prescrive alla scadenza di un termine di tre anni che comincia a decorrere alla fine dell'anno in cui tale diritto è sorto, qualora il datore di lavoro non abbia effettivamente posto il lavoratore in grado di esercitare il diritto summenzionato.

Sulle spese

58 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Sesta 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, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

devono essere interpretati nel senso che:

ostano a una normativa nazionale in forza della quale il diritto alle ferie annuali retribuite maturato da un lavoratore in un periodo di riferimento si prescrive alla scadenza di un termine di tre anni che comincia a decorrere alla fine dell'anno in cui tale diritto è sorto, qualora il datore di lavoro non abbia effettivamente posto il lavoratore in grado di esercitare il diritto summenzionato.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.