Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

22 maggio 2014*

«Politica sociale — Organizzazione dell'orario di lavoro — Direttiva 2003/88/CE — Diritto alle ferie annuali retribuite — Composizione della retribuzione — Stipendio di base e provvigione in funzione del fatturato realizzato»

Nella causa C-539/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Employment Tribunal, Leicester (Regno Unito), con decisione del 16 novembre 2012, pervenuta in cancelleria il 26 novembre 2012, nel procedimento

Z.J.R. Lock

contro

British Gas Trading Limited,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da A. Tizzano, presidente di sezione, A. Borg Barthet, E. Levits (relatore), M. Berger e F. Biltgen, giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: L. Hewlett, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 13 novembre 2013,

considerate le osservazioni presentate:

— per Z.J.R. Lock, da M. Ford, barrister, S. Cheetham, BL, rappresentanti di C. Belich, solicitor;

— per la British Gas Trading Limited, da J. Cavanagh, barrister, e S. Rice-Birchall, advocate;

— per il governo del Regno Unito, da L. Christie, in qualità di agente, assistito da S. Lee, barrister;

— per la Commissione europea, da M. van Beek, in qualità di agente,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 5 dicembre 2013,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: l'inglese.

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299, pag. 9).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Lock e il suo datore di lavoro, la British Gas Trading Ltd. (in prosieguo: la «British Gas»), in merito alla retribuzione da esso percepita durante le ferie annuali retribuite.

Contesto normativo

Diritto 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».

Diritto del Regno Unito

4 Il regolamento del 1998 sui tempi di lavoro (Working Time Regulations 1998) dichiara:

«Articolo 16 – Pagamento a titolo di periodi di ferie

1. Il lavoratore ha diritto al pagamento di tutto il periodo di ferie annuale di cui può avvalersi (…) al tasso corrispondente a una settimana di retribuzione per ogni settimana di ferie.

2. Gli articoli da 221 a 224 della legge del 1996 [sui diritti dei lavoratori (Employment Rights Act 1996)] si applicano per stabilire l'importo di una settimana di retribuzione ai fini del presente regolamento (...)».

5 Detta legge del 1996 così dispone al suo articolo 221:

«221 – In generale

1) Il presente articolo (…) si applica in presenza di un normale orario di lavoro per il lavoratore impiegato in forza del contratto di lavoro in vigore alla data di calcolo.

2) (...) qualora la retribuzione del lavoratore per il suo lavoro durante l'orario normale (…) non vari con il volume del lavoro svolto nel corso del periodo (…).

3) (...) Qualora la retribuzione del lavoratore per il suo lavoro durante l'orario normale (…) vari con il volume del lavoro svolto nel corso del periodo, l'importo di una settimana di retribuzione è l'importo della retribuzione per il numero di ore normali di lavoro di una settimana calcolato al tasso orario medio di retribuzione pagabile dal datore di lavoro al lavoratore per il periodo di dodici settimane (…)

4) Nel presente articolo, i rinvii ad una retribuzione che varia a seconda dell'entità del lavoro svolto comprendono la retribuzione inclusiva di ogni provvigione o pagamenti analoghi di entità variabile».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

6 Dal 2010 il sig. Lock è impiegato presso la British Gas in qualità di consulente interno per le vendite di energia («internal energy sales consultant»). Il suo compito consiste nel persuadere clienti professionali ad acquistare prodotti energetici dal suo datore di lavoro.

7 La sua retribuzione è composta da due elementi principali. Il primo è costituito da uno stipendio di base ed il secondo da una provvigione. Durante il periodo controverso, lo stipendio di base corrispondeva a un importo fisso di lire sterline (GBP) 1 222,50 al mese.

8 La provvigione, pagata anch'essa su base mensile, è variabile. Essa viene calcolata con riferimento alle vendite realizzate e dipende quindi non dal tempo di lavoro investito, ma dall'esito di tale lavoro, cioè dal numero e dal tipo di nuovi contratti conclusi dalla British Gas. La provvigione viene pagata non alla data in cui il lavoro che la genera è effettuato, bensì diverse settimane o mesi dopo la conclusione del contratto di vendita con la British Gas.

9 Il sig. Lock ha preso le ferie annuali retribuite dal 19 dicembre 2011 al 3 gennaio 2012.

10 Per il suddetto mese di dicembre, la sua retribuzione è risultata composta dalla retribuzione di base di GBP 1 222,50 e da una provvigione da esso guadagnata nel corso delle settimane precedenti, dell'importo di GBP 2 350,31. Nel corso del 2011, il sig. Lock ha percepito una provvigione mensile di un importo medio di GBP 1 912,67.

11 Il sig. Lock, dato che non svolgeva alcuna attività durante il suo periodo di ferie annuali, in tale periodo non è stato in grado di concludere nuove vendite o di dar seguito a vendite potenziali. Di conseguenza, durante il suddetto periodo egli non ha potuto generare alcuna provvigione. Poiché tale circostanza ha avuto ripercussioni sfavorevoli sullo stipendio percepito dal sig. Lock nei mesi successivi alle ferie annuali, quest'ultimo ha deciso di proporre dinanzi al giudice del rinvio un ricorso vertente sulla gratifica per ferie («holiday pay») non corrisposta per il periodo dal 19 dicembre 2011 al 3 gennaio 2012.

12 Alla luce di quanto sopra, l'Employment Tribunal, Leicester, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Nel caso in cui:

— la retribuzione annua di un lavoratore consista in uno stipendio di base e in pagamenti di provvigioni effettuati in forza di un diritto contrattuale alla provvigione;

— la provvigione sia versata con riferimento alle vendite realizzate ed ai contratti conclusi dal datore di lavoro per effetto dell'attività del lavoratore;

— la provvigione sia erogata posticipatamente e l'importo della provvigione ricevuta in un determinato periodo di riferimento vari in funzione del valore delle vendite realizzate e dei contratti conclusi nonché del momento di siffatte vendite;

— nei periodi di ferie annuali, il lavoratore non intraprenda alcuna attività che gli darebbe diritto a siffatti pagamenti di provvigione e di conseguenza non generi alcuna provvigione per i suddetti periodi;

— per il periodo retributivo che include un periodo di ferie annuali, il lavoratore abbia diritto allo stipendio base e continui a ricevere pagamenti di provvigione basati sulle provvigioni guadagnate in precedenza, e

— il suo guadagno medio ottenuto dalle provvigioni per l'intero corso dell'anno sia inferiore rispetto a quello che spetterebbe al lavoratore se non avesse fruito delle ferie in quanto, durante il periodo delle ferie, egli non ha svolto alcuna attività che gli dia diritto a pagamenti di provvigione,

se l'articolo 7 della direttiva 93/104/CE [del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18)], come modificato dalla direttiva 2003/88 (...), esiga che gli Stati membri adottino provvedimenti per garantire che un lavoratore sia pagato, per quanto riguarda i periodi di ferie annuali, con riferimento ai pagamenti di provvigioni che avrebbe guadagnato durante quel periodo se non avesse goduto le ferie, oltre che al suo stipendio di base.

2) Quali siano i principi sui quali si basa la risposta alla [prima] questione (...)

3) In caso di risposta affermativa alla [prima] questione, quali principi debbano (se necessario) essere adottati dagli Stati membri per calcolare l'importo dovuto al lavoratore con riferimento alla provvigione che egli avrebbe guadagnato o avrebbe potuto guadagnare se non avesse fruito delle ferie annuali».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulle questioni prima e seconda

13 Con le sue questioni prima e seconda, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, sostanzialmente, se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che osta a disposizioni e prassi nazionali in forza delle quali il lavoratore la cui retribuzione sia composta, da una parte, di uno stipendio di base e, dall'altra, di una provvigione il cui importo è fissato con riferimento ai contratti conclusi dal datore di lavoro che derivano da vendite realizzate da tale lavoratore abbia diritto, a titolo di ferie annuali retribuite, soltanto ad una retribuzione composta esclusivamente del suo stipendio di base.

14 Al riguardo si deve ricordare che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, il diritto alle ferie annuali retribuite di ogni lavoratore dev'essere considerato come principio di diritto sociale dell'Unione europea che riveste particolare importanza, al quale non è possibile derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata soltanto nei limiti espressamente enunciati dalla direttiva 93/104 stessa, direttiva che è stata codificata dalla direttiva 2003/88 (v. sentenza KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punto 23 e giurisprudenza ivi citata). Tale diritto è, peraltro, espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, alla quale l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce lo stesso valore giuridico dei Trattati.

15 In tal contesto, occorre interpretare l'articolo 7 della direttiva 2003/88 alla luce della sua formulazione nonché dell'obiettivo che esso persegue.

16 Orbene, anche se la formulazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 non fornisce alcuna indicazione esplicita per quanto riguarda la retribuzione cui il lavoratore ha diritto durante le ferie annuali, la Corte ha tuttavia già avuto occasione di precisare che l'espressione «ferie annuali retribuite» che compare al paragrafo 1 di detto articolo 7 significa che, per la durata delle «ferie annuali» ai sensi di tale direttiva,

la retribuzione deve essere mantenuta e che, in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo (v. sentenze Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 50, nonché Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 58).

17 Infatti, la direttiva 2003/88 tratta il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo come due aspetti di un unico diritto. L'obiettivo di retribuire le ferie consiste nel collocare il lavoratore, nel corso delle ferie, in una situazione che è, sotto il profilo dello stipendio, paragonabile ai periodi di lavoro (v. sentenze Robinson-Steele e a., EU:C:2006:177, punto 58, nonché Schultz-Hoff e a., EU:C:2009:18, punto 60).

18 Alla luce di tale giurisprudenza, la British Gas nonché il governo del Regno Unito affermano che, secondo le disposizioni e le prassi nazionali, l'obiettivo dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, come interpretato dalla Corte, è raggiunto dato che il ricorrente nel procedimento principale ha fruito, durante il suo periodo di ferie annuali retribuite, di uno stipendio paragonabile a quello percepito nel corso del periodo di lavoro, avendo potuto disporre, nel corso di tale periodo, non soltanto del suo stipendio di base, ma anche della provvigione derivante dalle vendite che egli aveva realizzato nel corso delle settimane precedenti il periodo di ferie annuali di cui trattasi.

19 Tale argomento non può essere accolto.

20 È vero che le condizioni stabilite dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, come interpretato dalla Corte, appaiono rispettate dalle disposizioni e dalle prassi nazionali nei limiti in cui, nel corso del periodo in cui fruisce delle ferie annuali, il lavoratore disponga di un importo complessivo paragonabile a quello percepito durante i periodi di lavoro. Pertanto, quest'importo versato, da una parte, a titolo di ferie annuali e, dall'altro, a titolo di vendite realizzate nel corso delle settimane precedenti il periodo delle ferie annuali consente al lavoratore di fruire effettivamente delle ferie cui ha diritto (v., in tal senso, Robinson-Steele e a., EU:C:2006:177, punto 49).

21 Tuttavia, va considerato che, malgrado la retribuzione di cui il lavoratore dispone nel corso del periodo in cui effettivamente fruisce delle ferie annuali, tale lavoratore può essere dissuaso dall'esercitare il proprio diritto alle ferie annuali tenuto conto dello svantaggio finanziario differito, ma subìto in modo assolutamente concreto, nel corso del periodo successivo a quello delle ferie annuali.

22 Infatti, come la British Gas ha ammesso all'udienza, il lavoratore non produce provvigioni nel corso del suo periodo di ferie annuali. Di conseguenza, come risulta dal punto 8 della presente sentenza, il periodo successivo a quello delle ferie annuali dà luogo soltanto ad una retribuzione ridotta allo stipendio di base del lavoratore. Tale ripercussione finanziaria negativa può produrre un effetto dissuasivo sull'effettiva capacità di fruire delle ferie, il quale, come l'avvocato generale ha precisato al paragrafo 34 delle sue conclusioni, è ancora più probabile in una situazione come quella di cui al procedimento principale, in cui la provvigione rappresenta mediamente più del 60% della retribuzione percepita dal lavoratore.

23 Orbene, siffatta diminuzione della retribuzione di un lavoratore in base alle sue ferie annuali retribuite, idonea a dissuaderlo dall'esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie, è in contrasto con l'obiettivo perseguito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 (v. in tal senso, segnatamente, sentenza Williams e a., C-155/10, EU:C:2011:588, punto 21). Al riguardo, il fatto che tale diminuzione della retribuzione sia subita, come nella controversia principale, successivamente al periodo di ferie annuali è privo di rilievo.

24 Alla luce dell'insieme delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni prima e seconda dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che osta a disposizioni e prassi nazionali in forza delle quali il lavoratore la cui retribuzione è composta, da una parte, di uno stipendio di base e, dall'altra, di una provvigione il cui importo è

fissato con riferimento ai contratti conclusi dal datore di lavoro derivanti dalle vendite realizzate da detto lavoratore abbia diritto soltanto, a titolo di ferie annuali retribuite, ad una retribuzione composta esclusivamente del suo stipendio di base.

Sulla terza questione

25 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede, sostanzialmente, se, tenuto conto della risposta fornita alla prima questione, emergano dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 indicazioni, ed eventualmente quali, riguardo ai metodi di calcolo della provvigione cui un lavoratore, come il ricorrente nel procedimento principale, ha diritto a titolo delle ferie annuali.

26 Al riguardo occorre anzitutto osservare che la retribuzione versata a titolo di ferie annuali deve in linea di principio essere calcolata in modo che corrisponda alla retribuzione ordinaria percepita dal lavoratore (v. sentenza Williams e a., EU:C:2011:588, punto 21).

27 Orbene, allorché la retribuzione percepita dal lavoratore è composta di più elementi, la determinazione della retribuzione ordinaria, alla quale il lavoratore ha diritto nel corso delle ferie annuali, necessita di una specifica analisi (v. sentenza Williams e a., EU:C:2011:588, punto 22).

28 Come è stato constatato al punto 7 della presente sentenza, ciò è quanto accade nel caso della retribuzione del sig. Lock. Infatti, detto lavoratore percepisce, come consulente nelle vendite impiegato da una società commerciale, una retribuzione composta di uno stipendio fisso mensile e di una provvigione variabile collegata ai contratti conclusi dal datore di lavoro e derivanti dalle vendite realizzate dal sig. Lock.

29 Nell'ambito di un'analisi specifica, ai sensi della giurisprudenza citata, è accertato che ogni incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione dei compiti incombenti al lavoratore in base al contratto di lavoro e compensato da un importo in denaro che rientra nel calcolo della retribuzione globale del lavoratore deve necessariamente far parte dell'importo cui il lavoratore ha diritto durante le ferie annuali (v. sentenza Williams e a., EU:C:2011:588, punto 24).

30 Inoltre, la Corte ha precisato che tutti gli elementi della retribuzione globale che si ricollegano allo status personale e professionale del lavoratore devono continuare a essere versati durante le sue ferie annuali retribuite. Quindi, eventualmente, i premi che si ricolleghino alla sua qualità di superiore gerarchico, alla sua anzianità o alle sue qualifiche professionali devono essere mantenuti (v., in tal senso, sentenze Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, punto 73, nonché Williams e a., EU:C:2011:588, punto 27).

31 Per contro, secondo questa stessa giurisprudenza, gli elementi della retribuzione globale del lavoratore che sono esclusivamente diretti a coprire i costi occasionali o accessori che insorgono in occasione dell'esecuzione dei compiti che incombono al lavoratore secondo il suo contratto di lavoro non devono essere presi in considerazione all'atto del calcolo del pagamento da corrispondere durante le ferie annuali (v. sentenza Williams e a., EU:C:2011:588, punto 25).

32 Nel procedimento principale, come l'avvocato generale ha osservato ai paragrafi da 31 a 33 delle sue conclusioni, la provvigione percepita dal sig. Lock presenta un rapporto diretto con l'attività dell'interessato in seno alla sua impresa. Pertanto, esiste un nesso intrinseco tra la provvigione che il sig. Lock percepisce mensilmente e l'esecuzione dei compiti che gli incombono in forza del suo contratto di lavoro.

33 Ne consegue che siffatta provvigione deve essere tenuta in considerazione all'atto del calcolo della retribuzione globale cui un lavoratore, come il ricorrente nel procedimento principale, ha diritto a titolo di ferie annuali.

34 In tale contesto, spetta al giudice nazionale valutare, alla luce dei principi enucleati dalla citata giurisprudenza della Corte, se, sulla base di una media su un periodo di riferimento giudicato rappresentativo, in applicazione del diritto nazionale, i metodi di calcolo della provvigione dovuta ad un lavoratore, come il ricorrente nel procedimento principale, a titolo di ferie annuali raggiungano l'obiettivo perseguito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88.

35 Di conseguenza, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che i metodi di calcolo della provvigione cui un lavoratore, come il ricorrente nel procedimento principale, ha diritto a titolo delle sue ferie annuali devono essere valutati dal giudice nazionale, sulla base delle regole e dei criteri enunciati dalla giurisprudenza della Corte e alla luce dell'obiettivo perseguito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88.

Sulle spese

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

Per questi motivi, la Corte (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 osta a disposizioni e prassi nazionali in forza delle quali il lavoratore la cui retribuzione è composta, da una parte, di uno stipendio di base e, dall'altra, di una provvigione il cui importo è fissato con riferimento ai contratti conclusi dal datore di lavoro derivanti dalle vendite realizzate da detto lavoratore abbia diritto soltanto, a titolo di ferie annuali retribuite, ad una retribuzione composta esclusivamente del suo stipendio di base.**

2) **I metodi di calcolo della provvigione cui un lavoratore, come il ricorrente nel procedimento principale, ha diritto a titolo delle sue ferie annuali devono essere valutati dal giudice nazionale, sulla base delle regole e dei criteri enunciati dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea e alla luce dell'obiettivo perseguito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88.**

Firme