

Causa C-120/21**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

26 febbraio 2021

Giudice del rinvio:

Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania)

Data della decisione di rinvio:

29 settembre 2020

Convenuto, appellato e ricorrente in cassazione:

LB

Ricorrente, appellante e resistente in cassazione:

TO

Oggetto del procedimento principale

Diritto alle ferie – Decadenza e prescrizione – Direttiva 2003/88/CE – Obblighi del datore di lavoro di sollecitare la fruizione delle ferie e di fornire indicazioni – Principio di effettività

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio

Interpretazione del diritto dell'Unione, articolo 267 TFUE

Questione pregiudiziale

Se l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ostino all'applicazione di una normativa nazionale quale l'articolo 194, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 195 del BGB (codice civile), secondo cui il diritto a ferie annuali retribuite è soggetto a un termine di

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

Disposizioni di diritto dell'Unione richiamate

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), in particolare l'articolo 31

Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (in prosieguo: la «direttiva 2003/88/CE»), segnatamente articoli 7 e 31, paragrafo 2

Disposizioni nazionali fatte valere

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer [legge sulle ferie minime dei lavoratori dipendenti; in breve Bundesurlaubsgesetz (legge federale sulle ferie), in prosieguo: il «BUrlG»], in particolare articoli 1, 3, paragrafo 1, e 7, paragrafi 3 e 4

Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile, in prosieguo: il «BGB»), in particolare articoli 194, paragrafo 1, 195, 199, paragrafi 1 e 4, 204, paragrafo 1, punto 1, 212, paragrafo 1, punto 1, e 214, paragrafo 1

Breve illustrazione dei fatti e del procedimento

- 1 La ricorrente è stata impiegata presso il convenuto dal 1° novembre 1996 al 31 luglio 2017 come tributarista e contabile. Essa godeva del diritto a 24 giorni di ferie retribuite per anno civile. Con lettera del 1° marzo 2012 il convenuto certificava alla ricorrente che il suo «diritto a ferie residue di 76 giorni relativi all'anno civile 2011 e agli anni precedenti» non sarebbe scaduto il 31 marzo 2012, in quanto a causa dell'elevato carico di lavoro nel suo studio ella non aveva potuto fruire di tali ferie. Negli anni dal 2012 al 2017 il convenuto accordava alla ricorrente, complessivamente, 95 giorni lavorativi di ferie. La ricorrente non godeva completamente del periodo minimo di ferie annuali previsto ex lege. Il convenuto non la invitava a prendere più giorni di ferie, né le faceva presente che le ferie non richieste potevano decadere al termine dell'anno civile o del periodo di riporto. Con il ricorso proposto in data 6 febbraio 2018, la ricorrente chiedeva l'indennità pecuniaria sostitutiva per 101 giorni di ferie relative al 2017 e agli anni precedenti. Il convenuto esprimeva il parere che le ferie della ricorrente fossero decadute. Egli non avrebbe potuto conoscere né applicare i propri obblighi di comunicare le ferie e sollecitarne la fruizione, in quanto la giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) sarebbe mutata solo con le decisioni del 19 febbraio 2019, quindi successivamente alla conclusione del

rapporto di lavoro. Inoltre egli non sarebbe tenuto a corrispondere un'indennità sostitutiva per le ferie, poiché i diritti alle ferie che la ricorrente potrebbe pretendere di vedere convertiti in indennità sostitutiva sarebbero prescritti.

- 2 L'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro, Germania) condannava il convenuto (con sentenza definitiva) a versare l'indennità sostitutiva per le ferie residue relative all'anno 2017. Quanto al resto, il ricorso era respinto. Il Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro del Land, Germania), in sede di appello proposto dalla ricorrente, imponeva al convenuto di liquidare alla stessa 76 giorni di ferie relative agli anni dal 2013 al 2016, per un importo lordo pari EUR 17 376,64. Esso considerava che, in osservanza delle norme di diritto dell'Unione, le ferie della ricorrente non potessero decadere in forza dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, né cadere in prescrizione ai sensi degli articoli 194 e segg. del BGB, dal momento che il convenuto non avrebbe, in adempimento dei suoi obblighi di cooperazione, posto la ricorrente in condizione di fruire delle ferie. Con la sua impugnazione il convenuto chiede di ripristinare la decisione emessa in primo grado, nella parte in cui l'Arbeitsgericht ha respinto il ricorso.

Breve illustrazione della motivazione del rinvio

- 3 L'esito dell'impugnazione proposta dal convenuto dipende, per la parte in cui contesta la condanna a corrispondere l'indennità sostitutiva per le ferie relative agli anni 2013 e 2014, dalla circostanza se l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta consentano la prescrizione del diritto alle ferie minime previste dalla legge dopo la scadenza del termine di prescrizione ordinario (articolo 195 del BGB) di tre anni, nei casi in cui il datore di lavoro non abbia rispettato i suoi obblighi di sollecitare la fruizione delle ferie e di fornire indicazioni.
- 4 A seguito della sentenza della Corte del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (C-684/16) in merito all'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, il Bundesarbeitsgericht ha riorientato la propria giurisprudenza riconoscendo che, secondo un'interpretazione dell'articolo 7 del BUrlG conforme all'articolo 7 della direttiva 2003/88, in linea di principio il diritto alle ferie minime previste ex lege si estingue al termine dell'anno civile (articolo 7, paragrafo 3, prima frase, del BUrlG) o di un periodo di riporto consentito (articolo 7, paragrafo 3, seconda e quarta frase, del BUrlG) solo qualora in precedenza il datore di lavoro abbia posto il lavoratore in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie e, ciò nonostante, deliberatamente, il lavoratore non abbia preso ferie.
- 5 Se il datore di lavoro invoca la durata limitata e l'estinzione del diritto alle ferie, deve indicare di aver adempiuto i suoi obblighi di cooperazione ed eventualmente fornirne le prove, poiché ne trae una conseguenza giuridica a proprio favore.
- 6 Nel procedimento principale, a seguito dell'eccezione di prescrizione sollevata dal convenuto, occorre esaminare se i diritti alle ferie previsti ex lege e i diritti a ferie

aggiuntive previsti da contratto, spettanti in parallelo alla ricorrente, che in assenza di cooperazione del convenuto non potevano estinguersi ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, siano caduti in prescrizione.

- 7 Il termine di prescrizione ordinario di tre anni (*articolo 195 del BGB*) inizia a decorrere al termine dell'anno in cui è sorto il diritto (*articolo 799, paragrafo 1, punto 1, del BGB*) e il creditore è venuto o dovrebbe essere venuto a conoscenza, salvo casi di negligenza grave, delle circostanze che fondano il diritto e della persona del debitore (*articolo 199, paragrafo 1, punto 2, del BGB*).
- 8 Quanto alla richiesta della ricorrente di indennità sostitutiva per le ferie relative agli anni 2013 e 2014, il ricorso sarebbe infondato se, tenendo conto dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, l'articolo 7 del BUrlG non ostasse alla prescrizione di diritti alle ferie e consentisse, anche in caso di omessa cooperazione da parte del datore di lavoro, di fondarsi, ai fini della decorrenza del termine di prescrizione, sull'anno di maturazione delle ferie.
- 9 In presenza di tali presupposti, il termine di prescrizione ordinario di tre anni (*articolo 195 del BGB*) sarebbe iniziato a decorrere al termine del rispettivo anno di maturazione delle ferie e, una volta scaduto il periodo di carenza, avrebbe potuto essere opposto in sede giudiziale (*articoli 1, 3, 4 del BUrlG*), vale a dire, per i diritti a ferie relativi al 2013, il 31 dicembre 2013 e, per quelli relativi al 2014, il 31 dicembre 2014. Il termine di prescrizione per i diritti relativi al 2013 sarebbe scaduto al termine del 2016, per quelli relativi al 2014 al termine del 2017. Al momento della presentazione del ricorso, in data 6 febbraio 2018, i termini di prescrizione sarebbero già stati scaduti.
- 10 La questione della prescrizione del diritto alle ferie previsto ex lege e del diritto a ferie aggiuntive previsto da contratto, spettanti in parallelo, rileva ai fini della decisione, conformemente ai nuovi sviluppi della giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht, qualora il diritto alle ferie del lavoratore non sia decaduto perché, per omesso adempimento degli obblighi di cooperazione ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrlG, non è o, come nel procedimento principale, non era soggetto a termine e il datore di lavoro, richiamandosi alla scadenza del termine di prescrizione legale del diritto alle ferie, nega la concessione delle ferie (*articolo 7, paragrafo 1, del BUrlG*) o, come nel procedimento principale, l'indennità sostitutiva (*articolo 7, paragrafo 4, del BUrlG*) delle stesse (*articolo 214, paragrafo 1, del BGB*). Infatti, in caso di omessa cooperazione da parte del datore di lavoro, l'opponibilità dei diritti a ferie cumulati relativi a più anni contro la volontà del datore di lavoro, ai sensi della normativa nazionale viene, di norma, limitata nel tempo, solo se oltre all'articolo 7 del BUrlG siano applicabili le disposizioni generali in materia di prescrizione di cui agli articoli 194 e segg. del BGB. In caso contrario, le ferie costantemente riportate agli anni successivi, se il datore di lavoro non recupera i propri obblighi di cooperazione nell'anno corrente di maturazione delle ferie o in un momento successivo prima della conclusione del rapporto di lavoro, continuerebbero a sussistere senza che il lavoratore sia tenuto a farle valere entro determinati limiti

temporali per ottenere l'opponibilità. Lo stesso si verificherebbe in caso di conclusione del rapporto di lavoro per quanto riguarda il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie in base alle prescrizioni dell'articolo 7, paragrafo 4, del BUrlG.

- 11 Occorre pertanto accertare se un precetto che deriva dal Bundesurlaubsgesetz osti alla prescrittibilità del diritto alle ferie qualora il datore di lavoro non abbia effettivamente messo il lavoratore in condizione di esercitare il suo diritto alle ferie con adeguati solleciti e indicazioni. Ciò è possibile solo nel rispetto delle prescrizioni di diritto dell'Unione vigenti con riferimento al diritto alle ferie.
- 12 A quanto risulta, finora la Corte non ha ancora stabilito se, ed eventualmente a quali condizioni, l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta consentano di limitare sotto il profilo temporale, tramite termini di prescrizione la cui sospensione richiede un attivarsi del lavoratore, la possibilità di opporre, contro la volontà del datore di lavoro, il diritto a ferie annuali retribuite.
- 13 Dalla giurisprudenza della Corte emergono indizi secondo cui, applicando al diritto alle ferie le norme di prescrizione del codice civile [tedesco] potrebbe configurarsi una violazione dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE.
- 14 Nella sua sentenza del 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16)*, la Corte ha dichiarato che l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta ostano a una normativa nazionale in applicazione della quale, se il lavoratore non ha chiesto, nel corso del periodo di riferimento, di poter esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite, detto lavoratore perde, al termine di tale periodo – automaticamente e senza previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare questo diritto –, i giorni di ferie annuali retribuite maturati per tale periodo (*punto 55*). Inoltre, in tale sentenza, come in altre successive, la Corte ha sottolineato che ogni azione o omissione di un datore di lavoro, avente un effetto potenzialmente dissuasivo sulla richiesta di ferie annuali da parte del lavoratore, è incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite (*punto 42; sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, punto 39*). Una disposizione legislativa o contrattuale che, contrariamente alle prescrizioni del diritto dell'Unione, preveda una limitazione del riporto e l'estinzione dei diritti acquisiti dal lavoratore alle ferie retribuite legittimerebbe in definitiva un comportamento che causa un indebito arricchimento del datore di lavoro a danno dell'obiettivo stesso della citata direttiva di rispettare la salute del lavoratore (*sentenza della Corte del 29 novembre 2017, King, C-214/16, punto 64*).
- 15 A parere di questo Collegio, non emerge in tutta evidenza dalla giurisprudenza finora elaborata dalla Corte se dalle constatazioni della Corte sopra riportate si debba dedurre che l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta escludano che si pretendano dal lavoratore, al fine di scongiurare la

prescrizione del diritto alle ferie, atti sospensivi del relativo termine ai sensi dell'articolo 204, paragrafo 1, del BGB, fintanto che il datore di lavoro non abbia, in adempimento dei propri obblighi di cooperazione, messo il lavoratore in condizione di attuare il suo diritto alle ferie.

- 16 Dalla giurisprudenza della Corte in merito ai termini di decadenza e di prescrizione al di fuori della sfera di applicazione dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE emergono indizi per ritenere che, tenuto conto della funzione di salvaguardia della pace giuridica e della certezza del diritto svolta dalle norme in materia di prescrizione, non si possa escludere la prescrizione del diritto alle ferie, ma anche per ritenere che il diritto dell'Unione osti a una prescrizione del diritto se il datore di lavoro non ha adempiuto i propri obblighi di sollecitare la fruizione delle ferie e di fornire indicazioni.
- 17 Il principio dell'autonomia procedurale degli Stati membri potrebbe avvalorare, in conformità della giurisprudenza della Corte, la tesi secondo cui l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta non ostano alla prescrittibilità del diritto alle ferie e del diritto all'indennità sostitutiva che vi subentra in base alle prescrizioni dell'articolo 7, paragrafo 4, del BUrIG. Secondo tale principio, in mancanza di una disciplina di diritto dell'Unione sulle procedure di attuazione delle norme, spetta all'ordinamento giuridico interno stabilire le modalità procedurali che garantiscano la tutela dei diritti conferiti ai singoli dall'ordinamento dell'Unione (*v. tra le altre sentenze della Corte del 19 giugno 2014, Specht e a., da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, punto 112, e dell'8 luglio 2010, Bulicke, C-246/09, punti 24 e seg., con ulteriori rimandi*). Tuttavia, le norme adottate non devono essere meno favorevoli di quelle che riguardano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza), né rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività) (*v., sui termini di prescrizione, sentenza della Corte del 20 dicembre 2017, Caterpillar Financial Services, C-500/16, punti 37 e segg., con ulteriori rimandi; in merito ai termini di decadenza, v. sentenza della Corte del 19 giugno 2014, Specht e a., da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, punto 112*).
- 18 Il principio di equivalenza sarebbe rispettato dalle disposizioni di cui agli articoli 194 e segg. del BGB, poiché, ai sensi del diritto nazionale, tutti i diritti sono soggetti, in linea di principio, al termine di prescrizione ordinario di tre anni, indipendentemente dal fatto che siano fondati sul diritto interno o sul diritto dell'Unione, e a prescindere che spettino al lavoratore o al datore di lavoro.
- 19 Per quanto riguarda il principio di effettività, la Corte ha statuito che ciascun caso in cui si pone la questione se una disposizione nazionale renda impossibile o eccessivamente difficile l'applicazione del diritto dell'Unione dev'essere esaminato tenendo conto del ruolo di detta disposizione nell'insieme del procedimento, dello svolgimento e delle peculiarità dello stesso, dinanzi ai vari organi giurisdizionali nazionali. Sotto tale profilo si devono considerare, se

necessario, i principi che sono alla base del sistema giurisdizionale nazionale, quali la tutela dei diritti della difesa, il principio della certezza del diritto e il regolare svolgimento del procedimento (*sentenze della Corte del 16 luglio 2020, CY, C-224/19 e C-259/19, punto 85, e dell'8 luglio 2010, Bulicke, C- 246/09, punto 35*).

- 20 In fattispecie al di fuori della sfera di applicazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, la Corte ha considerato compatibili con il principio di effettività termini di prescrizione di tre anni (*v. sentenze della Corte del 15 aprile 2010, Barth, C-542/08, punto 28; del 24 marzo 2009, Danske Slagterier, C-445/06, punto 48*) ovvero di due anni (*sentenza della Corte del 15 dicembre 2011, Banca Antoniana Popolare Veneta, C-427/10, punto 25*), se tali termini non risultano, fatta salva la verifica da parte del giudice del rinvio, tali da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti riconosciuti dal diritto dell'Unione (*sentenza della Corte del 16 luglio 2020, CY, C-224/19 e C-259/19, punto 87*). Allo stesso modo, la Corte ha ritenuto che la fissazione di termini di decadenza ragionevoli, in applicazione del principio fondamentale di certezza del diritto, sostanzialmente risponda all'esigenza di effettività (*costante giurisprudenza della Corte, v. tra le altre sentenze del 21 dicembre 2016, Gutierrez Naranjo, C-154/15, C-307/15 e C-308/15, punto 70; dell'8 luglio 2010, Bulicke, C-246/09, punto 36 con ulteriori rimandi, e del 10 luglio 2010, Palmisani, C-261/95, punto 28 con ulteriori rimandi*), purché il termine non inizi a decorrere prima del momento in cui il lavoratore è venuto a conoscenza delle circostanze che fondano il diritto (*v. sentenza della Corte dell'8 luglio 2010, Bulicke, punto 41*). Secondo una costante giurisprudenza della Corte, l'eventuale accertamento da parte della Corte di una violazione del diritto dell'Unione è, in linea di massima, ininfluenza sul dies a quo del termine di prescrizione (*v. sentenza della Corte del 14 maggio 2020, B. e a., C-749/18, punto 67 con ulteriori rimandi*). Il principio di effettività non osta a che un termine nazionale di prescrizione di diritti fondati sull'ordinamento giuridico dell'Unione inizi a decorrere prima della pronuncia di una sentenza della Corte che definisce chiaramente la situazione giuridica in materia (*v. sentenza della Corte del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, punti 64 e seg. con ulteriori rimandi*). Il diritto dell'Unione osta a che la controparte eccipisca la scadenza di un termine di prescrizione ragionevole soltanto se il suo comportamento, in combinazione con l'esistenza di un termine di decadenza, hanno come conseguenza di privare totalmente l'interessato della possibilità di far valere i suoi diritti dinanzi ai giudici nazionali (*v. sentenza della Corte del 14 maggio 2020, B. e a., C-749/18, punto 68 con ulteriori rimandi*).
- 21 I principi sanciti con la citata giurisprudenza della Corte inducono a considerare che l'applicazione delle norme in materia di prescrizione al diritto alle ferie minime previsto dalla legge, nonché al diritto alla corrispondente indennità sostitutiva, sia compatibile con il principio di effettività.
- 22 Dalla giurisprudenza della Corte emergono tuttavia anche elementi per ritenere incompatibile con il principio di effettività l'applicazione delle norme in materia

di prescrizione al diritto alle ferie minime previsto dalla legge, ovvero al diritto alla corrispondente indennità sostitutiva, se il datore di lavoro non ha adempiuto i propri obblighi di sollecitare la fruizione delle ferie e di fornire indicazioni.

- 23 La Corte ha stabilito che l'applicazione di un termine di prescrizione è atto a rendere eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti riconosciuti dal diritto dell'Unione, e di conseguenza a violare il principio di effettività in combinato disposto con il principio della certezza del diritto, se inizia a decorrere da un momento in cui il richiedente, non disponendo delle informazioni necessarie, ignorava o non poteva comprendere correttamente la portata dei diritti conferitigli dal diritto dell'Unione (*v. in tal senso, sull'interpretazione della direttiva 93/13/CEE del Consiglio, del 5 aprile 1993, concernente le clausole abusive nei contratti stipulati con i consumatori, le sentenze della Corte del 16 luglio 2020, CY, C-224/19 e C-259/19, punti 90 e seg., e del 13 settembre 2018, Profi Credit Polska, C-176/17, punto 69*). In tale contesto, questo Collegio si chiede se l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta impongano di richiedere, ai fini dell'inizio della decorrenza del termine di prescrizione ordinario (*articolo 199, paragrafo 1, punto 2, del BGB*), non solo che sussista la conoscenza dell'insorgenza e della portata del diritto alle ferie, ma anche l'informazione sui relativi termini e sull'eventuale decadenza, che il datore di lavoro deve trasmettere in adempimento dei propri obblighi di sollecitare la fruizione delle ferie e di fornire indicazioni.
- 24 Qualora la Corte risponda in senso affermativo alla questione pregiudiziale, non è stato inoltre precisato nella sua precedente giurisprudenza, secondo il parere di questo Collegio, se l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta impongano - in merito al diritto alle ferie che, a causa dell'inadempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro di sollecitare la fruizione delle ferie e di fornire indicazioni, non sia decaduto - di trattare detto diritto per l'anno in questione - nella specie gli anni in cui sono maturate ferie 2013 e 2014 - ai fini del *dies a quo* degli eventuali termini di prescrizione vigenti (*articolo 199, paragrafo 1, punto 1, del BGB*) come se si trattasse di ferie dell'anno seguente o di un anno successivo, al quale tali ferie si aggiungerebbero secondo un'interpretazione dell'articolo 7, paragrafo 3, del BUrIG conforme al diritto dell'Unione.

Nella sentenza del 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16)*, la Corte ha dichiarato che una normativa nazionale che preveda l'estinzione delle ferie va disapplicata qualora sia impossibile interpretarla conformemente all'articolo 7 della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta. Anche in quel caso il giudice nazionale dovrebbe tuttavia assicurarsi che, qualora il datore di lavoro non sia in grado di dimostrare di aver agito in modo che il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione, il lavoratore medesimo non sia privato dei diritti da lui maturati a dette ferie annuali retribuite (*punto 81*).