ORDINANZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

7 aprile 2011 *

Nel procedimento C-519/09,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta, a norma dell'art. 267 TFUE, dall'Arbeitsgericht Wuppertal (Germania) con decisione 19 novembre 2009, pervenuta in cancelleria il 14 dicembre 2009, nella causa

Dieter May

contro

AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta dal sig. J.-J. Kasel, presidente di sezione, dai sigg. E. Levits (relatore) e M. Safjan, giudici,

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak
cancelliere: sig. A. Calot Escobar

* Lingua processuale: il tedesco.

intendendo statuire con ordinanza motivata in conformità all'art. 104, n. 3, primo comma, del proprio regolamento di procedura,

sentito l'avvocato generale,

ha emesso la seguente

Ordinanza

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 domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. May ed il suo ex datore di lavoro, l'AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse [cassa locale generale di assicurazione malattia della Renania/Amburgo (in prosieguo: l'«AOK»)] in merito al pagamento di indennità compensative relative a taluni giorni di ferie retribuite di cui l'interessato non ha potuto fruire nel corso degli anni 2006 e 2007.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

3 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 (...)

(…)

3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva.

(…)».

4 L'art. 7 della direttiva 2000/31 così recita:

«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».

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

6 L'ambito di applicazione della direttiva 89/391 è definito dal suo art. 2 cui fa rinvio l'art. 1, n. 3, della direttiva 2003/88. Ai sensi di tale art. 2:

«1. La presente direttiva concerne tutti i settori d'attività privati o pubblici (attività industriali, agricole, commerciali, amministrative, di servizi, educative, culturali, ricreative, ecc.).

2. La presente direttiva non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, per esempio nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongono in modo imperativo.

(…)».

La normativa nazionale

7 Il regolamento relativo al congedo per ferie dei funzionari e dei giudici del Land Renania del Nord-Vestfalia (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen — Erholungsurlaubsverordnung), nella sua versione del 14 settembre 1993, dispone all' art. 8:

«Il periodo di ferie annuale deve essere esaurito, nei limiti del possibile, nel corso dell'anno di riferimento. Su richiesta dell'interessato, le ferie vengono concesse in modo frazionato; in generale, occorre tuttavia evitare un frazionamento in più di due periodi.

Le ferie non fruite nei nove mesi successivi alla fine dell'anno di riferimento sono perse. [In caso di ottenimento o di cessazione dello status di pubblico dipendente nel corso dell'anno di riferimento] (…) le ferie vengono perdute soltanto alla fine dell'anno successivo».

8 Il regolamento di servizio degli impiegati dell'AOK Rheinland (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland), nella sua versione del 1° gennaio 1999, al suo art. 20, n. 1, così dispone:

«Salvo disposizioni speciali contrarie previste dalla legge o contemplate nel presente regolamento di servizio, le disposizioni relative ai funzionari del Land si applicano per analogia, ovvero mutatis mutandis agli impiegati e ai beneficiari di una pensione di vecchiaia in materia di:

(…)

f) ferie».

Causa principale e questione pregiudiziale

9 Il sig. May è stato impiegato presso l'AOK dal 1° aprile 1966 fino al 31 marzo 2009. A partire dal 24 aprile 2006 e fino alla cessazione delle sue funzioni, egli è stato per lungo tempo inabile al lavoro per malattia.

10 Il sig. May si è avvalso delle proprie ferie retribuite per gli anni 2008 e 2009.

11 Nel suo ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht Wuppertal (giudice del lavoro del distretto di Wuppertal), il sig. May reclama il versamento di un'indennità compensativa per ferie non godute, cioè per 11 giorni di ferie annuali relativi all'anno 2006 e per 28 giorni di ferie annuali relativi all'anno 2007.

12 L'AOK chiede che il ricorso venga respinto. Secondo tale ente, l'impiegato («Angestellter») di una cassa malattia del Land Renania del Nord-Vestfalia soggetto ad un regolamento di servizio («Dienstordnung») gode della retribuzione e, quindi, delle indennità al pari di un dipendente pubblico di tale Land, il quale, in base alla normativa nazionale, non ha nessun diritto ad un'indennità compensativa per ferie annuali al termine del rapporto di lavoro.

13 Il giudice del rinvio ritiene che il diritto a tale indennità pecuniaria per ferie non godute deriverebbe dall'art. 7, nn. 1 e 2, della direttiva 2003/88 qualora la nozione di «lavoratore» ivi utilizzata comprendesse anche il dipendente soggetto ad un regolamento di servizio come quello applicabile al ricorrente della causa principale.

14 In tal contesto, l'Arbeitsgericht Wuppertal ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se la nozione di "lavoratore", ai sensi dell'art. 7, nn. 1 e 2, della direttiva 2003/88/CE (…) includa anche il dipendente di un ente di diritto pubblico il cui statuto autonomo, emanato sulla base di delega normativa di livello federale, (…) faccia riferimento, per quanto attiene al diritto alle ferie annuali del dipendente medesimo, alle disposizioni in vigore per i dipendenti pubblici (…) [del Land Renania del Nord-Vestfalia]».

Sulla questione pregiudiziale

15 Conformemente all'art. 104, n. 3, primo comma, del regolamento di procedura della Corte, qualora la soluzione di una questione pregiudiziale possa essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza, la Corte, dopo aver sentito l'avvocato generale, può statuire in qualsiasi momento con ordinanza motivata contenente riferimento alla giurisprudenza pertinente.

16 Tale norma deve essere applicata nel caso di specie.

17 Con la sua questione il giudice rinvio chiede, sostanzialmente, se la nozione di lavoratore ai sensi dell'art. 7 della direttiva 2003/88 comprenda l'impiegato di un ente di diritto pubblico che appartiene al settore della previdenza e assistenza sociale, soggetto, segnatamente per quanto riguarda il diritto alle ferie annuali retribuite, alle disposizioni applicabili ai dipendenti pubblici.

18 Al riguardo occorre ricordare anzitutto che, ai sensi dell'art. 1, n. 3, della direttiva 2003/88, letto in combinato disposto con l'art. 2 della direttiva 89/391, al quale fa rinvio, tali direttive si applicano a tutti i settori di attività pubbliche o private, allo scopo di promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e di disciplinare taluni aspetti dell'organizzazione del loro orario di lavoro.

19 Così, la Corte ha già avuto modo di dichiarare che l'ambito di applicazione della direttiva 89/391 deve essere concepito in modo ampio, con la conseguenza che le deroghe a tale ambito d'applicazione, previste all'art. 2, n. 2, primo comma, devono essere interpretatate in senso restrittivo (v. in tal senso, segnatamente, sentenze 3 ottobre 2000, causa C-303/98, Simap, Racc. pag. I-7963, punti 34 e 35, nonché 12 gennaio 2006, causa C-132/04, Commissione/Spagna, punto 22). Infatti, tali deroghe

sono state adottate soltanto allo scopo di garantire il buon funzionamento dei servizi indispensabili alla tutela della sicurezza, della salute e dell'ordine pubblico in caso di circostanze di gravità e di ampiezza eccezionali (sentenza 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Racc. pag. I-8835, punto 55).

20 Poiché nessuna di queste circostanze risulta pertinente con riguardo ad un dipendente che si trovi nella situazione di un impiegato quale il ricorrente nella causa principale, l'attività di tale dipendente ricade nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/88.

21 Occorre poi rilevare che, secondo una giurisprudenza costante, la nozione di «lavoratore» ai sensi dell'art. 45 TFUE ha portata comunitaria e non dev'essere interpretata restrittivamente. Per essere qualificato come «lavoratore», un soggetto deve svolgere attività reali ed effettive, restando escluse quelle attività talmente ridotte da potersi definire puramente marginali e accessorie. La caratteristica del rapporto di lavoro è data, secondo tale giurisprudenza, dalla circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione (v., in particolare, sentenze 3 luglio 1986, causa 66/85, Lawrie-Blum, Racc. pag. 2121, punti 16 e 17; 23 marzo 2004, causa C-138/02, Collins, Racc. pag. I-2703, punto 26, e 7 settembre 2004, causa C-456/02, Trojani, Racc. pag. I-7573, punto 15).

22 Tale precisazione, fornita dalla Corte in merito alla nozione di lavoratore ai sensi dell'art. 45 TFUE, vale anche per la medesima nozione utilizzata negli atti normativi considerati dall'art. 288 TFUE (v., in tal senso, sentenza 17 luglio 2008, causa C-94/07, Raccanelli, Racc. pag. I-5939, punto 27).

23 Va rilevato, al riguardo, che la decisione di rinvio non contiene alcuna indicazione idonea a sollevare dubbi in merito al fatto che il rapporto di lavoro tra il sig. May e il suo datore di lavoro, l'AOK, presentasse le caratteristiche di rapporto di lavoro indicate supra al punto 21.

24 Infine, sebbene dalle suesposte considerazioni derivi già che la questione pregiudiziale richiede soluzione positiva, occorre ancora precisare che la Corte ha già avuto modo di dichiarare che, in assenza di qualsiasi distinzione compiuta nella deroga contemplata dall'art. 45, n. 4, TFUE con riferimento agli impieghi nella pubblica amministrazione, è irrilevante stabilire se un lavoratore si trovi impiegato in qualità di operaio, di impiegato o di funzionario o, ancora, se il suo rapporto di impiego sia disciplinato dal diritto pubblico o dal diritto privato. Tali qualificazioni giuridiche variano, infatti, secondo le legislazioni nazionali e non possono quindi fornire un criterio di interpretazione appropriato ai requisiti del diritto dell'Unione (v. sentenza 12 febbraio 1974, causa 152/73, Sotgiu, Racc. pag. 153, punto 5).

25 Così, e per completezza, va osservato che la Corte ha espressamente affermato che un professore universitario tedesco è, a prescindere dallo status di pubblico dipendente attribuitogli dal diritto nazionale, un lavoratore ai sensi dell'art. 45 TFUE (v., in tal senso, ordinanza 10 marzo 2005, causa C-178/04, Marhold, punto 19).

26 Alla luce di tutti i suesposti rilievi, si deve concludere che dalla giurisprudenza della Corte emerge chiaramente che l'impiegato di un ente di diritto pubblico come il ricorrente nella causa principale è un «lavoratore» ai sensi dell'art. 7 della direttiva 2003/88.

27 Occorre, conseguentemente, risolvere la questione pregiudiziale dichiarando che l'art. 7, nn. 1 e 2, della direttiva 2003/88 deve essere interpretatato nel senso che la nozione di «lavoratore» include l'impiegato di un ente di diritto pubblico che appartiene al settore della previdenza e dell'assistenza sociali, soggetto, segnatamente per quanto

riguarda il suo diritto alle ferie annuali retribuite, alle norme applicabili ai dipendenti pubblici.

Sulle spese

28 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 (Quinta Sezione) dichiara:

L'art. 7, nn. 1 e 2, 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 la nozione di «lavoratore» include l'impiegato di un ente di diritto pubblico che appartiene al settore della previdenza e dell'assistenza sociali, soggetto, segnatamente per quanto riguarda il suo diritto alle ferie annuali retribuite, alle norme applicabili ai dipendenti pubblici.

Firme