Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

4 giugno 2020*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell'orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE – Articoli 5 e 7 – Riposo settimanale – Ferie annuali – Congedi speciali remunerati che consentono di assentarsi dal lavoro per far fronte a esigenze e obblighi determinati»

Nella causa C-588/18,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna), con decisione del 3 settembre 2018, pervenuta in cancelleria il 20 settembre 2018, nel procedimento

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

contro

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vicepresidente, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (relatore), M. Safjan, S. Rodin e I. Jarukaitis, presidenti di sezione, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe e C. Lycourgos, giudici,

avvocato generale: H. Saugmandsgaard Øe

cancelliere: M. Ferreira, amministratrice principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 24 settembre 2019,

considerate le osservazioni presentate:

– per la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), da J.I. Quintana Horcajada e D. Cadierno Pájaro, abogados;

* Lingua processuale: lo spagnolo.

– per la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), da B. García Rodríguez e J.F. Pinilla Porlan, abogados;

– per la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), da P. Caballero Marcos, abogada;

– per Grupo de Empresas DIA SA e Twins Alimentación SA, da A.I. Pérez Hernández, abogada;

– per il governo spagnolo, da L. Aguilera Ruiz, in qualità di agente;

– per la Commissione europea, da N. Ruiz García e M. van Beek, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 12 dicembre 2019,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 5 e 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).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di controversie che oppongono organizzazioni sindacali dei lavoratori, vale a dire la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) e la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), al gruppo di società DIA SA e Twins Alimentación SA, in materia di controversie collettive di lavoro relative alle condizioni di applicazione dei congedi speciali retribuiti previsti dall'articolo 46 del Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (contratto collettivo del gruppo Dia SA e Twins Alimentación SA), del 13 luglio 2016 (in prosieguo: il «contratto collettivo del 13 luglio 2016»), registrato e pubblicato con la Resolución de la Dirección General de Empleo (risoluzione della Direzione generale del Lavoro) del 22 agosto 2016 (BOE n. 212, del 2 settembre 2016, pag. 63357).

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 2003/88

3 Il considerando 5 della direttiva 2003/88 è del seguente tenore:

«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 [dell'Unione europea] 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 Ai sensi dell'articolo 1, paragrafi 1 e 2, di tale direttiva:

«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 riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e

b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro».

5 L'articolo 5 di tale direttiva, intitolato «Riposo settimanale», così dispone:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore».

6 L'articolo 7 della direttiva 2003/88, intitolato «Ferie annuali», così prevede:

«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».

7 L'articolo 15 di detta direttiva, intitolato «Disposizioni più favorevoli», è così formulato:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori».

Direttiva 2010/18

8 L'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale, concluso il 18 giugno 2009, contenuto nell'allegato della direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU 2010, L 68, pag. 13; in prosieguo: l'«accordo quadro»), alla clausola 1, punto 1, prevede quanto segue:

«Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali dei genitori che lavorano, tenendo conto della crescente diversità delle strutture familiari nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali».

9 La clausola 7 del suddetto accordo quadro, intitolata «Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore», stabilisce che:

«1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali, per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti connesse a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.

2. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione della clausola 7, paragrafo 1, e limitare tale diritto a una durata determinata per anno e/o per evento».

10 La clausola 8, paragrafo 1, di tale accordo quadro così prevede:

«Gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo».

Diritto spagnolo

Costituzione

11 L'articolo 40, paragrafo 2, della Costituzione così dispone:

«[I] pubblici poteri promuoveranno una politica che garantisca la formazione e il riadattamento professionale; veglieranno sulla sicurezza e sull'igiene nel lavoro e garantiranno il riposo necessario, mediante la limitazione della giornata lavorativa, le ferie periodiche retribuite e la promozione di centri adeguati».

Statuto dei lavoratori

12 L'articolo 37 dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nella sua versione risultante dal Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo 2/2015, recante approvazione del testo rifuso della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre de 2015, pag. 100224) (in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»), rubricato «Riposo settimanale, giorni festivi e congedi», dispone quanto segue:

«1. I lavoratori hanno diritto ad un riposo minimo settimanale, cumulabile su periodi massimi di quattordici giorni, di un giorno e mezzo senza interruzioni, che di norma comprende il pomeriggio del sabato, o eventualmente la mattina del lunedì, e l'intera giornata della domenica. La durata del riposo settimanale dei minori di 18 anni è pari ad almeno due giorni senza interruzione.

(...)

3. Il lavoratore, previo avviso e giustificazione, può assentarsi dal lavoro mantenendo il diritto alla retribuzione per i seguenti motivi e per la durata indicata:

a) Quindici giorni di calendario in caso di matrimonio.

b) Due giorni per la nascita di un figlio e per decesso, incidente o malattia grave, ricovero ospedaliero o intervento chirurgico ambulatoriale che richieda il riposo domiciliare, di familiari fino al secondo grado di consanguineità o affinità. Qualora, per questo motivo, il lavoratore debba viaggiare, la durata è di quattro giorni.

c) Un giorno per il trasferimento della sua residenza abituale.

d) Il tempo indispensabile all'adempimento di un obbligo inderogabile di natura pubblica e riguardante personalmente l'interessato, compreso l'esercizio del suffragio attivo. Qualora una norma legislativa o convenzionale preveda un periodo determinato, vengono rispettate le sue disposizioni in materia di durata dell'assenza e di compensazione finanziaria. (...)

e) Per esercitare funzioni sindacali o di rappresentanza del personale nei termini previsti dalla legge o da un contratto collettivo.

f) Per il tempo indispensabile all'effettuazione di esami prenatali e alla partecipazione a corsi di preparazione al parto e, in caso di adozione, tutela o affidamento, alla partecipazione alle sedute di informazione e preparazione obbligatorie, nonché alle attività di realizzazione delle valutazioni psicologiche e sociali obbligatorie preliminari alla dichiarazione di idoneità con riserva, ogniqualvolta ciò debba avere luogo durante l'orario di lavoro».

13 L'articolo 38 dello Statuto dei lavoratori, rubricato «Ferie annuali retribuite», prevede quanto segue:

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

2 Il periodo o i periodi di godimento delle ferie sono fissati di comune accordo tra l'impresa ed il lavoratore, in base a quanto previsto, se del caso, dai contratti collettivi sulla pianificazione annuale delle ferie.

In caso di disaccordo fra le parti, il giudice del lavoro fissa il periodo di godimento delle ferie mediante decisione non impugnabile. Il procedimento è accelerato 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 temporanea dovuta a gravidanza, parto o allattamento naturale o con il periodo di sospensione del contratto di lavoro previsto dall'articolo 48, paragrafi 4, 5 e 7, della presente legge, l'interessato ha diritto a fruire delle ferie in una data diversa da quella dell'incapacità temporanea o da quella del congedo concessogli in applicazione di tale norma, una volta terminato il periodo di sospensione, anche qualora l'anno civile al quale corrisponde il congedo sia già trascorso.

Ove il periodo delle ferie coincida con un'incapacità temporanea dovuta a circostanze diverse da quelle indicate al paragrafo precedente e che impedisca in tutto o in parte al lavoratore di fruirne durante l'anno civile ad esse corrispondente, egli potrà farlo quando la sua incapacità sarà terminata, sempreché non siano trascorsi più di diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono sorte».

Contratto collettivo del 13 luglio 2016

14 L'articolo 46 del contratto collettivo del 13 luglio 2016 così recita:

«I. Il lavoratore, previo avviso e giustificazione, può assentarsi dal lavoro mantenendo il diritto alla retribuzione per i motivi e la durata seguenti:

A. Quindici giorni di calendario in caso di matrimonio, a decorrere dalla data del fatto generatore o dal giorno immediatamente precedente il medesimo, a scelta del lavoratore.

B. Tre giorni per la nascita di un figlio e per decesso, incidente, malattia grave o ricovero ospedaliero di familiari fino al secondo grado di consanguineità o affinità. In caso di decesso del coniuge o di un figlio, tale periodo è prorogato a cinque giorni. Qualora, per tale motivo, il lavoratore debba viaggiare, tale periodo è aumentato di un giorno.

C. Due giorni per un intervento chirurgico ambulatoriale, che richieda un riposo domiciliare, di familiari fino al secondo grado di consanguineità o affinità. Qualora, per tale motivo, il lavoratore debba viaggiare, tale periodo è pari a quattro giorni.

D. Un giorno per il trasferimento della sua residenza abituale.

E. Il tempo indispensabile ad adempiere ad un obbligo inderogabile di natura pubblica e riguardante personalmente l'interessato, compreso l'esercizio del suffragio attivo.

F. Per esercitare funzioni sindacali o di rappresentanza del personale nei termini previsti dalla legge o dal presente contratto collettivo.

G. Per il tempo indispensabile e dietro giustificazione del medesimo tramite un certificato medico qualora, a causa di una malattia, il lavoratore debba recarsi in uno studio medico durante l'orario di lavoro.

H. Le ore indispensabili al lavoratore per presentarsi ad esami di fine studio o di formazione, qualora esso faccia studi a carattere ufficiale o accademico. In tali casi, deve produrre il documento giustificativo amministrativo a sostegno della propria richiesta.

I. Annualmente, il lavoratore può prendere fino a tre giorni supplementari di congedo cumulabili singolarmente con uno qualsiasi dei giorni di congedo previsti ai precedenti punti A), B) e D), o fino a due giorni in caso di decesso del coniuge o del partner civile o di un figlio oppure, sempre singolarmente, ad eccezione del congedo previsto al paragrafo 1), nei seguenti casi:
   1) Un giorno, o otto ore l'anno, giustificando il tempo impiegato tramite un attestato del medico, per accompagnare un figlio di età inferiore a 16 anni ad una visita medica durante l'orario di lavoro del lavoratore.
   2) In caso di matrimonio di familiari fino al secondo grado di consanguineità o affinità.
   3) In caso di esame di guida e di firma di atti notarili necessari all'acquisto o la vendita, da parte del lavoratore, di un'abitazione, a cui il lavoratore deve essere presente personalmente e durante l'orario di lavoro.

II. Ai fini dei congedi, salvo il congedo previsto al punto A) del presente articolo, le coppie che si trovano in una situazione di unione civile hanno gli stessi diritti, a condizione che siano debitamente iscritte nel registro ufficiale rilevante e che il lavoratore produca un attestato che lo dimostri, in conformità dei requisiti formulati nelle normative applicabili delle comunità autonome.

III. Il lavoratore deve informare il più presto possibile il proprio superiore diretto, affinché quest'ultimo possa prendere i provvedimenti necessari e concedergli il relativo congedo, e presentare una giustificazione relativa al motivo addotto per fruire del congedo concesso o da concedere.

IV. Ai fini del presente articolo, per lavoratore che deve viaggiare si intende un lavoratore che deve percorrere più di 150 km tra il luogo di residenza abituale e il luogo di destinazione».

Codice civile

15 Il Código Civil (codice civile) enuncia, da un lato, al suo articolo 4, paragrafo 3, che «[l]e disposizioni del presente codice si applicano in via suppletiva nelle materie disciplinate da altre leggi» e, dall'altro, al suo articolo 5, paragrafo 2, che «[i] giorni festivi non sono esclusi dal computo civile dei termini».

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

16 I procedimenti principali riguardano controversie collettive di lavoro relative alle condizioni di applicazione dei congedi speciali retribuiti previsti dall'articolo 46 del contratto collettivo del 13 luglio 2016, il quale attua i requisiti minimi di cui all'articolo 37, paragrafo 3, dello Statuto dei lavoratori e sancisce diritti che vanno oltre tali requisiti. Tali controversie riguardano, in particolare, la questione se tali congedi speciali retribuiti debbano essere calcolati a partire da un giorno in cui il lavoratore deve in linea di principio lavorare e – ad eccezione del congedo per matrimonio, la cui durata è esplicitamente espressa in «giorni di calendario» – essere fruiti dal lavoratore in giorni siffatti. I giorni in cui il lavoratore non è tenuto a lavorare per l'impresa comprendono, in particolare, i giorni festivi e i giorni di ferie.

17 L'articolo 37, paragrafo 1, e l'articolo 38 dello Statuto dei lavoratori, prevedono periodi minimi di riposo che eccedono quelli previsti ai sensi degli articoli 5 e 7 della direttiva 2003/88. Inoltre, l'articolo 37, paragrafo 3, di tale Statuto riconosce ai lavoratori congedi speciali retribuiti che consentono loro di rispondere ad esigenze o obblighi determinati quali, come sottolineato dal giudice del rinvio, matrimonio, nascita di un figlio, ricovero ospedaliero, operazione chirurgica o decesso di un familiare prossimo, nonché l'espletamento di funzioni di rappresentanza sindacale. L'articolo 46 del contratto collettivo del 13 luglio 2016 attua detto articolo 37, paragrafo 3, a condizioni ancora più favorevoli, in quanto accorda congedi di durata più lunga o in circostanze diverse da quelle di cui al suddetto articolo 37, paragrafo 3.

18 Il giudice del rinvio sottolinea che, ai sensi dell'articolo 46 del contratto collettivo del 13 luglio 2016, la durata del congedo per matrimonio è espressa in «giorni di calendario», mentre quella degli altri congedi speciali retribuiti è espressa in «giorni», senza che sia precisato se si tratti di giorni di calendario o di giorni lavorativi. Inoltre, tale disposizione non preciserebbe a partire da quando ha inizio il congedo. Il giudice del rinvio rileva, tuttavia, che, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2, del codice civile, che è di applicazione suppletiva nelle materie disciplinate da altre leggi, «[i] giorni festivi non sono esclusi dal computo civile dei termini».

19 Secondo il giudice del rinvio, la questione sollevata sarebbe connessa ai periodi di riposo settimanale e di ferie annuali retribuite garantiti dal diritto dell'Unione. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori parti nei procedimenti principali chiederebbero, infatti, che, nel caso in cui uno degli eventi previsti all'articolo 46 del contratto collettivo del 13 luglio 2016 si verifichi durante uno di tali periodi, i congedi speciali retribuiti che hanno come fatto generatore tale evento possano essere goduti al di fuori di detti periodi.

20 In particolare, al fine di dirimere le controversie di cui ai procedimenti principali, sarebbe determinante sapere se sia conforme agli articoli 5 e 7 della direttiva 2003/88 il fatto di prevedere che le esigenze e gli obblighi cui danno luogo gli eventi di cui all'articolo 46 possano giustificare i congedi speciali previsti da tale disposizione solo al di fuori dei periodi di riposo settimanale o di ferie annuali retribuite, sebbene tali esigenze e obblighi rinviino a finalità diverse da quelle alle quali i suddetti periodi sono dedicati.

21 A tal riguardo, dalla giurisprudenza della Corte risulterebbe che la circostanza che un lavoratore sia in congedo per malattia non può pregiudicare il diritto di tale lavoratore di fruire effettivamente delle sue ferie annuali retribuite, tenuto conto delle finalità divergenti dei due tipi di congedo.

22 Orbene, nel caso di specie, allorché uno degli eventi considerati dalla normativa nazionale si verifica durante i periodi di riposo settimanale o di ferie annuali retribuite, coinciderebbero necessità distinte, vale a dire il riposo che tali periodi mirano segnatamente a garantire ai lavoratori e un'esigenza o un obbligo menzionati da uno dei congedi speciali retribuiti previsti da tale normativa. Se, in tal caso, non fosse possibile rinviare la possibilità di fruire del congedo speciale retribuito in un momento

diverso da quello dei suddetti periodi, la fruizione di questi ultimi sarebbe vanificata, poiché i lavoratori dovrebbero dedicare gli stessi periodi a rispondere alle esigenze e agli obblighi per i quali tali congedi speciali retribuiti sono previsti.

23 Di conseguenza, il giudice del rinvio dubita che sia conforme agli articoli 5 e 7 della direttiva 2003/88 il rifiuto di concedere al lavoratore il diritto di fruire dei congedi previsti dall'articolo 37, n. 3, dello Statuto dei lavoratori e dall'articolo 46 del contratto collettivo del 13 luglio 2016, nel caso in cui uno degli eventi menzionati in tali disposizioni si verifichi durante i periodi di riposo settimanale o di ferie annuali retribuite.

24 In tali circostanze l'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 5 della direttiva [2003/88] debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che consente di far coincidere il periodo di riposo settimanale con la fruizione di permessi [speciali] retribuiti che rispondono a finalità diverse dal riposo.

2) Se l'articolo 7 della direttiva [2003/88] debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che consente di far coincidere le ferie annuali con la fruizione di permessi [speciali] retribuiti che rispondono a finalità diverse dal riposo, dalla distensione e dalla ricreazione».

Sulle questioni pregiudiziali

25 Con le sue questioni, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice a quo chiede, in sostanza, se gli articoli 5 e 7 della direttiva 2003/88 debbano essere interpretati nel senso che essi ostano ad una normativa nazionale che non consente ai lavoratori di avvalersi dei congedi speciali previsti dalla detta normativa in giornate in cui detti lavoratori devono lavorare, allorché le esigenze e gli obblighi cui rispondono tali congedi speciali si verificano durante periodi di riposo settimanale o di ferie annuali retribuite di cui ai suddetti articoli.

26 Occorre ricordare che l'obiettivo della direttiva 2003/88 è fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 36 e la giurisprudenza citata).

27 Tale armonizzazione a livello dell'Unione europea in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è intesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi, conformemente al considerando 5 di tale direttiva, periodi minimi di riposo – in particolare giornaliero e settimanale – e periodi di pausa adeguati e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 37 e la giurisprudenza citata).

28 In particolare, gli articoli 5 e 7 della direttiva 2003/88 hanno ad oggetto il diritto al riposo settimanale e il diritto a ferie annuali retribuite.

29 Nondimeno, dalla formulazione dell'articolo 1, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera a), dell'articolo 5, dell'articolo 7, paragrafo 1, nonché dell'articolo 15 di tale direttiva, risulta espressamente che quest'ultima si limita a fissare prescrizioni minime di sicurezza e salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, facendo salva la facoltà degli Stati membri di applicare disposizioni nazionali più favorevoli alla tutela dei lavoratori (v., in tal senso, sentenza del 19 novembre 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

30 Occorre altresì ricordare che, in forza dell'articolo 4, paragrafo 2, lettera b), TFUE, l'Unione e gli Stati membri hanno, nel settore della politica sociale, per quanto riguarda gli aspetti definiti nel Trattato FUE, competenza concorrente ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, TFUE.

31 I giorni di congedo speciale concessi ai sensi dell'articolo 46 del contratto collettivo del 13 luglio 2016, al fine di consentire ai lavoratori di rispondere ad esigenze o obblighi determinati, non rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/88, ma piuttosto nell'esercizio, da parte di uno Stato membro, delle proprie competenze (v., per analogia, sentenza del 19 novembre 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

32 Occorre nondimeno precisare che l'esercizio di tali competenze proprie non può avere tuttavia l'effetto di pregiudicare la tutela minima garantita ai lavoratori dalla detta direttiva e, in particolare, la possibilità di poter effettivamente fruire dei periodi minimi di riposo settimanale e di ferie annuali retribuite previsti dagli articoli 5 e 7 di quest'ultima (v., per analogia, sentenza del 19 novembre 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

33 A tal proposito, la Corte ha osservato che lo scopo del diritto alle ferie annuali retribuite, consistente nel permettere al lavoratore di riposarsi e di godere di un periodo di riposo e di svago, è diverso da quello del diritto al congedo per malattia, consistente nel permettere al lavoratore di ristabilirsi da una malattia (v., in tal senso, sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 25, del 21 giugno 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punto 19, e del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 25).

34 Riguardo alle suddette finalità divergenti dei due tipi di congedo, la Corte ha dichiarato che un lavoratore in congedo per malattia durante un periodo di ferie annuali precedentemente fissato ha diritto, su sua richiesta e affinché possa godere effettivamente delle ferie annuali, di fruirne 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, EU:C:2009:542, punto 22, del 21 giugno 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punto 20, e del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 26).

35 Tuttavia, per quanto riguarda i congedi speciali di cui trattasi nelle controversie di cui al procedimento principale, occorre, in primo luogo, rilevare che dalle informazioni fornite dal giudice del rinvio risulta che la normativa che li istituisce riconosce ai lavoratori, al verificarsi degli eventi da essa menzionati, il diritto di assentarsi dal lavoro, prevedendo il mantenimento della retribuzione. Di conseguenza, la possibilità di fruire di tali congedi speciali retribuiti dipende da due condizioni cumulative, vale a dire il verificarsi di uno degli eventi previsti da tale normativa, da un lato, e il fatto che le esigenze o gli obblighi che giustificano la concessione del congedo speciale sorgano durante un periodo di lavoro, dall'altro.

36 Nei limiti in cui mirano unicamente a consentire ai lavoratori di assentarsi dal lavoro al fine di rispondere a determinate esigenze o obblighi che richiedono la loro personale presenza, i congedi speciali retribuiti previsti dalle disposizioni di cui trattasi nel procedimento principale sono indissolubilmente connessi all'orario di lavoro in quanto tale, cosicché i lavoratori non possono avvalersene in occasione dei periodi di riposo settimanale o di ferie annuali retribuite. Pertanto, tali congedi speciali non sono assimilabili al congedo per malattia.

37 In secondo luogo, i ricorrenti nel procedimento principale sostengono che, qualora i fatti che giustificano la concessione di uno dei congedi speciali retribuiti si verifichino nel corso di un periodo di riposo settimanale o di ferie annuali retribuite, di cui godono i lavoratori ai sensi degli articoli 5 e 7 della direttiva 2003/88, i suddetti lavoratori dovrebbero poter beneficiare di tali congedi speciali retribuiti durante un periodo di lavoro successivo.

38 A tale riguardo, non si può però sostenere che, giacché i periodi di riposo settimanale o i periodi di ferie annuali retribuite rientrano nell'ambito di applicazione degli articoli 5 e 7 della detta direttiva, tali disposizioni impongono ad uno Stato membro, la cui normativa nazionale prevede la possibilità di fruire di congedi speciali retribuiti, di concedere tali congedi speciali per il solo fatto che uno degli eventi contemplati dalla normativa in parola si verifichi durante uno dei suddetti periodi, disapplicando, così, le altre condizioni di ottenimento e di concessione previste da detta normativa. Infatti, sancire un obbligo siffatto equivarrebbe a ignorare che, come ricordato al punto 31 della presente sentenza, tali congedi speciali, nonché il regime loro applicabile, si collocano al di fuori del regime istituito dalla suddetta direttiva.

39 Inoltre, sebbene ciò non risulti né dalle indicazioni fornite dal giudice del rinvio né dalle osservazioni formulate dalle parti interessate, appare – con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio – che i congedi speciali di cui all'articolo 46, paragrafo I, lettere B) e C), del contratto collettivo del 13 luglio 2016 rientrino, in parte, nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro e, pertanto, della direttiva 2010/18, dal momento che alcuni di tali congedi possono corrispondere a quelli che gli Stati membri devono prevedere a favore dei lavoratori, conformemente alla clausola 7, paragrafo 1, di tale accordo quadro.

40 A tal proposito, è vero che da una giurisprudenza costante della Corte risulta che un congedo garantito dal diritto dell'Unione non può pregiudicare il diritto di fruire di un altro congedo garantito da tale diritto e avente una finalità distinta dal primo (sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 37 e giurisprudenza citata).

41 La clausola 7, paragrafo 1, dell'accordo quadro, interpretata alla luce della clausola 1, paragrafo 1, e della clausola 8, paragrafo 1, di tale accordo quadro, si limita, tuttavia, a stabilire che i lavoratori sono autorizzati ad assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti, connesse a malattie o infortuni, che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore. Ne consegue che i diritti minimi previsti da tale clausola 7 non sono assimilabili a un congedo ai sensi della giurisprudenza ricordata al punto 40 della presente sentenza.

42 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono occorre rispondere alle questioni poste dichiarando che gli articoli 5 e 7 della direttiva 2003/88 devono essere interpretati nel senso che essi non si applicano ad una normativa nazionale che non consente ai lavoratori di avvalersi dei congedi speciali previsti da tale normativa in giornate in cui detti lavoratori devono lavorare, allorché le esigenze e gli obblighi cui rispondono tali congedi speciali si verificano durante periodi di riposo settimanale o di ferie annuali retribuite di cui ai suddetti articoli.

Sulle spese

43 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 (Grande Sezione) dichiara:

Gli articoli 5 e 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, devono essere interpretati nel senso che essi non si applicano ad una normativa nazionale che non consente ai lavoratori di avvalersi dei congedi speciali previsti da tale normativa in giornate in cui detti lavoratori devono lavorare, allorché le esigenze e gli obblighi cui rispondono tali congedi speciali si verificano durante periodi di riposo settimanale o di ferie annuali retribuite di cui ai suddetti articoli.

Firme