SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

22 novembre 2011 *

Nel procedimento C-214/10,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 267 TFUE, dal Landesarbeitsgericht Hamm (Germania), con decisione 15 aprile 2010, pervenuta in cancelleria il 4 maggio 2010, nella causa

KHS AG

contro

Winfried Schulte,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta dal sig. V. Skouris, presidente, dai sigg. A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot e U. Lõhmus, presidenti di sezione, dai sigg. A. Rosas, E. Levits (relatore), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen, e A. Arabadjiev, giudici,

* Lingua processuale: il tedesco.

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak
cancelliere: sig. B. Fülöp, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 3 maggio 2011,

considerate le osservazioni presentate:

— per la KHS AG, dall'avv. P. Brasse, Rechtsanwalt,

— per il sig. W. Schulte, dall'avv. H.-J. Teuber, Rechtsanwalt,

— per il governo tedesco, dai sigg. T. Henze, C. Blaschke e J. Möller, in qualità di agenti,

— per il governo danese, dalla sig.ra V. Pasternak Jørgensen e dal sig. S. Juul Jørgensen, in qualità di agenti,

— per la Commissione europea, dai sigg. F. Erlbacher e M. van Beek, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 7 luglio 2011,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

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

2 Tale questione è stata sollevata nell'ambito di una controversia tra la KHS AG e il sig. Schulte, suo ex dipendente, a proposito della domanda di quest'ultimo di beneficiare dell'indennità finanziaria sostitutiva delle ferie annuali non godute per gli anni 2006-2008 in ragione delle sequele di un infarto.

Contesto normativo

La Convenzione n. 132 dell'Organizzazione internazionale del lavoro

3 L'art. 9, n. 1, della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro 24 giugno 1970, n. 132, relativa ai congedi annuali pagati (nuova versione) recita quanto segue:

«La parte ininterrotta di congedo annuale pagato menzionata al paragrafo 2 dell'articolo 8 della presente convenzione dovrà essere accordata e usufruita entro il termine di un anno al massimo, e il resto del congedo annuale pagato entro il termine di diciotto mesi, al massimo, a partire dalla fine dell'anno che dà diritto al congedo».

4 Detta Convenzione è stata firmata da quattordici Stati membri dell'Unione europea, tra i quali la Repubblica federale di Germania.

Diritto dell'Unione

5 Ai sensi del sesto «considerando» della direttiva 2003/88:

«Conviene tener conto dei principi dell'Organizzazione internazionale del lavoro in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, compresi quelli relativi al lavoro notturno».

6 L'art. 1 della direttiva 2003/88 prevede quanto segue:

«Oggetto e campo di applicazione

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

2. La presente direttiva si applica:

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

(...)».

7 A tenore dell'art. 7 della stessa direttiva:

«Ferie annuali

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».

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

Diritto nazionale

9 Il Bundesurlaubsgesetz (legge federale sulle ferie) 8 gennaio 1963, nella versione del 7 maggio 2002 (in prosieguo: il «BUrlG»), stabilisce all'art. 1, rubricato «Diritto alle ferie», quanto segue:

«Tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto, in ciascun anno, a ferie retribuite».

10 L'art. 3 del BUrlG, rubricato «Durata delle ferie», dispone, al n. 1:

«Le ferie hanno una durata minima di 24 giorni lavorativi l'anno».

11 L'art. 7 del BUrlG, rubricato «Periodo di godimento, riporto e monetizzazione sostitutiva delle ferie», prescrive, ai nn. 3 e 4:

«3. Le ferie devono essere concesse e godute nell'anno in corso. Un riporto delle ferie all'anno successivo è ammissibile solo qualora sussistano rilevanti ragioni legate alla gestione dell'impresa o alla persona del lavoratore. In caso di riporto, le ferie devono essere concesse e godute nei primi tre mesi dell'anno successivo.

4. Qualora le ferie non possano essere più concesse, integralmente o in parte, a causa della cessazione del rapporto di lavoro, sarà versata un'indennità sostitutiva».

12 L'art. 13 del BUrlG stabilisce che i contratti collettivi possono derogare a talune disposizioni di tale legge, compreso l'art. 7, n. 3, qualora tali deroghe non comportino un danno per il lavoratore.

13 Il contratto collettivo quadro unitario per l'industria metallurgica ed elettrotecnica della Renania Settentrionale-Vestfalia (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen del 18 dicembre 2003; in prosieguo: l'«EMTV») dispone, all'art. 11, rubricato «Principi relativi alla concessione delle ferie»:

«1. Il personale dipendente o in apprendistato ha diritto, in ogni anno di riferimento, a ferie retribuite, secondo quanto stabilito dalle disposizioni che seguono. L'anno di riferimento è l'anno civile.

Il diritto alle ferie si estingue tre mesi dopo la fine dell'anno civile, a meno che esso sia stato fatto valere senza esito oppure che le ferie non siano state godute per ragioni di servizio.

Nel caso in cui le ferie non siano state godute a causa di malattia, il diritto ad esse si estingue dodici mesi dopo la fine del periodo di cui al n. 2.

(...)

3. Un'indennità sostitutiva delle ferie non godute è ammissibile solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di apprendistato».

Causa principale e questioni pregiudiziali

14 Dall'aprile del 1964, il sig. Schulte era impiegato come fabbro specializzato in serrature alle dipendenze della ditta KHS AG o dell'impresa predecessore di quest'ultima. Il suo contratto di lavoro ricadeva nella sfera di applicazione dell'EMTV. Il diritto alle ferie annuali retribuite garantito dall'EMTV consisteva in 30 giorni lavorativi l'anno.

15 Nel mese di gennaio 2002, il sig. Schulte veniva colpito da un infarto, in seguito al quale è disabile grave, e veniva dichiarato inabile al lavoro. A partire dal mese di ottobre 2003, percepiva una pensione in conseguenza della sua invalidità totale. Tale situazione si è protratta sino al 31 agosto 2008, data della cessazione del rapporto di lavoro del sig. Schulte.

16 Nel mese di marzo 2009, il sig. Schulte adiva l'Arbeitsgericht Dortmund (Tribunale di primo grado per le cause di lavoro di Dortmund) richiedendo l'indennità sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute nei periodi di riferimento corrispondenti agli anni civili 2006, 2007 e 2008.

17 L'Arbeitsgericht Dortmund accoglieva il ricorso quanto a tali tre periodi, nella parte in cui l'indennità sostitutiva chiesta dal sig. Schulte verteva sul periodo minimo di ferie annuali retribuite di 20 giorni l'anno ai sensi del diritto dell'Unione, cui si aggiungono, ai sensi del diritto tedesco, 5 giorni l'anno ai quali ha diritto in quanto affetto da disabilità grave.

18 Nel suo appello interposto alla decisione di tale giudice, la KHS AG sostiene che il diritto alle ferie annuali retribuite del sig. Schulte, per gli anni 2006 e 2007, si era estinto per la scadenza del periodo di riporto previsto dall'art. 11, n. 1, terzo comma, dell'EMTV.

19 Il Landesarbeitsgericht Hamm rileva che, ai sensi della normativa nazionale e dell'EMTV, il diritto alle ferie annuali retribuite per gli anni 2007 e 2008 sussisteva ancora al cessare del contratto di lavoro e che solo il diritto alle ferie annuali retribuite per il 2006 si era estinto a causa della scadenza del periodo di riporto complessivo di quindici mesi.

20 Il giudice del rinvio non esclude tuttavia che la perdita, in applicazione della normativa nazionale, del diritto alle ferie annuali retribuite per il 2006 possa essere in contrasto con l'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88.

21 Ciò premesso, il Landesarbeitsgericht Hamm decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88 [...] debba essere interpretato nel senso che osta a norme e/o prassi nazionali, per le quali il diritto a ferie minime retribuite si estingue per decorrenza del periodo di riferimento e/o di riporto, anche nel caso in cui il lavoratore sia inabile al lavoro per un periodo più lungo (e tale protratta inabilità al lavoro comporti che egli possa maturare diritti a ferie minime per diversi anni, qualora la possibilità di riportare tali diritti non sia limitata nel tempo).

2) In caso di soluzione negativa, se la possibilità di riporto debba sussistere per un periodo non inferiore ai 18 mesi».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

22 Con la prima questione il giudice del rinvio chiede, essenzialmente, se l'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che osta a norme o a prassi nazionali, quali i contratti collettivi, che limitano, prevedendo un periodo di riporto di quindici mesi allo scadere del quale il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue,

il cumulo dei diritti a dette ferie annuali retribuite di un lavoratore inabile al lavoro durante più periodi di riferimento consecutivi.

23 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 del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), direttiva che è stata codificata dalla direttiva 2003/88 (v. sentenze 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU, Racc. pag. I-4881, punto 43; 18 marzo 2004, causa C-342/01, Merino Gómez, Racc. pag. I-2605, punto 29; 16 marzo 2006, cause riunite C-131/04 e C-257/04, Robinson-Steele e a., Racc. pag. I-2531, punto 48, nonché 20 gennaio 2009, cause riunite C-350/06 e C-520/06, Schultz-Hoff e a., Racc. pag. I-179, punto 22).

24 La Corte ha poi già avuto occasione di esaminare l'attuazione e le modalità di applicazione di tale principio del diritto alle ferie annuali retribuite da parte delle autorità nazionali competenti riguardo a lavoratori privati del diritto di fruire di periodi di ferie annuali retribuite a causa di congedi per malattia non protrattisi oltre i periodi di riferimento applicabili alla stregua delle norme del diritto nazionale pertinente (sentenza Schultz-Hoff e a., cit. supra, punto 19).

25 Nel corso di tale esame, la Corte ha rilevato che una disposizione nazionale che prevede un periodo di riporto per ferie annuali non godute alla fine del periodo di riferimento persegue, in linea di principio, il fine di concedere al lavoratore che è stato impossibilitato a godere delle proprie ferie annuali un'ulteriore possibilità di fruirne. La determinazione di un siffatto periodo rientra nelle condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite e ricade, dunque, in linea di principio, nell'ambito di competenza degli Stati membri (v. sentenza Schultz-Hoff e a., cit. supra, punto 42).

26 In tal senso, la Corte ha rilevato che l'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente accordato dalla direttiva, che comprenda finanche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto. Tuttavia, la Corte ha unito a tale rilievo di principio la condizione che il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che la direttiva gli conferisce (v. sentenza Schultz-Hoff e a., cit. supra, punto 43).

27 Orbene, occorre rilevare che un lavoratore il quale, come il ricorrente nella causa principale relativamente all'anno 2006, si trovi in congedo per malattia per l'intera durata del periodo di riferimento e oltre il periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, è privato di tutto il periodo in cui fruire delle proprie ferie annuali retribuite.

28 Se è pur vero che dalla summenzionata giurisprudenza risulta che una disposizione nazionale che determina un periodo di riporto non può prevedere l'estinzione del diritto del lavoratore alle ferie annuali retribuite senza che quest'ultimo abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il diritto stesso, una tale conclusione deve tuttavia essere sfumata in circostanze specifiche come quelle della causa principale.

29 Infatti, diversamente ragionando, un lavoratore come il ricorrente nella causa principale, inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi, avrebbe il diritto di accumulare, senza limiti, tutti i diritti alle ferie annuali retribuite maturati durante la sua assenza dal lavoro.

30 Orbene, il diritto a un siffatto cumulo illimitato di diritti alle ferie annuali retribuite, maturati durante detto periodo di inabilità al lavoro, non risponderebbe più alla finalità stessa del diritto alle ferie annuali retribuite.

31 Si deve ricordare, infatti, che il diritto alle ferie annuali, sancito dall'art. 31, n. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dall'art. 7 della direttiva 2003/88, possiede una duplice finalità, vale a dire, da una parte, consentire al lavoratore di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altra, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione (v. sentenza Schultz-Hoff e a., cit. supra, punto 25).

32 Al riguardo, è ben vero che la Corte ha sottolineato che, pur se l'effetto positivo delle ferie annuali retribuite sulla sicurezza e sulla salute del lavoratore si esplica pienamente se le ferie vengono prese nell'anno all'uopo previsto, cioè l'anno in corso, detto periodo di riposo permane interessante sotto tale profilo anche qualora se ne fruisca in un momento successivo (sentenze 6 aprile 2006, causa C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Racc. pag. I-3423, punto 30, nonché Schultz-Hoff e a., cit. supra, punto 30).

33 Tuttavia, si deve necessariamente rilevare che il diritto alle ferie annuali retribuite acquisito da un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi può rispondere ai due elementi della sua finalità, esposti al precedente punto 31, solo ove il riporto non superi un certo limite temporale. Oltre tale limite, infatti, le ferie annuali sono prive del loro effetto positivo per il lavoratore quale momento di riposo, mantenendo solo la loro natura di periodo di distensione e di ricreazione.

34 Conseguentemente, in considerazione della finalità stessa del diritto alle ferie annuali retribuite, direttamente conferito dal diritto dell'Unione ad ogni lavoratore, un lavoratore inabile al lavoro per diversi anni consecutivi, cui sia impedito dal diritto nazionale il godimento delle proprie ferie annuali retribuite durante detto periodo, non può avere il diritto di cumulare senza limiti i diritti alle ferie annuali retribuite acquisiti durante tale periodo.

35 Quanto al periodo di riporto oltre il quale il diritto alle ferie annuali retribuite può estinguersi nell'ipotesi di cumulo di diritti alle ferie annuali retribuite durante un periodo di incapacità lavorativa, si deve valutare, alla luce dell'art. 7 della direttiva 2003/88 e alla luce delle suesposte considerazioni, se un periodo di riporto del diritto alle ferie annuali retribuite, determinato in quindici mesi dalle norme o prassi nazionali, quali i contratti collettivi, possa essere ragionevolmente qualificato come periodo oltre il quale le ferie annuali retribuite sono prive del loro effetto positivo per il lavoratore in quanto periodo di riposo.

36 In tale contesto, si devono considerare i seguenti elementi.

37 Il diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non solo riveste, quale principio di diritto sociale dell'Unione, una particolare importanza, come rilevato al precedente punto 23, ma è anche espressamente sancito all'art. 31, n. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, cui l'art. 6, n. 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei trattati.

38 Ne consegue che, al fine di rispettare tale diritto, il cui obiettivo consiste nella tutela del lavoratore, ogni periodo di riporto deve tener conto delle circostanze specifiche in cui si trova il lavoratore inabile al lavoro durante diversi periodi di riferimento consecutivi. In tal senso, detto periodo deve garantire al lavoratore, in particolare, di poter disporre, se necessario, di periodi di riposo che possano essere scaglionati, pianificati e disponibili a più lungo termine. Ogni periodo di riporto deve superare in modo significativo la durata del periodo di riferimento per il quale è concesso.

39 Il medesimo periodo deve anche tutelare il datore di lavoro dal rischio di un cumulo troppo rilevante di periodi di assenza del lavoratore e dalle difficoltà che dette assenze potrebbero comportare per l'organizzazione del lavoro.

40 Nella specie, il periodo di riporto previsto dall'art. 11, n. 1, terzo comma, dell'EMTV è di quindici mesi, vale a dire di una durata superiore a quella del periodo di riferimento al quale si ricollega, il che distingue la controversia in esame da quella decisa con la menzionata sentenza Schultz-Hoff e a., in cui il periodo di riporto era di sei mesi.

41 Al riguardo, si deve inoltre rilevare che, ai sensi dell'art. 9, n. 1, della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro 24 giugno 1970, n. 132, relativa ai congedi annuali pagati (nuova versione), la parte ininterrotta di congedo annuale pagato dovrà essere accordata e usufruita entro il termine di un anno al massimo, e il resto del congedo annuale pagato entro il termine di diciotto mesi, al massimo, a partire dalla fine dell'anno che dà diritto al congedo. Tale norma può intendersi fondata sulla considerazione secondo la quale, allo scadere del termine che essa prevede, la finalità del diritto alle ferie non potrà più essere integralmente conseguita.

42 Pertanto, alla luce del fatto che, secondo il suo sesto «considerando», la direttiva 2003/88 ha tenuto conto dei principi dell'Organizzazione internazionale del lavoro in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, il calcolo del periodo di riporto dovrebbe prendere in considerazione la finalità del diritto alle ferie annuali, quale risulta dall'art. 9, n. 1, di detta Convenzione.

43 Alla luce delle suesposte considerazioni, si può ragionevolmente ritenere che un periodo di riporto del diritto alle ferie annuali retribuite di quindici mesi, come quello di cui alla causa principale, non disconosce la finalità di tale diritto, dato che garantisce che quest'ultimo mantenga il proprio effetto positivo per il lavoratore in quanto periodo di riposo.

44 Conseguentemente, la prima questione sollevata deve essere risolta nel senso che l'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che non osta a norme o a prassi nazionali, quali i contratti collettivi, che, 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.

Sulla seconda questione

45 Considerata la soluzione data alla prima questione, non è necessario procedere alla soluzione della seconda.

Sulle spese

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

Per questi motivi la Corte (Grande Sezione) dichiara:

L'art. 7, n. 1, della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 novembre 2003, 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che non osta a norme o a prassi nazionali, quali i contratti collettivi, che, 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.

Firme