

Corte di Giustizia Europea 21 febbraio 2013, C 194/12

ORDINANZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

Nella causa C-194/12,
avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Juzgado de lo Social de Benidorm (Spagna), con decisione del 22 febbraio 2012, pervenuta in cancelleria il 26 aprile 2012, nel procedimento

Concepción Maestre García

contro

Centros Comerciales Carrefour SA,

LA CORTE (Sesta Sezione),
composta dalla sig.ra M. Berger, presidente di sezione,
dai sigg. E. Levits (relatore) e J.-J. Kasel, giudici,
avvocato generale: sig. Y. Bot
cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di statuire con ordinanza motivata, conformemente all'articolo 99 del regolamento di procedura della Corte,
ha emesso la seguente

Ordinanza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'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 (GU L 299, pag. 9).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Maestre García e la Centros Comerciales Carrefour SA (in prosieguito: la «Carrefour»), suo datore di lavoro, in merito alla richiesta della sig.ra Maestre García di fruire delle ferie annuali al di fuori del periodo fissato dall'impresa, durante il quale ella si trovava in congedo per malattia, o, in subordine, di ottenere un'indennità finanziaria per le ferie non godute.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

3 L'articolo 7 della direttiva 2003/88, intitolato «Ferie annuali», è redatto 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».

4 L'articolo 17 della direttiva 2003/88 prevede che gli Stati membri possano derogare a talune disposizioni di quest'ultima. L'articolo 7 della direttiva non rientra tra le disposizioni alle quali è consentito derogare.

La normativa nazionale

5 Il regio decreto legislativo n. 1/1995, recante approvazione del testo consolidato della legge sullo Statuto dei lavoratori (Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), del 24 marzo 1995 (BOE n. 75, del 29 marzo 1995, pag. 9654), nella sua versione applicabile alla data dei fatti del procedimento principale (in prosieguo: lo «Statuto»), disciplina in particolare la materia delle ferie annuali retribuite nonché quella dell'incapacità lavorativa temporanea.

6 L'articolo 38 dello Statuto stabilisce quanto segue:

«1. Il periodo di ferie annuali retribuite, non sostituibile da indennità pecuniaria, è quello stabilito nel contratto collettivo o nel contratto individuale. In nessun caso la durata del congedo potrà essere inferiore a trenta giorni.

2. Il periodo o i periodi di godimento delle ferie sono fissati di comune accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore, in base a quanto stabilito, se del caso, nei contratti collettivi sulla pianificazione annuale delle ferie.

In caso di disaccordo fra le parti, il giudice competente fissa il periodo di godimento delle ferie mediante decisione non impugnabile. Il procedimento è sommario e ha natura prioritaria.

3. Il calendario delle ferie è fissato in ciascuna impresa. Il lavoratore deve conoscere i periodi attribuitigli almeno due mesi prima dell'inizio delle ferie.

Ove il periodo di ferie fissato nel calendario delle ferie dell'impresa di cui al comma precedente coincida con un periodo di incapacità lavorativa dovuta a gravidanza, parto o allattamento, o con il periodo di sospensione del contratto di lavoro previsto dall'articolo 48, paragrafo 4, della presente legge, l'interessato ha diritto a fruire delle ferie in un periodo diverso da quello di incapacità lavorativa o di fruizione del congedo concessogli in applicazione della suddetta norma, una volta terminato il periodo di sospensione, anche qualora sia già trascorso il corrispondente anno civile».

7 L'articolo 48, paragrafo 4, dello Statuto disciplina i casi di sospensione del contratto di lavoro nei casi di parto, morte della madre successiva al parto, parto prematuro, ricovero ospedaliero del neonato, adozione, affido.

8 L'articolo 37, ultimo paragrafo, del contratto collettivo dei grandi magazzini 2009-2012 contiene una disposizione analoga a quella dell'ultimo paragrafo dell'articolo 38 dello Statuto.

Procedimento principale e questione pregiudiziale

9 La sig.ra Maestre García, dipendente addetta alla cassa presso la Carrefour, è stata in congedo per malattia dal 4 novembre 2010 al 20 giugno 2011. In questo periodo è stato fissato il calendario di pianificazione delle ferie per il 2011. Alla ricorrente nel procedimento principale è stato attribuito un periodo di ferie di 10 giorni in inverno e un altro di 21 giorni in estate.

10 I periodi di ferie che le sono stati riconosciuti coprivano il periodo del suo congedo per malattia. Di conseguenza, la sig.ra Maestre García ha chiesto al proprio datore di lavoro di fissare detti periodi a date successive al termine del suo congedo per malattia. Tale domanda è stata accolta solo per quanto concerne il periodo invernale, mentre, riguardo al periodo estivo, le è stato opposto un problema di organizzazione e di risorse umane.

11 Al fine di ottenere il riconoscimento del suo diritto alle ferie annuali per il 2011, la sig.ra Maestre García ha proposto un ricorso diretto, in via principale, alla condanna della Carrefour a concederle il periodo di ferie estivo di 21 giorni di cui non ha potuto fruire e, in subordine, a versarle un'indennità finanziaria.

12 Il Juzgado de lo Social de Benidorm, nutrendo dubbi, alla luce del diritto dell'Unione, circa la soluzione della controversia dinanzi ad esso pendente, relativa a una situazione in cui i periodi di ferie annuali coincidono con un periodo di congedo per malattia, 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 (...) osti ad un'interpretazione della normativa nazionale che non consente di interrompere il periodo di ferie prestabilito per permettere all'interessato di beneficiare, in un momento successivo, del periodo completo [annuale] – o rimanente [annuale] – qualora la situazione di incapacità temporanea per malattia si sia verificata prima dell'inizio della fruizione delle ferie ed esistano ragioni di ordine produttivo o organizzativo che impediscono di fruire delle stesse in un periodo successivo.

2) Se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 (...) osti ad un'interpretazione della normativa nazionale che consenta al datore di lavoro di stabilire unilateralmente un periodo di

fruizione delle ferie [annuali] che coincida con una situazione di incapacità temporanea per malattia, qualora il lavoratore non abbia espresso precedentemente una preferenza per fruire delle ferie in un diverso periodo, ed esista un accordo tra i rappresentanti dei lavoratori dell'impresa e l'impresa che lo permetta.

3) Se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 (...) osti ad un'interpretazione della normativa nazionale che permetta di compensare economicamente le ferie [annuali] non godute a causa di incapacità temporanea per malattia, se esistono ragioni di ordine produttivo o organizzativo che non ne consentono l'effettiva fruizione, anche in assenza di risoluzione del contratto di lavoro».

Sulle questioni pregiudiziali

13 Conformemente all'articolo 99 del regolamento di procedura della Corte, quando la risposta a una questione pregiudiziale può essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza, la Corte, sentito l'avvocato generale, può statuire in qualsiasi momento con ordinanza motivata contenente riferimento alla giurisprudenza pertinente.

14 Nella presente causa occorre applicare tale disposizione.

Sulla prima e sulla seconda questione

15 Con la prima e la seconda questione, che occorre esaminare congiuntamente, 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 ad un'interpretazione della normativa nazionale secondo cui un lavoratore che si trovi in congedo per malattia nel periodo delle ferie annuali fissato unilateralmente nel calendario delle ferie dell'impresa in cui lavora non ha il diritto, al termine del suo congedo per malattia, di godere delle ferie annuali in un periodo diverso da quello stabilito inizialmente, eventualmente al di fuori del corrispondente periodo di riferimento, per ragioni di ordine produttivo o organizzativo dell'impresa.

16 Al riguardo, si deve ricordare anzitutto che, secondo costante giurisprudenza, il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), direttiva che è stata codificata dalla direttiva 2003/88 (sentenza del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 23 e giurisprudenza citata).

17 In secondo luogo, si deve rilevare che il diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non solo riveste una particolare importanza quale principio di diritto sociale dell'Unione, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei trattati (sentenze KHS, cit., punto 37, e del 3 maggio 2012, Neidel, C-337/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 40).

18 È pacifico, inoltre, che lo scopo del diritto alle ferie annuali retribuite è consentire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione. Tale finalità è diversa da quella del diritto al congedo per malattia, accordato al lavoratore affinché possa ristabilirsi da una malattia che dà luogo a incapacità lavorativa (v. sentenza del 21 giugno 2012, ANGED, C-78/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 19).

19 In tal senso, la Corte ha già dichiarato che discende, in particolare, dalla finalità del diritto alle ferie annuali retribuite che un lavoratore, che sia in congedo per malattia durante un periodo di ferie annuali precedentemente fissato, ha diritto, su sua richiesta e affinché possa godere in concreto delle ferie annuali, di beneficiarne in un periodo diverso da quello coincidente con il periodo di congedo per malattia (v. sentenze del 10 settembre 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Racc. pag. I-8405, punto 22, e ANGED, cit., punto 20).

20 In proposito va precisato che il lavoratore ha la facoltà di presentare la richiesta di ferie annuali non soltanto prima della data in cui le ferie annuali sono fissate nel calendario delle ferie dell'impresa, ma anche successivamente a tale data, manifestando così il proprio disaccordo con il periodo concessogli. In tale contesto, qualsiasi disposizione di un accordo tra l'impresa e i

rappresentanti dei lavoratori di quest'ultima, che gli dovesse negare tale facoltà, è irrilevante.

21 Di conseguenza, sebbene la direttiva 2003/88 non osti a disposizioni o a prassi nazionali le quali consentano a un lavoratore in congedo per malattia di fruire, durante tale periodo, di ferie annuali retribuite (sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, Racc. pag. I-179, punto 31), emerge dalla giurisprudenza citata al punto 19 della presente ordinanza che, quando tale lavoratore non intende prendere le ferie annuali in un periodo siffatto, il datore di lavoro è obbligato a concedergliele in un periodo diverso.

22 Riguardo alla fissazione di tale nuovo periodo di ferie annuali, corrispondente alla durata della sovrapposizione tra il periodo di ferie annuali stabilito inizialmente e il congedo per malattia, la Corte ha già dichiarato che essa è soggetta alle norme e alle procedure di diritto nazionale applicabili per la determinazione delle ferie dei lavoratori, tenendo conto dei vari interessi in gioco, in particolare delle ragioni imperative legate agli interessi dell'impresa (v. sentenza Vicente Pereda, cit., punto 22).

23 Quanto alla presa in considerazione degli interessi di quest'ultima, la Corte ha precisato che, nell'ipotesi in cui tali interessi ostino all'accettazione della domanda del lavoratore relativa al nuovo periodo di ferie annuali, il datore di lavoro è obbligato a concedere al lavoratore un altro periodo di ferie annuali proposto da quest'ultimo che sia compatibile con detti interessi, senza escludere a priori che tale periodo si collochi al di fuori del periodo di riferimento per le ferie annuali di cui trattasi (v. sentenza Vicente Pereda, cit., punto 23).

24 Da dette considerazioni discende che il datore di lavoro non può rifiutare, per ragioni legate agli interessi dell'impresa, di concedere al lavoratore qualsiasi altro periodo di ferie annuali. Infatti, tenuto conto della particolare importanza del diritto alle ferie annuali retribuite in quanto principio del diritto sociale dell'Unione, come richiamato al punto 17 della presente ordinanza, la presa in considerazione degli interessi dell'impresa può tradursi solamente nella facoltà per il datore di lavoro di rifiutare un periodo scelto dal lavoratore a favore di un altro periodo, che si collochi eventualmente al di fuori del periodo di riferimento, senza che sia rimessa in discussione la concessione di un periodo successivo di ferie in quanto tale.

25 Alla luce delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alla prima e alla seconda questione sollevate dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad un'interpretazione della normativa nazionale secondo la quale il lavoratore che si trovi in congedo per malattia nel periodo delle ferie annuali fissato unilateralmente nel calendario delle ferie dell'impresa in cui lavora non ha il diritto, al termine del suo congedo per malattia, di godere delle ferie annuali in un periodo diverso da quello stabilito inizialmente, eventualmente al di fuori del corrispondente periodo di riferimento, per ragioni di ordine produttivo o organizzativo dell'impresa.

Sulla terza questione

26 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che esso osta ad un'interpretazione della normativa nazionale che consenta che il periodo di ferie annuali di cui il lavoratore non ha potuto godere a causa di un'incapacità lavorativa sia sostituito da un'indennità finanziaria, anche se il rapporto di lavoro non è terminato, ma esistono ragioni di ordine produttivo o organizzativo dell'impresa che impediscono che il lavoratore fruisca effettivamente delle ferie.

27 Per rispondere a tale questione, occorre ricordare anzitutto che, secondo i termini stessi dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, «il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

28 Di conseguenza, per giurisprudenza costante (v. citate sentenze Vicente Pereda, punto 20 e giurisprudenza citata, nonché Neidel, punto 29 e giurisprudenza citata), il lavoratore, di norma, deve potere beneficiare di un riposo effettivo per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute. Pertanto, solo nel caso di cessazione del rapporto di lavoro l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 permette di sostituire il diritto alle ferie annuali retribuite non godute con una compensazione finanziaria.

29 Orbene, nel procedimento principale è pacifico che il contratto di lavoro della sig.ra Maestre

García non è cessato, ragion per cui l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non autorizza il pagamento di un'indennità finanziaria, e ragioni legate agli interessi dell'impresa, che impediscano al lavoratore di fruire effettivamente delle ferie annuali, sono irrilevanti al riguardo.

30 Alla luce di quanto precede, si deve rispondere alla terza questione sollevata dichiarando che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad un'interpretazione della normativa nazionale la quale consente che, in costanza del contratto di lavoro, il periodo di ferie annuali di cui il lavoratore non ha potuto godere a causa di un'incapacità lavorativa sia sostituito da un'indennità finanziaria.

Sulle spese

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

Per questi motivi, la Corte (Sesta Sezione) dichiara:

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 ad un'interpretazione della normativa nazionale secondo la quale il lavoratore che si trovi in congedo per malattia nel periodo delle ferie annuali fissato unilateralmente nel calendario delle ferie dell'impresa in cui lavora non ha il diritto, al termine del suo congedo per malattia, di godere delle ferie annuali in un periodo diverso da quello stabilito inizialmente, eventualmente al di fuori del corrispondente periodo di riferimento, per ragioni di ordine produttivo o organizzativo dell'impresa.

2) L'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad un'interpretazione della normativa nazionale la quale consente che, in costanza del contratto di lavoro, il periodo di ferie annuali di cui il lavoratore non ha potuto godere a causa di un'incapacità lavorativa sia sostituito da un'indennità finanziaria.

Firme