



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2019:981

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

19 novembre 2019 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Articolo 153 TFUE – Prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell’orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7 – Diritto a un periodo di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane – Articolo 15 – Disposizioni nazionali e contratti collettivi più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori – Lavoratori inabili al lavoro, a causa di malattia, durante un periodo di ferie annuali retribuite – Diniego di riportare tali ferie qualora il mancato riporto non determini la riduzione della durata effettiva delle ferie annuali retribuite al di sotto di quattro settimane – Articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Inapplicabilità in assenza di una situazione di attuazione del diritto dell’Unione ai sensi dell’articolo 51, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali»

Nelle cause riunite C-609/17 e C-610/17,

aventi ad oggetto due domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal työtuomioistuim (Tribunale del lavoro, Finlandia), con decisioni del 18 ottobre 2017, pervenute in cancelleria il 24 ottobre 2017, nei procedimenti

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry**

contro

**Hyvinvointialan liitto ry,**

con l’intervento di:

**Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17)**

e

**Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry**

contro

**Satamaoperaattorit ry,**

con l'intervento di:

**Kemi Shipping Oy (C-610/17),**

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vicepresidente, J.-C. Bonichot, A. Prechal (relatrice), E. Regan e P.G. Xuereb, presidenti di sezione, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe e C. Lycourgos, giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: C. Strömholm, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 26 febbraio 2019,

considerate le osservazioni presentate:

- per il Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, da J. Kasanen e M. Nyman;
- per il Hyvinvointialan liitto ry e la Fimlab Laboratoriot Oy, da M. Kärkkäinen e I. Kallio;
- per l'Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, da J. Tutti e J. Hellsten;
- per il Satamaoperaattorit ry e la Kemi Shipping Oy, da M. Kärkkäinen e I. Kallio;
- per il governo finlandese, da S. Hartikainen, in qualità di agente;
- per il governo francese, da A.-L. Desjonquères e R. Coesme, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. van Beek e M. Huttunen, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 4 giugno 2019,

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 tra, nella causa C-609/17, il Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (organizzazione sindacale del settore sanitario e sociale, Finlandia; in prosieguo: il «TSN»), da un lato, e il Hyvinvoalan liitto ry (unione del settore dei servizi sanitari, Finlandia), dall'altro lato, e, nella causa C-610/17, l'Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (sindacato dei lavoratori del settore automobilistico del trasporto, Finlandia; in prosieguo: l'«AKT»), da una parte, e il Satamoperatorit ry (sindacato dei gestori portuali, Finlandia), dall'altra parte, in merito al diniego di concedere a due lavoratori inabili

al lavoro, a causa di malattia, durante un periodo di ferie annuali retribuite il riporto di ferie annuali retribuite corrispondente a tutti o a una parte dei giorni di congedo per malattia di cui trattavasi.

## **Contesto normativo**

### ***Diritto dell'Unione***

3 La direttiva 2003/88 è stata adottata sul fondamento dell'articolo 137, paragrafo 2, CE, divenuto articolo 153, paragrafo 2, TFUE.

4 Ai sensi dei considerando 1, 2 e 5 della direttiva 2003/88:

«(1) La 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)], che prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, in relazione ai periodi di riposo quotidiano, di pausa, di riposo settimanale, di durata massima settimanale del lavoro e di ferie annuali, nonché relativamente ad aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro, ha subito sostanziali modificazioni. È opportuno per motivi di chiarezza procedere alla sua codificazione.

(2) L'articolo 137 [CE] dispone che la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri al fine di migliorare l'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori. Le direttive adottate sulla base di tale articolo devono evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese.

(...)

(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 della Comunità devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. (...).»

5 L'articolo 1 della direttiva 2003/88, intitolato «Oggetto e campo di applicazione», prevede quanto segue:

«1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

2. La presente direttiva si applica:

a) ai periodi minimi di (...) ferie annuali (...)

(...).»

6 L'articolo 7 di tale direttiva così dispone:

«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 15 di detta direttiva, intitolato «Disposizioni più favorevoli», enuncia quanto segue:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori».

8 L'articolo 17 della direttiva 2003/88 prevede che gli Stati membri possano derogare a talune disposizioni della direttiva in parola. Tuttavia, non è consentita alcuna deroga per quanto riguarda l'articolo 7 di quest'ultima.

### ***Diritto finlandese***

#### *La legge sulle ferie annuali*

9 La vuosilomalaki (162/2005) [legge (162/2005) sulle ferie annuali; in prosieguo: la «legge sulle ferie annuali»] è diretta segnatamente a trasporre l'articolo 7 della direttiva 2003/88 nel diritto finlandese. Ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, di tale legge, un lavoratore ha diritto a 2,5 giorni lavorativi di ferie retribuite per ogni mese di riferimento completo. Tuttavia, qualora il rapporto di lavoro, alla fine dell'anno di riferimento, risulti di durata inferiore a un anno senza interruzione, il lavoratore ha diritto a 2 giorni di ferie per ogni mese di riferimento completo.

10 L'anno di riferimento, che va dal 1° aprile di un dato anno al 31 marzo dell'anno seguente, può comprendere al massimo solo 12 mesi di riferimento. Qualora un lavoratore, in un anno di riferimento, disponga di 12 mesi di riferimento completi, in base alla legge sulle ferie annuali egli beneficia di 24 o 30 giorni di ferie, a seconda della durata del rapporto di lavoro.

11 Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 3, della legge sulle ferie annuali, si intendono per giorni lavorativi i giorni della settimana, tranne le domeniche, i giorni festivi religiosi, il giorno dell'indipendenza, la vigilia di Natale, la festa di Mezza Estate, il Sabato Santo e il 1° maggio. In una settimana di calendario nella quale non ricorre alcuno dei giorni suddetti, si può dunque fruire di 6 giorni di ferie.

12 L'articolo 4, paragrafo 1, punto 2, della legge sulle ferie annuali stabilisce che il «periodo feriale» si riferisce al periodo tra il 2 maggio e il 30 settembre incluso. Ai sensi dell'articolo 20, paragrafo 2, di detta legge, si deve usufruire di 24 giorni lavorativi di ferie annuali (ferie estive), durante il periodo feriale. Le ferie rimanenti (ferie invernali) devono essere concesse non oltre l'inizio del periodo feriale successivo.

13 L'articolo 25, paragrafo 1, della legge sulle ferie annuali, nella versione modificata dalla legge (276/2013), in vigore dal 1° ottobre 2013 al 31 marzo 2016, disponeva quanto segue:

«Qualora un lavoratore, all'inizio delle sue ferie annuali o di una parte di esse, sia inabile al lavoro a causa di parto, malattia o infortunio, le ferie, su sua domanda, devono essere riportate a un momento successivo. Il lavoratore, su domanda, ha diritto al riporto delle ferie o di una parte di esse

anche quando sia accertato che, durante le proprie ferie, dovrà sottoporsi a un trattamento per una malattia o a un altro trattamento equiparato, durante il quale sia inabile al lavoro».

14 L'articolo 25, paragrafo 2, della legge sulle ferie annuali, nella versione modificata dalla legge (182/2016), entrata in vigore il 1° aprile 2016, è così formulato:

«Qualora l'inabilità al lavoro dovuta a parto, malattia o infortunio inizi durante le ferie annuali o una parte di esse, il lavoratore, ove ne faccia domanda, ha diritto al riporto dei giorni di inabilità al lavoro ricadenti nel periodo di ferie annuali, che superino i sei giorni di ferie. Il mancato riporto dei giorni innanzi menzionati non può ridurre il diritto del lavoratore a quattro settimane di ferie annuali».

### *I contratti collettivi applicabili*

15 In Finlandia, i contratti collettivi concedono di frequente un periodo di ferie annuali retribuite più lungo di quello previsto dalla legge sulle ferie annuali. Ciò si verifica in particolare nel caso, da un lato, del contratto collettivo stipulato tra il Terveyspalvelualan liitto ry, divenuto Hyvinvointialan liitto, e il TSN, per il periodo dal 1° marzo 2014 al 31 gennaio 2017, per il settore sanitario (in prosieguo: il «contratto collettivo per il settore sanitario») e, dall'altro lato, del contratto collettivo stipulato tra il Satamoperaattorit e l'AKT, per il periodo compreso tra il 1° febbraio 2014 e il 31 gennaio 2017, per il settore del trasporto merci marittimo (in prosieguo: il «contratto collettivo per il settore del trasporto merci marittimo»).

16 Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, del contratto collettivo per il settore sanitario, «le ferie annuali sono determinate in base alla legge sulle ferie annuali e alle seguenti disposizioni». Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 7, di tale contratto collettivo, «le ferie annuali vengono concesse in base alla legge sulle ferie annuali».

17 Ai sensi dell'articolo 10, paragrafi 1 e 2, del contratto collettivo per il settore del trasporto merci marittimo, «il monte ferie annuale di un lavoratore è determinato in base alla legge sulle ferie annuali in vigore» e «le ferie annuali vengono concesse in base alla legge sulle ferie annuali, salvo diverso accordo».

## **Procedimenti principali e questioni pregiudiziali**

### ***Causa C-609/17***

18 La sig.ra Marika Luoma è impiegata dal 14 novembre 2011 dalla Fimlab Laboratoriot Oy, in qualità di assistente di laboratorio, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

19 Sulla base del contratto collettivo per il settore sanitario e tenuto conto della sua anzianità, la sig.ra Luoma aveva diritto a 42 giorni lavorativi, ossia 7 settimane, di ferie annuali retribuite, per l'anno di riferimento conclusosi il 31 marzo 2015.

20 Alla sig.ra Luoma venivano concessi 6 giorni di ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra lunedì 7 settembre e domenica 13 settembre 2015. Il 10 agosto 2015 essa ha reso noto al suo datore di lavoro che doveva subire un intervento chirurgico il 2 settembre 2015 e ha chiesto che il suddetto congedo annuale fosse riportato a data successiva. A seguito di tale intervento, la sig.ra Luoma ha usufruito di un congedo per malattia sino al 23 settembre 2015. L'interessata aveva peraltro già beneficiato in precedenza di 22 giorni di ferie, ossia 3 settimane e 4 giorni lavorativi, del monte ferie annuale di 42 giorni lavorativi cui aveva diritto. La Fimlab Laboratoriot ha riportato

i primi due giorni di ferie ancora dovuti a norma della legge sulle ferie annuali, ma non i rimanenti quattro giorni di ferie derivanti dal contratto collettivo per il settore sanitario, basandosi, a tal riguardo, sulle disposizioni dell'articolo 16, paragrafi 1 e 7, di detto contratto collettivo e dell'articolo 25, paragrafo 1, della legge sulle ferie annuali, come modificata dalla legge (276/2013).

21 Il TSN, nella sua qualità di organizzazione rappresentativa dei lavoratori firmataria del contratto collettivo per il settore sanitario, ha proposto dinanzi al työtuomioistuin (Tribunale del lavoro, Finlandia) un ricorso volto ad accertare che la sig.ra Luoma aveva diritto, in considerazione della sua inabilità al lavoro dovuta al suddetto intervento chirurgico, al riporto a data successiva di tutte le ferie che le erano state concesse per il periodo compreso tra il 9 settembre e il 13 settembre 2015. A sostegno di tale ricorso, il TSN ha fatto valere che l'articolo 25, paragrafo 1, della legge sulle ferie annuali, come modificata dalla legge (276/2013), reso applicabile nel caso di specie tramite il contratto collettivo per il settore sanitario, è in contrasto con l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, nella parte in cui prevede il riporto, segnatamente a causa di malattia, delle sole ferie garantite da detta legge e non di quelle maturate in base ai contratti collettivi.

22 Il Hyvinvointialan liitto, in quanto organizzazione rappresentativa dei datori di lavoro subentrata al Terveyspalvelualan liitto, organizzazione firmataria del contratto collettivo per il settore sanitario, e la Fimlab Laboratoriot sostengono che l'articolo 25, paragrafo 1, della legge sulle ferie annuali, come modificata dalla legge (276/2013), non viola dette disposizioni del diritto dell'Unione, dato che, a loro avviso, queste ultime non sono applicabili alla quota del diritto alle ferie annuali retribuite garantita dalla normativa nazionale o da contratti collettivi eccedente il periodo minimo di quattro settimane prescritto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.

23 In tale contesto, il giudice del rinvio si chiede se l'applicazione dell'articolo 25, paragrafo 1, della legge sulle ferie annuali, come modificata dalla legge (276/2013), operata tramite il contratto collettivo per il settore sanitario, sia conforme alle prescrizioni derivanti dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta. Per quanto riguarda quest'ultima disposizione, il giudice del rinvio si chiede, in particolare, se a quest'ultima possa essere attribuita un'efficacia diretta in una controversia come quella oggetto del procedimento principale, attinente a rapporti di lavoro tra privati.

24 È in tali circostanze che il työtuomioistuin (Tribunale del lavoro) ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1. Se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva [2003/88] osti a una disposizione nazionale contenuta in un contratto collettivo o alla sua interpretazione, secondo cui un lavoratore il quale, all'inizio delle sue ferie annuali o di una parte di esse, sia inabile al lavoro, non ha alcun diritto, nonostante ne faccia domanda, al riporto di ferie ricadenti nel periodo interessato che gli spettino in base al contratto collettivo, qualora il mancato riporto delle ferie previste in base al contratto collettivo non riduca il diritto del lavoratore a quattro settimane di ferie annuali.

2. Se l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] produca effetti giuridici diretti nell'ambito di un rapporto di lavoro tra soggetti giuridici privati, ovvero abbia un'efficacia giuridica diretta orizzontale.

3. Se l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta tuteli le ferie acquisite, laddove la durata delle ferie superi il periodo minimo di ferie di quattro settimane previsto nell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva [2003/88], e se tale disposizione della Carta osti a una disposizione nazionale contenuta in

un contratto collettivo o alla sua interpretazione secondo cui un lavoratore, il quale, all'inizio delle sue ferie annuali o di una parte di esse, sia inabile al lavoro, non abbia alcun diritto, nonostante ne faccia domanda, al riporto di ferie ricadenti nel periodo interessato, che gli spettino in base al contratto collettivo, qualora il mancato riporto delle ferie previste in base al contratto collettivo non riduca il diritto del lavoratore a quattro settimane di ferie annuali».

### *Causa C-610/17*

25 Il sig. Tapio Keränen è impiegato presso la Kemi Shipping Oy.

26 In forza del contratto collettivo per il settore del trasporto merci marittimo, il sig. Keränen aveva diritto a 30 giorni lavorativi, ossia 5 settimane, di ferie annuali retribuite, per l'anno di riferimento conclusosi il 31 marzo 2016.

27 Dopo l'inizio delle sue ferie annuali retribuite, avvenuto il 22 agosto 2016, il sig. Keränen si è ammalato il 29 agosto 2016. Il medico del lavoro consultato gli ha prescritto un congedo per malattia tra tale data e il 4 settembre 2016. La domanda del sig. Keränen volta a ottenere che le sue ferie annuali fossero di conseguenza riportate nella misura di sei giorni lavorativi è stata respinta dalla Kemi Shipping sul fondamento dell'articolo 10, paragrafi 1 e 2, del contratto collettivo per il settore del trasporto merci marittimo e dell'articolo 25, paragrafo 2, della legge sulle ferie annuali, come modificata dalla legge (182/2016), e detta società ha imputato tali sei giorni di malattia alle ferie annuali retribuite di cui doveva usufruire il sig. Keränen.

28 L'AKT, in qualità di organizzazione rappresentativa dei lavoratori firmataria del contratto collettivo per il settore del trasporto merci marittimo, ha proposto dinanzi al työtuomioistuin (Tribunale del lavoro) un ricorso volto ad accertare che l'applicazione dell'articolo 10, paragrafi 1 e 2, di tale contratto collettivo non poteva comportare l'applicazione dell'articolo 25, paragrafo 2, della legge sulle ferie annuali, come modificata dalla legge (182/2016), dato che quest'ultima disposizione contrasta, ad avviso di tale organizzazione, con l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

29 Il Satamoperaattorit, in qualità di organizzazione rappresentativa dei datori di lavoro firmataria del contratto collettivo per il settore del carico marittimo, e la Kemi Shipping sostengono, per motivi analoghi a quelli menzionati al punto 22 della presente sentenza, che detto articolo 25, paragrafo 2, non viola le suddette disposizioni del diritto dell'Unione.

30 In tale contesto, il giudice del rinvio si chiede, da un lato, se l'applicazione dell'articolo 25, paragrafo 2, della legge sulle ferie annuali, come modificata dalla legge (182/2016), operata tramite il contratto collettivo per il settore del carico marittimo, sia conforme alle prescrizioni derivanti dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e, dall'altro lato, se quest'ultima disposizione abbia un'eventuale efficacia diretta orizzontale in una controversia come quella oggetto del procedimento principale.

31 È in tali circostanze che il työtuomioistuin (Tribunale del lavoro) ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1. Se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva [2003/88] osti a una disposizione nazionale contenuta in un contratto collettivo o alla sua interpretazione, secondo cui un lavoratore la cui inabilità al lavoro dovuta a malattia abbia inizio durante le ferie annuali o una parte di esse, non ha diritto, nonostante ne faccia domanda, al riporto dei primi sei giorni di inabilità al lavoro ricadenti

nel periodo di ferie annuali, qualora il mancato riporto di tali giorni non riduca il diritto del lavoratore a quattro settimane di ferie annuali.

2. Se l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] produca effetti giuridici diretti nell'ambito di un rapporto di lavoro tra soggetti giuridici privati, ovvero abbia un'efficacia giuridica diretta orizzontale.

3. Se l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta tuteli le ferie acquisite, laddove la durata delle ferie superi il periodo minimo di ferie di quattro settimane previsto nell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, e se tale disposizione della Carta osti a una disposizione nazionale contenuta in un contratto collettivo o alla sua interpretazione secondo cui un lavoratore, la cui inabilità al lavoro dovuta a malattia abbia inizio durante le ferie annuali o una parte di esse, non ha diritto, nonostante ne faccia domanda, al riporto dei primi sei giorni di inabilità al lavoro ricadenti nel periodo di ferie annuali, qualora il mancato riporto di tali giorni non riduca il diritto del lavoratore a quattro settimane di ferie annuali».

## **Sulle questioni pregiudiziali**

### ***Sulla prima questione***

32 Con la sua prima questione posta in entrambe le cause C-609/17 e C-610/17, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che osta a normative nazionali e a contratti collettivi che prevedono la concessione di giorni di ferie annuali retribuite eccedenti il periodo minimo di quattro settimane previsto da detta disposizione e che escludono, nel contempo, un riporto, a causa di malattia, di tali giorni di ferie.

33 A tal riguardo si deve ricordare che, secondo giurisprudenza costante, la direttiva 2003/88 non osta a disposizioni nazionali che riconoscono un diritto a ferie annuali retribuite di durata superiore alle quattro settimane previste all'articolo 7, paragrafo 1, della medesima direttiva, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione stabilite dal diritto nazionale (v., in tal senso, sentenze del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 47; del 3 maggio 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punto 34; del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 38, e del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 31).

34 Infatti, risulta esplicitamente dalla formulazione dell'articolo 1, paragrafi 1 e 2, lettera a), dell'articolo 7, paragrafo 1, e dell'articolo 15 della direttiva 2003/88 che l'oggetto di quest'ultima si limita a fissare prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, facendo salva la facoltà degli Stati membri di applicare disposizioni nazionali più favorevoli alla tutela dei lavoratori (sentenze del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 48; del 3 maggio 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punto 35, e del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 30).

35 In tal caso, i diritti alle ferie annuali retribuite in tal modo concessi oltre il minimo richiesto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non sono disciplinati da tale direttiva, bensì dal diritto nazionale, al di fuori del regime stabilito da detta direttiva, fermo restando tuttavia che tali disposizioni nazionali più favorevoli ai lavoratori non potrebbero servire a compensare un'eventuale violazione della tutela minima garantita da detta disposizione del diritto dell'Unione, come quella derivante, in particolare, da una riduzione della retribuzione dovuta a titolo di ferie annuali retribuite minime da essa in tal modo garantite (v., in tal senso, sentenza del 13 dicembre



2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punti 42 e 43, nonché, per analogia, sentenza del 10 luglio 2014, Julián Hernández e a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punti 43 e 44).

36 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 58 delle sue conclusioni, spetta pertanto agli Stati membri, da un lato, decidere se concedere o meno ai lavoratori giorni di ferie annuali retribuite ulteriori eccedenti il periodo minimo di quattro settimane garantito dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e, dall'altro lato, definire, se del caso, le condizioni di concessione e di estinzione di tali giorni di ferie ulteriori, senza dover, in proposito, rispettare le norme di tutela che la Corte ha elaborato in relazione a detto periodo minimo.

37 In tal senso, la Corte ha in particolare dichiarato che, in presenza di una normativa nazionale e di un contratto collettivo ai sensi dei quali il diritto alle ferie annuali retribuite non è disponibile, per un dato anno, durante le assenze per malattia o lunga malattia che abbiano motivato un'interruzione del lavoro pari o superiore a dodici mesi consecutivi, gli Stati membri possono prevedere che il diritto alle ferie annuali retribuite conferito dal diritto nazionale si configuri diversamente a seconda della causa dell'assenza del lavoratore per motivi di salute, purché la durata sia sempre superiore o uguale al periodo minimo di quattro settimane previsto all'articolo 7 della direttiva 2003/88 (sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 49).

38 Parimenti, la Corte ha dichiarato che gli Stati membri, quando decidono di concedere ai lavoratori diritti a ferie annuali retribuite oltre detto periodo minimo di quattro settimane, restano segnatamente liberi di accordare o meno un diritto a un'indennità finanziaria al lavoratore in pensione, qualora quest'ultimo non abbia potuto fruire dei diritti a ferie eccedenti detto periodo minimo, per il motivo che egli non ha esercitato le sue funzioni a causa di malattia e, in tal caso, di fissare le condizioni di tale eventuale concessione (v., in tal senso, sentenze del 3 maggio 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punto 36, e del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 39).

39 Una soluzione analoga deve valere in presenza di normative nazionali e di contratti collettivi che, come quelli di cui ai procedimenti principali, conferiscono ai lavoratori un diritto a ferie annuali retribuite di durata superiore al periodo minimo di quattro settimane previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, escludendo nel contempo il diritto di riportare, in tutto o in parte, i giorni di ferie annuali retribuite eccedenti detto periodo minimo, quando il lavoratore sia stato inabile al lavoro a causa di malattia per la totalità o per una parte di un periodo di ferie annuali retribuite. Infatti, gli Stati membri restano liberi di prevedere o meno un tale diritto di riporto e, nella prima ipotesi, di fissarne le condizioni, purché il diritto alle ferie annuali retribuite di cui usufruisce effettivamente il lavoratore quando non è inabile al lavoro a causa di malattia rimanga sempre almeno pari al periodo minimo di quattro settimane summenzionato.

40 Alla luce delle suesposte considerazioni si deve rispondere alla prima questione sottoposta in ciascuna delle cause C-609/17 e C-610/17 dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 dev'essere interpretato nel senso che esso non osta a normative nazionali e a contratti collettivi che prevedono la concessione di giorni di ferie annuali retribuite eccedenti il periodo minimo di quattro settimane previsto da detta disposizione e che escludono, nel contempo, un riporto, a causa di malattia, di tali giorni di ferie.

### *Sulla terza questione*

41 Con la sua terza questione posta in entrambe le cause C-609/17 e C-610/17, che occorre esaminare in secondo luogo, il giudice del rinvio chiede in sostanza se l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta debba essere interpretato nel senso che osta a normative nazionali e a contratti collettivi

che prevedono la concessione di giorni di ferie annuali retribuite eccedenti il periodo minimo di quattro settimane di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, escludendo nel contempo un riporto, a causa di malattia, di tali giorni di ferie.

42 L'ambito di applicazione della Carta, per quanto riguarda l'operato degli Stati membri, è definito all'articolo 51, paragrafo 1, della medesima, il quale prevede che le disposizioni della Carta si applichino agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione (sentenza del 13 giugno 2017, Florescu e a., C-258/14, EU:C:2017:448, punto 44 e giurisprudenza ivi citata). In virtù del suo articolo 51, paragrafo 2, la Carta non estende l'ambito di applicazione del diritto dell'Unione al di là delle competenze dell'Unione europea, né introduce competenze nuove o compiti nuovi per l'Unione, né modifica le competenze e i compiti definiti nei trattati.

43 Si deve peraltro rammentare che, secondo giurisprudenza costante, i diritti fondamentali garantiti nell'ordinamento giuridico dell'Unione sono destinati ad essere applicati in tutte le situazioni disciplinate dal diritto dell'Unione (sentenza del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 52 e giurisprudenza ivi citata).

44 A tal riguardo occorre ricordare che, in forza dell'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte, il giudice del rinvio è chiamato a spiegare il collegamento che esso stabilisce tra le disposizioni del diritto dell'Unione di cui chiede l'interpretazione e la normativa nazionale applicabile alla controversia di cui è investito. Orbene, la decisione di rinvio non contiene alcun elemento che consenta di constatare che i procedimenti principali riguardano l'interpretazione o l'applicazione di disposizioni del diritto dell'Unione diverse da quelle della direttiva 2003/88 e dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

45 Pertanto, è necessario verificare se normative nazionali e contratti collettivi che prevedono la concessione di giorni di ferie annuali retribuite eccedenti il periodo minimo di quattro settimane di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, escludendo nel contempo il riporto, a causa di malattia, di tali giorni di ferie, debbano considerarsi attuative di detta direttiva ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, e se, di conseguenza, l'articolo 31, paragrafo 2, di quest'ultima possa applicarsi a situazioni come quelle oggetto dei procedimenti principali (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 53 e giurisprudenza ivi citata).

46 A tal riguardo, occorre ricordare che il solo fatto che misure nazionali ricadano, come nel caso di specie, in un settore nel quale l'Unione è competente non può collocarle nella sfera di applicazione del diritto dell'Unione e, quindi, determinare l'applicabilità della Carta (v., in tal senso, sentenza del 10 luglio 2014, Julián Hernández e a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punto 36 e giurisprudenza ivi citata).

47 Si deve altresì ricordare, da un lato, che in forza dell'articolo 4, paragrafo 2, lettera b), TFUE, l'Unione e gli Stati membri hanno, nel settore della politica sociale, per quanto riguarda gli aspetti definiti nel Trattato FUE, competenza concorrente ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, TFUE. Dall'altro lato, e come precisato dall'articolo 153, paragrafo 1, TFUE e ricordato dal considerando 2 della direttiva 2003/88, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nel settore del miglioramento dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori.

48 A tal riguardo si deve sottolineare che la direttiva 2003/88 che, come ricordato al punto 34 della presente sentenza, si limita a fissare prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, è stata adottata sul fondamento dell'articolo 137, paragrafo 2,

CE, divenuto articolo 153, paragrafo 2, TFUE. Orbene, come risulta dalla giurisprudenza della Corte, i termini «prescrizioni minime» che figurano in tali disposizioni del diritto primario e che sono ripresi all'articolo 1, paragrafo 1, di detta direttiva, devono essere letti alla luce dell'articolo 137, paragrafo 4, CE, divenuto articolo 153, paragrafo 4, TFUE, il quale precisa che tali prescrizioni minime non ostano a che uno Stato membro mantenga o stabilisca misure, compatibili con i trattati, che prevedano una maggiore protezione. Ne consegue che gli Stati membri restano liberi, nell'esercizio della competenza da essi conservata, di adottare norme siffatte, più rigorose di quelle che sono oggetto dell'intervento del legislatore dell'Unione, purché esse non rimettano in discussione la coerenza di detto intervento (v., in tal senso, sentenza del 17 dicembre 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, punti 35, 37 e 40).

49 In tal senso, l'articolo 15 della direttiva 2003/88, ai sensi del quale quest'ultima «non pregiudica» la «facoltà» degli Stati membri di applicare disposizioni nazionali più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, non conferisce agli Stati membri la facoltà di legiferare in forza del diritto dell'Unione, ma si limita a riconoscere che questi ultimi possono prevedere nel diritto nazionale disposizioni più favorevoli, al di fuori dell'ambito del regime stabilito da tale direttiva (v., per analogia, sentenza del 10 luglio 2014, Julián Hernández e a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punto 44).

50 In ciò, le situazioni oggetto dei procedimenti principali differiscono dalla situazione in cui un atto dell'Unione conferisce agli Stati membri una libertà di scegliere tra varie modalità di applicazione o un potere discrezionale o di valutazione che fa parte integrante del regime istituito da tale atto, o ancora dalla situazione in cui un atto del genere autorizza l'adozione, da parte degli Stati membri, di misure specifiche volte a contribuire alla realizzazione del suo oggetto (v., riguardo a tali diverse ipotesi, sentenze del 21 dicembre 2011, N.S. e a., C-411/10 e C-493/10, EU:C:2011:865, punti da 64 a 68; del 16 febbraio 2017, C.K. e a., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, punto 53; del 9 marzo 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punti 46, 47, 52 e 53 e giurisprudenza ivi citata, e del 13 giugno 2017, Florescu e a., C-258/14, EU:C:2017:448, punto 48).

51 Nel caso di specie si deve infine rilevare che il fatto di concedere ai lavoratori giorni di ferie annuali retribuite eccedenti il periodo minimo di quattro settimane garantito dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e di non prevedere il riporto degli stessi a causa di malattia, in applicazione di normative nazionali e di contratti collettivi come quelli controversi nei procedimenti principali, non è di per sé tale da compromettere o limitare la tutela minima in tal modo garantita a detti lavoratori in forza di tale disposizione (v., per analogia, sentenza del 10 luglio 2014, Julián Hernández e a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punto 43), né da violare altre disposizioni di detta direttiva, o pregiudicare la coerenza o gli obiettivi perseguiti da quest'ultima.

52 Dall'insieme delle suesposte considerazioni discende che quando gli Stati membri conferiscono, o consentono alle parti sociali di concedere, diritti a ferie annuali retribuite eccedenti la durata minima di quattro settimane prevista dall'articolo 7, paragrafo 1, di tale direttiva, tali diritti o, ancora, le condizioni di eventuale riporto di questi ultimi in caso di malattia intervenuta durante le ferie rientrano nell'esercizio della competenza conservata dagli Stati membri, senza essere disciplinati da tale direttiva né rientrare nell'ambito di applicazione di quest'ultima (v., per analogia, sentenza del 10 luglio 2014, Julián Hernández e a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punto 45).

53 Orbene, quando le disposizioni del diritto dell'Unione nel settore interessato non disciplinano un aspetto e non impongono agli Stati membri alcun obbligo specifico in relazione a una determinata situazione, la normativa nazionale che uno Stato membro adotta in merito a tale aspetto si colloca al di fuori dell'ambito di applicazione della Carta e la situazione di cui trattasi non può

essere valutata alla luce delle disposizioni di quest'ultima (v., in tal senso, sentenze del 10 luglio 2014, Julián Hernández e a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punto 35; del 14 dicembre 2017, Miravittles Ciurana e a., C-243/16, EU:C:2017:969, punto 34, e del 19 aprile 2018, Consorzio Italian Management e Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, punti 34 e 35).

54 Pertanto, nell'adottare normative nazionali o nell'autorizzare la negoziazione di contratti collettivi che, come quelli oggetto dei procedimenti principali, accordano ai lavoratori diritti a ferie annuali retribuite eccedenti il periodo minimo di quattro settimane previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, e stabiliscono le condizioni di riporto eventuale di tali diritti ulteriori in caso di malattia del lavoratore, gli Stati membri non procedono ad un'attuazione di tale direttiva, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta.

55 Alla luce dell'insieme delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alla terza questione sottoposta in entrambe le cause C-609/17 e C-610/17 dichiarando che l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, letto in combinato disposto con l'articolo 51, paragrafo 1, di quest'ultima, deve essere interpretato nel senso che esso non è destinato ad applicarsi in presenza di normative nazionali e di contratti collettivi che prevedono la concessione di giorni di ferie annuali retribuite eccedenti il periodo minimo di quattro settimane previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e che escludono nel contempo il riporto, a causa di malattia, di tali giorni di ferie.

### *Sulla seconda questione*

56 Alla luce della risposta fornita alla terza questione posta in entrambe le cause C-609/17 e C-610/17, non è necessario esaminare la seconda questione sollevata in ciascuna di esse.

### **Sulle spese**

57 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:

**1) L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, dev'essere interpretato nel senso che esso non osta a normative nazionali e a contratti collettivi che prevedono la concessione di giorni di ferie annuali retribuite eccedenti il periodo minimo di quattro settimane previsto da tale disposizione, escludendo nel contempo il riporto, a causa di malattia, di detti giorni di ferie.**

**2) L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, letto in combinato disposto con l'articolo 51, paragrafo 1, di quest'ultima, dev'essere interpretato nel senso che esso non è destinato ad applicarsi in presenza di tali normative nazionali e contratti collettivi.**

Firme

---

\* Lingua processuale: il finlandese.

