SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)
25 giugno 2020 (*)
«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7 – Lavoratore illegittimamente licenziato e reintegrato nel posto di lavoro mediante decisione giudiziaria – Esclusione del diritto alle ferie annuali retribuite non godute per il periodo compreso tra il licenziamento e la reintegrazione – Assenza del diritto all'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute in relazione al medesimo periodo in caso di successiva interruzione del rapporto di lavoro»
Nelle cause riunite C-762/18 e C-37/19,
aventi ad oggetto due domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Rayonen sad Haskovo (Tribunale distrettuale di Haskovo, Bulgaria) (C-762/18) e dalla Corte suprema di cassazione (Italia) (C-37/19), con ordinanze del 26 novembre e del 27 novembre 2018, pervenute in cancelleria rispettivamente il 4 dicembre 2018 e il 21 gennaio 2019, nei procedimenti
QH
contro
Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,
con l'intervento di:
Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),
e
CV
contro
Iccrea Banca SpA (C-37/19),
LA CORTE (Prima Sezione),
composta da J.-C. Bonichot, presidente di sezione, R. Silva de Lapuerta (relatrice), vicepresidente della Corte, L. Bay Larsen, C. Toader e N. Jääskinen, giudici,
avvocato generale: G. Hogan
cancelliere: M. Aleksejev, capo unità
vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza dell'11 dicembre 2019,
considerate le osservazioni presentate:
– per QH, da S. Lateva e A. Slavchev, advokati;
– per il Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, da M. Hristova-Nikolova, Z. Stoykov e L. Panov, in qualità di agenti;
– per CV, da F. Proietti, avvocato;
– per Iccrea Banca SpA, da A. Maresca e F. Boccia, avvocati;
– per il governo bulgaro, da E. Petranova e L. Zaharieva, in qualità di agenti;
– per il governo italiano, da G. Palmieri, in qualità di agente, assistita da L. Fiandaca, avvocato dello Stato;
– per il governo polacco, da B. Majczyna, D. Lutostańska e A. Siwek-Ślusarek, in qualità di agenti;
– per la Commissione europea, da M. van Beek, C. Zadra e Y.G. Marinova, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 29 gennaio 2020,
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), e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di due controversie che vedono opposti, da un lato, QH al Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Corte suprema di cassazione della Repubblica di Bulgaria; in prosieguo: la «Corte di cassazione») in merito all'applicazione, da parte di quest'ultima, di una giurisprudenza asseritamente incompatibile con il diritto dell'Unione e che ha avuto l'effetto di privare QH di un'indennità a titolo di ferie annuali retribuite non godute, per il periodo compreso tra la data del suo licenziamento illegittimo e quella della sua reintegrazione nel posto di lavoro (causa C-762/18), e, dall'altro, CV a Iccrea Banca SpA, in merito a fatti analoghi (C-37/19).

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Il considerando 5 della direttiva 2003/88 enuncia quanto segue:
«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. È anche necessario, in tale contesto, prevedere un limite massimo di ore di lavoro settimanali».

4 L'articolo 7 di tale direttiva, rubricato «Ferie annuali», è formulato come 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 bulgaro

Codice del lavoro

5 Ai sensi dell'articolo 155, paragrafo 1, del Kodeks na truda (codice del lavoro), «[o]gni lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite».

6 In forza dell'articolo 224, paragrafo 1, di detto codice:
«Alla cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute (…)».

7 L'articolo 225 di detto codice prevede quanto segue:
«1. In caso di licenziamento illegittimo, il lavoratore ha diritto al versamento da parte del datore di lavoro di un'indennità di importo pari a quello della sua

retribuzione lorda per il periodo durante il quale è rimasto disoccupato dal lavoro a causa di tale licenziamento, tuttavia, con un limite massimo di sei mesi.
2. Qualora, durante il periodo di cui al precedente paragrafo, il lavoratore abbia occupato un posto di lavoro avente una retribuzione inferiore, egli ha diritto al versamento della differenza di retribuzione. Tale diritto è riconosciuto anche al lavoratore che sia stato illegittimamente trasferito ad un altro posto di lavoro, retribuito in maniera meno favorevole.
(...)».
8 L'articolo 354, paragrafo 1, del medesimo codice così dispone:
«È riconosciuto quale periodo di servizio anche il periodo in cui non sia sussistito alcun rapporto di lavoro, qualora:
1. il lavoratore si sia trovato in stato di disoccupazione a causa di un licenziamento dichiarato illegittimo dalle autorità competenti, e ciò dalla data del licenziamento sino alla reintegrazione nel posto di lavoro;
(...)».
Codice di procedura civile
9 Ai sensi dell'articolo 290 del grazhdanski protsesualen kodeks (codice di procedura civile):
«(1) L'impugnazione è esaminata da un collegio di tre giudici [della Corte di cassazione] in udienza pubblica.
(2) [La Corte di cassazione] verifica la regolarità della sentenza d'appello esclusivamente alla luce dei motivi dedotti nell'impugnazione».
10 L'articolo 291 del codice di procedura civile prevede quanto segue:
«Quando la sentenza in appello è stata emessa in un contesto di orientamenti giurisprudenziali divergenti:
1. [La Corte di cassazione] indica in una decisione motivata quale fra gli orientamenti giurisprudenziali divergenti giudica adeguato; in tal caso, [essa] statuisce sulla controversia sulla base di tale giurisprudenza;
2. Qualora giudichi che, nelle decisioni, la giurisprudenza sia errata, [essa] ne indica la ragione in una decisione motivata; in tal caso, [essa] pronuncia una decisione interpretando la legge sulla base delle circostanze del caso di specie;
3. Qualora giudichi che gli orientamenti giurisprudenziali divergenti non siano applicabili alla controversia, [essa] ne indica la ragione in una decisione motivata; in tal caso, [essa] pronuncia una decisione interpretando la legge sulla base delle circostanze del caso di specie».
Diritto italiano
11 L'articolo 36, terzo comma, della Costituzione della Repubblica italiana sancisce quanto segue:
«Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi».
12 L'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (supplemento ordinario alla GURI n. 87, del 14 aprile 2003),

nella versione applicabile ai fatti oggetto del procedimento principale nella causa C-37/19, è formulato come segue:
«(...) [I]l prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. (...)».
13 L'articolo 52 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane, del 7 dicembre 2000, nella versione applicabile ai fatti di cui al procedimento principale nella causa C-37/19, intitolato «Ferie», prevede quanto segue:
«(...)
Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie devono essere usufruite nel corso dell'anno solare cui si riferiscono.
Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia usufruito in tutto o in parte delle ferie relative all'anno solare in corso, maturate (...) in ragione di un dodicesimo del periodo di ferie annuali per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° gennaio, compete una indennità corrispondente alla retribuzione dei giorni di ferie perduti.
Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.
(...)».
14 Ai sensi dell'articolo 53 di tale contratto collettivo, intitolato «Permessi per ex festività»:
«A fronte delle disposizioni di legge in materia di giorni festivi, sono attribuiti giorni di ferie e/o di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche in collegamento con i periodi di ferie.
(...)
I permessi sopra previsti comunque non utilizzati nel corso dell'anno solare (...) vanno liquidati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza».
15 Risulta, in sostanza, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale nella causa C-37/19, che, nella sua versione in vigore alla data dei fatti oggetto del procedimento principale, l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (GURI n. 131, del 27 maggio 1970; in prosieguo: la «legge n. 300/1970»), intitolato «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo», prevedeva che, in tal caso, il giudice, nella sentenza con la quale dichiarava la nullità del licenziamento ritenuto discriminatorio, ordinava al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro,

indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che fosse il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. Il giudice condannava altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui fosse stata accertata la nullità o l'invalidità, stabilendo a tal fine un'indennità.

Controversie nei procedimenti principali, questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

Causa C-762/18

16 La sig.ra QH, dipendente di una scuola, è stata licenziata con decisione del 29 aprile 2004. Con sentenza del Rayonen sad Plovdiv (Tribunale distrettuale di Plovdiv, Bulgaria), passata in giudicato, tale licenziamento è stato dichiarato illegittimo e la sig.ra QH è stata reintegrata nel suo posto di lavoro il 10 novembre 2008.

17 Con decisione del 13 novembre 2008, la sig.ra QH è stata nuovamente licenziata. Quest'ultimo licenziamento non è stato impugnato.

18 Il 1º luglio 2009, la sig.ra QH ha presentato un ricorso avverso la scuola datrice di lavoro dinanzi al Rayonen sad Plovdiv (Tribunale distrettuale di Plovdiv), chiedendo, in particolare, il pagamento di un'indennità di importo pari a 7 125 lev bulgari (BGN) (circa EUR 3 641) a titolo di 285 giorni di ferie annuali retribuite non godute, vale a dire 57 giorni annui, per il periodo compreso tra il 30 aprile 2004 e il 13 novembre 2008, nonché a BGN 1 100 (circa EUR 562) a titolo di ritardato pagamento di tale indennità per il periodo compreso tra il 13 novembre 2008 e il 1° luglio 2009.

19 Tale ricorso è stato respinto con sentenza del 15 aprile 2010, confermata in appello da una sentenza del 10 febbraio 2011 dell'Okrazhen sad Plovdiv (Tribunale regionale di Plovdiv, Bulgaria).

20 Avverso quest'ultima sentenza, la sig.ra QH ha adito la Corte di cassazione. Con ordinanza del 25 ottobre 2011, detto giudice non ha autorizzato tale impugnazione e ha confermato la fondatezza della sentenza del 15 aprile 2010, pronunciata in primo grado dal Rayonen sad Plovdiv (Tribunale distrettuale di Plovdiv), quale confermata in appello.

21 In particolare, la Corte di cassazione ha considerato che il rigetto, da parte dei giudici di merito, della domanda di cui erano stati investiti dalla sig.ra QH – e che era diretta, in sostanza, alla dichiarazione che un lavoratore illegittimamente licenziato avesse diritto a un'indennità a titolo di ferie annuali retribuite non godute, relative al periodo di tempo compreso tra la data del licenziamento e quella della sua reintegrazione nel posto di lavoro sulla base di una sentenza passata in giudicato – fosse in linea con la sua giurisprudenza vincolante.

22 Secondo detta giurisprudenza, occorre tener conto del fatto che, nel periodo compreso tra la data della cessazione del rapporto di lavoro e l'annullamento della decisione di licenziamento mediante sentenza definitiva nonché la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato nel suo precedente posto di lavoro, quest'ultimo non ha in concreto prestato alcuna attività lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro, di modo che, per detto periodo, non sorge nessun diritto, in capo al lavoratore, a ferie annuali retribuite e, in caso di un nuovo licenziamento, il datore di lavoro non ha l'obbligo di corrispondere al lavoratore, relativamente a questo

periodo di tempo, alcuna indennità a titolo di ferie annuali retribuite non godute, come quella prevista all'articolo 224, paragrafo 1, del codice del lavoro.

23 La sig.ra QH ha adito il giudice del rinvio, il Rayonen sad Haskovo (Tribunale distrettuale di Haskovo, Bulgaria), con un ricorso per risarcimento danni contro la Corte di cassazione, diretto al risarcimento del pregiudizio che essa ritiene di aver subito a causa della violazione del diritto dell'Unione operata da tale giudice nella sua ordinanza del 25 ottobre 2011. A sostegno di questo ricorso, la sig.ra QH afferma, in particolare, che la Corte di cassazione avrebbe dovuto applicare l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e riconoscerle il diritto alle ferie annuali retribuite relative al periodo nel corso del quale non ha potuto beneficiarne a causa del suo licenziamento illegittimo. La sig.ra QH aggiunge che se la Corte di cassazione avesse nutrito dubbi in merito alla possibilità di applicare tale disposizione, essa avrebbe dovuto, in quanto organo giurisdizionale supremo, sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea una domanda di pronuncia pregiudiziale, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, vertente sull'interpretazione di tale disposizione di diritto dell'Unione. Pertanto, secondo la sig.ra QH, il mancato rispetto dell'obbligo di rinvio che incombeva alla Corte di cassazione dev'essere considerato come un atto illecito a carico di quest'ultima, comportante per la sig.ra QH un danno stimabile in misura pari all'importo richiesto.

24 In tali circostanze, il Rayonen sad Haskovo (tribunale distrettuale di Haskovo) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 7, paragrafo 1, della [direttiva 2003/88] debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa e/o a una giurisprudenza nazionali, in forza delle quali un lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro a seguito di ordine giudiziale, non ha diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e quella della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione: se l'articolo 7, paragrafo 2, della [direttiva 2003/88] debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa e/o a una giurisprudenza nazionali in forza delle quali, a seguito di una nuova cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore di cui trattasi non ha diritto ad alcuna indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute in relazione al periodo compreso tra la data del precedente licenziamento e quella della sua reintegrazione nel posto di lavoro».

Causa C-37/19

25 La sig.ra CV, dipendente di Iccrea Banca, è stata licenziata l'11 luglio 2002 in esito a una procedura di licenziamento collettivo. Tuttavia, con ordinanza del 4 settembre 2003, il Tribunale di Roma (Italia) ha ordinato la reintegrazione della sig.ra CV nel suo posto di lavoro, a decorrere dal 6 ottobre 2003.

26 Con lettere del 13 ottobre e del 15 novembre 2003, Iccrea Banca recedeva nuovamente dal contratto di lavoro della sig.ra CV, con effetto immediato. Tuttavia, i due atti di licenziamento sono stati dichiarati illegittimi con provvedimenti

giurisdizionali passati in giudicato e la sig.ra CV è stata reintegrata nel suo posto di lavoro a partire dal 26 settembre 2008.

27 Il 17 settembre 2010 il contratto di lavoro di CV è stato nuovamente risolto.

28 Nel frattempo, la sig.ra CV ha presentato due ricorsi dinanzi al Tribunale di Roma, ottenendo da quest'ultimo due decreti che ingiungevano a Iccrea Banca di pagare, il primo, la somma di EUR 3 521, oltre agli oneri accessori, a titolo di importo dovuto per 30,5 giorni di ferie nonché 5 di permessi per festività soppresse maturate e non godute per l'anno 2003, e, il secondo, la somma di EUR 2 596,16, oltre accessori, a titolo di importo dovuto per 27 giorni di ferie e 5 di permessi per festività soppresse maturate e non godute per l'anno 2004.

29 A seguito dell'opposizione proposta da Iccrea Banca, il Tribunale di Roma ha revocato il primo decreto ingiuntivo e ha condannato Iccrea Banca al pagamento della somma lorda di EUR 3 784,82, allo stesso titolo, ma limitatamente al periodo antecedente la data del secondo licenziamento. Inoltre, il Tribunale di Roma ha revocato il secondo decreto ingiuntivo relativo ai diritti rivendicati per l'anno 2004.

30 La sig.ra CV ha impugnato le suddette sentenze. La Corte d'appello di Roma (Italia), rinviando a precedenti della Corte suprema di cassazione (Italia), ha respinto tali ricorsi per il motivo che, durante il periodo oggetto della domanda della sig.ra CV, quest'ultima non aveva svolto un lavoro effettivo, mentre il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie e delle ferie speciali potrebbe essere riconosciuto solo qualora, nel corso del periodo di riferimento, sia stata esercitata l'attività professionale.

31 La sig.ra CV ha proposto ricorso avverso tali decisioni della Corte d'appello di Roma dinanzi al giudice del rinvio, la Corte suprema di cassazione (Italia).

32 Il giudice del rinvio precisa che la domanda oggetto del procedimento di cui è investito è circoscritta all'accertamento del diritto della sig.ra CV all'indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti in relazione al periodo che va dal 15 novembre 2003 al 31 dicembre 2004. In particolare, secondo tale giudice, relativamente a detto periodo, si pone la questione di accertare se, sulla base dell'articolo 31 della Carta e dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, il lavoratore illegittimamente licenziato, e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, abbia diritto all'indennità sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute in relazione al periodo compreso tra il licenziamento e la reintegrazione.

33 A tal riguardo, il giudice del rinvio osserva, anzitutto, che, alla luce della giurisprudenza della Corte relativa all'articolo 7 della direttiva 2003/88, non si può escludere che l'espletamento dell'attività lavorativa durante il periodo di riferimento non sia una conditio sine qua non del diritto alle ferie annuali retribuite e che, in ogni caso, l'influenza di fattori esterni non imputabili al lavoratore potrebbe essere rilevante ai fini del riconoscimento di un'indennità sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute.

34 Inoltre, il giudice del rinvio pone in risalto taluni aspetti rilevanti della giurisprudenza italiana in materia di licenziamento, di reintegrazione nel posto di lavoro e di diritto all'indennità per ferie non godute in caso di reintegrazione.

35 In particolare, da un lato, il giudice del rinvio precisa che la giurisprudenza italiana è consolidata nel ritenere che, una volta accertata in sede giudiziaria l'illegittimità del recesso, il lavoratore ha, in linea di principio, diritto ad essere reintegrato nel suo posto di lavoro. La decisione giudiziaria che dispone la reintegrazione del lavoratore avrebbe efficacia ripristinatoria del rapporto di lavoro nel senso che questo dovrebbe intendersi pertanto ricostituito ad ogni fine giuridico ed economico sulla base della sola pronuncia del giudice, senza la necessità di un atto di riassunzione da parte del datore di lavoro. Dall'altro lato, l'accertamento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento ed il conseguente ordine di reintegrazione, ai sensi dell'articolo 18 della legge n. 300/1970, comporterebbero la ricostituzione de iure del rapporto di lavoro, il quale andrebbe pertanto considerato come mai risolto.
36 Infine, il giudice del rinvio richiama la propria giurisprudenza secondo la quale, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, l'attribuzione al lavoratore delle retribuzioni percepite per il periodo che va dalla data di comunicazione del licenziamento a quella dell'esercizio del diritto di opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione non comprende l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, né quella dei permessi per riduzione mensile dell'orario di lavoro. Secondo le indicazioni fornite dal giudice del rinvio, tale soluzione è giustificata dalla natura ibrida di tali indennità, che mirano al contempo al risarcimento di un danno e al pagamento di una retribuzione, cosicché esse sono dovute unicamente nel caso in cui il lavoratore, essendo in servizio effettivo, abbia svolto la propria attività nel corso di tutto l'anno senza fruire delle ferie. Il lavoratore licenziato non si troverebbe nella stessa situazione, posto che, nel periodo intercorrente tra la cessazione del suo contratto di lavoro e l'esercizio dell'opzione per l'indennità, si troverebbe in una situazione, sia pure «forzata», di riposo.
37 In tale contesto, la Corte suprema di cassazione ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:
«Se l'articolo 7, paragrafo 2[,] della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, [paragrafo] 2, della [Carta], anche separatamente considerati, debbano essere interpretati nel senso che ostino a disposizioni o prassi nazionali in base alle quali, cessato il rapporto di lavoro, il diritto al pagamento di una indennità pecuniaria per le ferie maturate e non godute (e per un istituto giuridico quale le [cosiddette] "Festività soppresse" equiparabile per natura e funzione al congedo annuale per ferie) non sia dovuto in un contesto in cui il lavoratore non abbia potuto farlo valere, prima della cessazione, per fatto illegittimo (licenziamento accertato in via definitiva dal giudice nazionale con pronuncia comportante il ripristino retroattivo del rapporto lavorativo) addebitale al datore di lavoro, limitatamente al periodo intercorrente tra la condotta datoriale e la successiva reintegrazione».
38 Con decisione del presidente della Prima Sezione del 2 marzo 2020, le cause C-762/18 e C-37/19 sono state riunite ai fini della sentenza.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla competenza della Corte nella causa C-762/18

39 In primo luogo, il governo bulgaro fa valere che la Corte non sarebbe competente ad esaminare le questioni sollevate nell'ambito della causa C-762/18, in

quanto l'azione per responsabilità della sig.ra QH è direttamente connessa al primo licenziamento di quest'ultima e tale licenziamento ha avuto luogo il 29 aprile 2004, ossia prima dell'adesione della Repubblica di Bulgaria all'Unione europea, avvenuta il 1º gennaio 2007.

40 A tal riguardo, occorre rilevare che, come risulta dai punti da 21 a 23 della presente sentenza, la domanda della sig.ra QH mira al pagamento di un'indennità a titolo dei danni derivanti dall'asserita violazione, da parte della Corte di cassazione, dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, in quanto tale organo giurisdizionale avrebbe applicato una giurisprudenza nazionale relativa agli effetti giuridici dell'annullamento di detto primo licenziamento e della reintegrazione dell'interessata nel suo posto di lavoro, la quale sarebbe incompatibile con tale disposizione di diritto dell'Unione. Il giudice del rinvio nella causa C-762/18 si interroga quindi sulla compatibilità di una giurisprudenza nazionale di questo tipo con la suddetta disposizione, cosicché le questioni da esso sollevate sono connesse alle conseguenze giuridiche derivanti dall'annullamento del primo licenziamento della sig.ra QH nonché dalla sua reintegrazione nel posto di lavoro.

41 Come risulta dall'articolo 2 dell'atto relativo alle condizioni di adesione della Repubblica di Bulgaria e della Romania e agli adattamenti dei trattati sui quali si fonda l'Unione europea (GU 2005, L 157, pag. 203), le disposizioni dei trattati originari e gli atti adottati dalle istituzioni prima dell'adesione, in particolare la direttiva 2003/88, vincolano la Repubblica di Bulgaria a decorrere dalla data della sua adesione e sono pertanto destinate ad applicarsi agli effetti futuri delle situazioni createsi prima di tale data (v., per analogia, sentenza del 14 febbraio 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

42 Orbene, se è vero che il primo licenziamento della sig.ra QH ha avuto luogo prima dell'adesione della Repubblica di Bulgaria all'Unione, vero è anche che il suo annullamento e la reintegrazione della sig.ra QH nel suo posto di lavoro, le cui conseguenze giuridiche sono oggetto del procedimento principale, hanno entrambi avuto luogo dopo tale data. Di conseguenza, l'articolo 7 della direttiva 2003/88 si applica ratione temporis agli effetti di tale annullamento e di tale reintegrazione, nei limiti in cui tali effetti si siano verificati successivamente al 1º gennaio 2007.

43 In secondo luogo, nel contesto della causa C-762/18, sia la Corte di cassazione sia il governo bulgaro sostengono che, nel periodo compreso tra la data del primo licenziamento della sig.ra QH e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, quest'ultima non aveva la qualità di «lavoratore» ai sensi della direttiva 2003/88 e, pertanto, non rientrava nell'ambito di applicazione di tale direttiva né, in generale, nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, cosicché la Corte non sarebbe competente a pronunciarsi sulle questioni sollevate in detto procedimento.

44 A tal riguardo, occorre rilevare che dalla giurisprudenza della Corte risulta che la direttiva 2003/88 è applicabile solo ai lavoratori e che deve essere considerato «lavoratore» una persona che fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in cambio delle quali percepisca una retribuzione (v., in tal senso, sentenza del 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanţa e a., C-147/17, EU:C:2018:926, punti 40 e 41).

45 Nel caso di specie, le questioni sollevate nell'ambito della causa C-762/18 vertono sul diritto alle ferie annuali retribuite nel contesto di un licenziamento illegittimo di un lavoratore e della sua reintegrazione nel posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, in forza di una decisione giudiziaria.
46 Orbene, dall'ordinanza di rinvio risulta che, in forza del diritto bulgaro, la constatazione dell'illegittimità di un licenziamento implica che il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della reintegrazione della persona interessata nel suo posto di lavoro dev'essere considerato, retroattivamente, come facente parte della durata di servizio di tale persona nei confronti del suo datore di lavoro.
47 Di conseguenza, la direttiva 2003/88 si applica ratione materiae alla controversia oggetto del procedimento principale.
48 Da quanto precede risulta che la Corte è chiamata ad interpretare disposizioni del diritto dell'Unione applicabili a tale controversia principale, e che di conseguenza è competente a rispondere alle questioni sollevate nella causa C-762/18.

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale nella causa C-37/19

49 Iccrea Banca e il governo italiano dubitano della ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale nella causa C-37/19, in quanto l'ordinanza di rinvio in tale causa sarebbe viziata da una mancanza di precisione e di chiarezza per quanto riguarda i fatti e le normative o le prassi nazionali che sarebbero eventualmente in contrasto con il diritto dell'Unione.
50 A tal riguardo, si deve constatare che il giudice del rinvio individua in modo giuridicamente adeguato le disposizioni del diritto dell'Unione la cui interpretazione è necessaria e la giurisprudenza nazionale che potrebbe essere incompatibile con tali disposizioni. Inoltre, gli elementi contenuti nella domanda di pronuncia pregiudiziale consentono di comprendere la questione sollevata dal giudice del rinvio nonché il contesto in cui essa è stata posta.
51 Ne consegue che la domanda di pronuncia pregiudiziale nella causa C-37/19 è ricevibile.

Sulla prima questione nella causa C-762/18

52 Con la sua prima questione nella causa C-762/18, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che esso osta a una giurisprudenza nazionale in forza della quale un lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, per il fatto che, nel corso di detto periodo, tale lavoratore non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro.
53 A questo proposito, si deve in primo luogo ricordare che, come emerge dalla formulazione stessa dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, ogni lavoratore beneficia di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane. Tale diritto alle ferie annuali retribuite dev'essere considerato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla

direttiva 2003/88 stessa (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

54 Peraltro, il diritto alle ferie annuali retribuite non solo riveste, in qualità di principio del diritto sociale dell'Unione, particolare importanza, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei Trattati (sentenza del 21 giugno 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punto 17 e giurisprudenza ivi citata).

55 Inoltre, come già dichiarato dalla Corte, il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere interpretato in senso restrittivo (sentenza del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 21 e giurisprudenza ivi citata).

56 Infine, dal tenore della direttiva 2003/88 e dalla giurisprudenza della Corte emerge che, se è vero che spetta agli Stati membri definire le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, essi devono, però, astenersi dal condizionare la costituzione stessa di tale diritto, il quale scaturisce direttamente dalla suddetta direttiva (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

57 In secondo luogo, si deve rammentare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, il diritto alle ferie annuali, sancito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, ha una duplice finalità, ossia 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 distensione e di ricreazione (sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

58 Tale finalità, che distingue il diritto alle ferie annuali retribuite da altri tipi di congedo aventi scopi differenti, si fonda sulla premessa che il lavoratore abbia effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento. Infatti, l'obiettivo di consentire al lavoratore di riposarsi presuppone che tale lavoratore abbia svolto un'attività che, per assicurare la protezione della sua sicurezza e della sua salute prevista dalla direttiva 2003/88, giustifica il beneficio di un periodo di riposo, di distensione e di ricreazione. Pertanto, i diritti alle ferie annuali retribuite devono, in linea di principio, essere determinati in funzione dei periodi di lavoro effettivo svolti in forza del contratto di lavoro (sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

59 Alla luce di ciò, in talune situazioni specifiche nelle quali il lavoratore non è in grado di adempiere alle proprie funzioni, il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere subordinato da uno Stato membro all'obbligo di avere effettivamente lavorato (v., in tal senso, sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 20 e giurisprudenza ivi citata).

60 Ciò vale, in particolare, con riferimento ai lavoratori che sono assenti dal lavoro a causa di un congedo per malattia durante il periodo di riferimento. Infatti, come risulta dalla giurisprudenza della Corte, per quanto riguarda il diritto alle ferie annuali retribuite, detti lavoratori sono assimilati a quelli che hanno effettivamente

lavorato nel corso di tale periodo (sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

61 In tal senso, secondo l'articolo 7 della direttiva 2003/88, il diritto alle ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane, spettante a qualsiasi lavoratore che si trovi in congedo di malattia durante il periodo di riferimento, non può essere leso (v., in tal senso, sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 30).

62 In tale contesto, la Corte ha giudicato che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 doveva essere interpretato nel senso che esso osta a disposizioni o a prassi nazionali, le quali prevedano che il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue allo scadere del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore è stato in congedo per malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e, per tale ragione, non ha potuto concretamente esercitare tale diritto (sentenza del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 24 e giurisprudenza ivi citata).

63 Ai sensi della giurisprudenza summenzionata è dunque escluso che il diritto di un lavoratore alle ferie minime annuali retribuite, garantito dal diritto dell'Unione, possa subire limitazioni in una situazione caratterizzata dal fatto che il lavoratore non ha potuto adempiere il suo obbligo di lavorare a causa di una malattia durante il periodo di riferimento (sentenza del 19 settembre 2013, Riesame Commissione/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

64 Pertanto, la direttiva 2003/88 non permette agli Stati membri né di precludere la nascita del diritto alle ferie annuali retribuite, né di prevedere che tale diritto di un lavoratore al quale è stato impedito di esercitarlo si estingua allo scadere del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 51 e giurisprudenza ivi citata).

65 Occorre quindi verificare se i principi derivanti dalla giurisprudenza in materia di diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore che, a causa di una malattia, non sia stato in grado di esercitare il suo diritto a tali ferie durante il periodo di riferimento e/o il periodo di riporto fissato dal diritto nazionale siano estendibili, mutatis mutandis, ad una situazione, come quella di cui trattasi nei procedimenti principali nelle presenti cause, nella quale un lavoratore illegittimamente licenziato, e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro durante il periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

66 A tal riguardo, occorre osservare che, al fine di derogare, per quanto riguarda i lavoratori assenti dal lavoro a causa di un congedo per malattia, al principio secondo cui i diritti alle ferie annuali devono essere determinati in funzione dei periodi di lavoro effettivo, la Corte si è basata sul fatto che la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia è, in linea di principio, imprevedibile ed indipendente

dalla volontà del lavoratore (v., in particolare, in tal senso, sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

67 Orbene, si deve constatare che, così come la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia, il fatto che un lavoratore sia stato privato della possibilità di lavorare a causa di un licenziamento successivamente dichiarato illegittimo è, in via di principio, imprevedibile e indipendente dalla volontà di tale lavoratore.

68 Infatti, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 48 delle sue conclusioni, la circostanza che il lavoratore interessato non abbia svolto – nel periodo compreso tra la data del suo licenziamento illegittimo e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento di tale licenziamento mediante una decisione giudiziaria – alcun lavoro effettivo al servizio del suo datore di lavoro, è il risultato degli atti di quest'ultimo sfociati nel licenziamento illegittimo, senza i quali detto lavoratore sarebbe stato in grado di lavorare durante detto periodo annuale e di esercitare il suo diritto alle ferie annuali.

69 Di conseguenza, in una situazione come quella di cui trattasi nei procedimenti principali nelle presenti cause, il periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della reintegrazione del lavoratore nel suo impiego, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento di tale licenziamento mediante una decisione giudiziaria, deve essere assimilato a un periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali retribuite.

70 Pertanto, la giurisprudenza della Corte in materia di diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore che, a causa di una malattia, non sia stato in grado di esercitare il suo diritto a tali ferie durante il periodo di riferimento e/o il periodo di riporto fissato dal diritto nazionale è estendibile, mutatis mutandis, ad una situazione, come quella di cui trattasi nei procedimenti principali nelle presenti cause, nella quale un lavoratore illegittimamente licenziato, e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del suo datore di lavoro durante il periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

71 In terzo luogo, si deve ricordare che, in circostanze particolari nelle quali si trova un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi, la Corte ha statuito che l'articolo 7 della direttiva 2003/88, alla luce non soltanto della protezione del lavoratore alla quale mira tale direttiva, ma anche di quella del datore di lavoro, il quale affronta il rischio di un cumulo troppo considerevole di periodi di assenza del lavoratore e le difficoltà che tali assenze potrebbero implicare per l'organizzazione del lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso non osta a norme o a prassi nazionali le quali, prevedendo un periodo di riporto di quindici mesi allo scadere del quale il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue, limitano il cumulo dei diritti a tali ferie di un lavoratore inabile al lavoro durante più periodi di riferimento consecutivi (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 55 e giurisprudenza ivi citata).

72 Tuttavia, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 49 delle sue conclusioni, circostanze come quelle di cui trattasi nei procedimenti principali nelle presenti cause non possono giustificare una deroga al principio sancito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, secondo cui un diritto alle ferie annuali retribuite maturato non può estinguersi alla scadenza del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore non è stato in grado di fruire delle sue ferie.
73 Infatti, da un lato, conformemente alla giurisprudenza ricordata al punto 55 della presente sentenza, il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere interpretato in senso restrittivo.
74 Di conseguenza, qualsiasi deroga al regime dell'Unione in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, previsto dalla direttiva 2003/88, deve essere interpretata in modo che la sua portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tale deroga permette di proteggere (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 58 e giurisprudenza ivi citata).
75 Orbene, in circostanze come quelle di cui trattasi nei procedimenti principali nelle presenti cause, una protezione degli interessi del datore di lavoro non sembra strettamente necessaria e, di conseguenza, non risulta tale da giustificare una deroga al diritto alle ferie annuali retribuite del lavoratore.
76 Dall'altro lato, come è stato rilevato al punto 68 della presente sentenza, anche in circostanze di questo tipo, è a causa degli atti dello stesso datore di lavoro, il quale ha proceduto al licenziamento illegittimo del lavoratore interessato, che, nel periodo compreso tra la data di tale licenziamento e la data della reintegrazione di detto lavoratore nel suo posto di lavoro, quest'ultimo non è stato in grado né di lavorare né, di conseguenza, di esercitare il suo diritto alle ferie annuali.
77 Ebbene, occorre ricordare che spetta al datore di lavoro assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare il diritto alle ferie annuali (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 51 e giurisprudenza ivi citata). A tal proposito, contrariamente ad una situazione di cumulo del diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore che è stato impossibilitato a beneficiarne a causa di malattia, il datore di lavoro che non metta un lavoratore in condizione di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite deve assumersene le conseguenze (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 63).
78 Di conseguenza, un lavoratore illegittimamente licenziato, e successivamente reintegrato nel suo impiego, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, ha il diritto di far valere tutti i diritti alle ferie annuali retribuite maturati durante il periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro conseguente a tale annullamento.
79 Infine, occorre precisare, al pari dell'avvocato generale al paragrafo 59 delle sue conclusioni, che, nell'ipotesi in cui il lavoratore interessato abbia occupato un altro posto di lavoro nel periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e

quella della reintegrazione nel suo primo posto di lavoro, tale lavoratore non può far valere, nei confronti del suo primo datore di lavoro, i diritti alle ferie annuali corrispondenti al periodo durante il quale ha occupato un altro posto di lavoro.

80 Infatti, in tali circostanze, il lavoratore interessato è tenuto a far valere i propri diritti alle ferie annuali retribuite corrispondenti a quest'ultimo periodo nei confronti del suo nuovo datore di lavoro.

81 Alla luce delle considerazioni che precedono, alla prima questione nella causa C-762/18 occorre rispondere dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta a una giurisprudenza nazionale in forza della quale un lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, per il fatto che, nel corso di detto periodo, tale lavoratore non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro.

Sulla seconda questione nella causa C-762/18 e sull'unica questione nella causa C-37/19

82 Con la seconda questione nella causa C-762/18 e con la questione unica nella causa C-37/19, che occorre esaminare congiuntamente, i giudici del rinvio chiedono, in sostanza, se l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una giurisprudenza nazionale in forza della quale, in caso di cessazione di un rapporto di lavoro verificatasi dopo che il lavoratore interessato sia stato illegittimamente licenziato, e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, tale lavoratore non ha diritto a un'indennità pecuniaria a titolo delle ferie annuali retribuite non godute nel corso del periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e quella della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

83 Si deve ricordare che il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle due componenti del diritto alle ferie annuali retribuite in quanto principio essenziale del diritto sociale dell'Unione che si riflette nell'articolo 7 della direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 1993, L 308, pag. 18), e nell'articolo 7 della direttiva 2003/88, nel frattempo espressamente sancito come diritto fondamentale all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta. Tale diritto fondamentale include anche un diritto a ottenere un pagamento nonché, in quanto diritto intrinsecamente collegato a detto diritto alle ferie annuali «retribuite», il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro (sentenza del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 58).

84 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, al

mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato (sentenza del 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 31).

85 Sotto tale profilo, risulta dalla giurisprudenza della Corte che la predetta disposizione deve essere interpretata nel senso che essa osta a disposizioni o prassi nazionali le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia versata alcuna indennità finanziaria a titolo di ferie annuali retribuite non godute al lavoratore che non sia stato in grado di fruire di tutte 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 (sentenza del 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

86 Orbene, come risulta dal punto 78 della presente sentenza, un lavoratore illegittimamente licenziato, e successivamente reintegrato nel suo impiego, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, può reclamare tutti i diritti alle ferie annuali retribuite maturati durante il periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro conseguente a tale annullamento.

87 Pertanto, il lavoratore che – come i lavoratori di cui trattasi in ciascuna delle presenti cause – dopo essere stato reintegrato nel suo posto di lavoro a seguito dell'annullamento del suo licenziamento illegittimo, sia nuovamente licenziato, può, sul fondamento dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, al momento di detto nuovo licenziamento, esigere un'indennità a titolo di ferie annuali non godute, ivi incluse quelle corrispondenti al periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

88 Tuttavia, come risulta dal punto 79 della presente sentenza, qualora il lavoratore interessato, nel corso di tale periodo, abbia occupato un altro posto di lavoro, egli non può far valere, nei confronti del suo primo datore di lavoro, un'indennità corrispondente al periodo durante il quale ha occupato detto altro posto di lavoro.

89 Alla luce delle considerazioni che precedono, alla seconda questione nella causa C-762/18 nonché alla questione unica nella causa C-37/19 occorre rispondere dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una giurisprudenza nazionale in forza della quale, in caso di cessazione di un rapporto di lavoro verificatasi dopo che il lavoratore interessato sia stato illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, tale lavoratore non ha diritto a un'indennità pecuniaria a titolo delle ferie annuali retribuite non godute nel corso del periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e quella della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

Sulle spese

90 Nei confronti delle parti nei procedimenti principali le presenti cause costituiscono 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 (Prima 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, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una giurisprudenza nazionale in forza della quale un lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, per il fatto che, nel corso di detto periodo, tale lavoratore non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro.

2) L'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una giurisprudenza nazionale in forza della quale, in caso di cessazione di un rapporto di lavoro verificatasi dopo che il lavoratore interessato sia stato illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, tale lavoratore non ha diritto a un'indennità pecuniaria a titolo delle ferie annuali retribuite non godute nel corso del periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e quella della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

Bonichot Silva de Lapuerta Bay Larsen

Toader Jääskinen

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 25 giugno 2020.

Il cancelliere

A. Calot Escobar

Il presidente della Prima Sezione

J.-C. Bonichot