SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

10 settembre 2009 *

Nel procedimento C-277/08,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Juzgado de lo Social n. 23 di Madrid (Spagna) con decisione 17 giugno 2008, pervenuta in cancelleria il 26 giugno 2008, nella causa

Francisco Vicente Pereda

contro

Madrid Movilidad SA,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dai sigg. M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (relatore) e J.-J. Kasel, giudici,

* Lingua processuale: lo spagnolo.

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak
cancelliere: sig.ra M. Ferreira, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

— per il sig. Vicente Pereda, dall'avv. E. Dominguez Tejeda, abogada;

— per il governo spagnolo, dalla sig.ra B. Plaza Cruz, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dalla sig.ra I. Martínez del Peral e dal sig. M. van Beek, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

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

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Vicente Pereda e il suo datore di lavoro, la Madrid Movilidad SA, in merito alla domanda del sig. Vicente Pereda di godere delle ferie annuali al di fuori del periodo fissato nel calendario delle ferie dell'impresa, periodo durante il quale egli era in congedo per malattia.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

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 (…)

(…)».

4 L'art. 7 di tale direttiva 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 stessa non rientra tra le disposizioni alle quali è consentito derogare.

6 La direttiva 2003/88, conformemente al suo art. 28, è entrata in vigore il 2 agosto 2004. Essa ha abrogato la direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), di cui essa costituisce la codificazione.

La normativa nazionale

7 Nel diritto spagnolo, i diritti e gli obblighi dei lavoratori nell'ambito del rapporto di lavoro sono disciplinati dalla legge recante lo Statuto dei lavoratori (Ley del Estatuto de los Trabajadores), il cui testo novellato è stato approvato dal regio decreto legislativo 24 marzo 1995, n. 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) (BOE 29 marzo 1995, n. 75, pag. 9654), come modificata dalla legge organica 22 marzo 2007, n. 3, sull'effettiva parità tra i sessi (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE 23 marzo 2007, n. 71, pag. 12611; in prosieguo: lo «Statuto»).

8 L'art. 38 dello Statuto dispone quanto segue:

«1. Il periodo di ferie annuali retribuite, non sostituibile da compensazione 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 preferenziale.

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 temporalmente con un'incapacità temporanea dovuta a gravidanza, parto o allattamento naturale o con il periodo di sospensione del contratto di lavoro previsto dall'art. 48.4 della presente legge, l'interessato ha diritto a fruire delle ferie in una data diversa da quella dell'incapacità temporanea o da quella della fruizione del congedo concessogli in applicazione della suddetta norma, una volta terminato il periodo di sospensione, anche qualora sia già trascorso il corrispondente anno solare».

9 L'art. 17 del contratto collettivo della Madrid Movilidad SA (BOCM, 18 ottobre 2006; in prosieguo: il «contratto collettivo») così dispone:

«17.1. Durata

Il periodo di ferie annuali retribuite, che non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, è di ventidue giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) o, eventualmente, di una durata pro rata temporis qualora il periodo di servizio non copra l'intero anno. I detti giorni di ferie non possono aggiungersi a quelli di congedo per motivi personali.

Lo stesso criterio proporzionale si applica al personale in caso di cessazione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, indipendentemente dai motivi, aggiungendo o sottraendo, ove necessario, i giorni dal periodo di congedo goduto all'atto della corrispondente liquidazione.

17.2. Periodo di congedo

Il periodo di congedo è compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre, fermo restando che undici giorni lavorativi di congedo devono essere necessariamente fruiti tra il 1° luglio e il 15 settembre, sempreché, in tale periodo, il servizio venga garantito da almeno il 50 % dell'organico.

I periodi di ferie presi tra il 1° gennaio e il 30 giugno e tra il 15 settembre e il 31 dicembre vengono concessi su richiesta del lavoratore interessato da presentarsi con almeno trenta giorni di anticipo e possono essere presi da un numero di lavoratori non superiore al 10 % del rispettivo gruppo professionale.

17.3. Il consiglio di azienda s'impegna a presentare all'impresa, entro i primi tre mesi dell'anno, una proposta nominativa dei vari turni di ferie, in modo da soddisfare le necessità del servizio.

17.4. I lavoratori della stessa categoria professionale possono scambiarsi i rispettivi periodi di ferie proposti, ancorché appartenenti ad un'altra squadra e ad uno stabilimento diverso, previa autorizzazione da parte della direzione dell'impresa. Di regola, sono consentiti tutti i cambiamenti che non pregiudichino le percentuali stabilite e, di conseguenza, il funzionamento del servizio.

17.5. Il calendario turni delle ferie, laddove sia stato approvato dall'impresa, viene portato a conoscenza dei lavoratori due mesi prima che essi ne beneficino e i cambiamenti possono essere effettuati fino a quarantacinque giorni prima. Tuttavia, in caso di qualsivoglia necessità che lo giustifichi, la commissione paritetica esaminerà l'opportunità di autorizzare tali periodi anche nel caso in cui i termini indicati non siano rispettati».

Causa principale e questione pregiudiziale

10 Il sig. Vicente Pereda, ricorrente nella causa principale, lavora come conducente specializzato per la Madrid Movilidad SA, impresa la cui attività consiste nel rimuovere i veicoli in sosta irregolare sulla pubblica via, percependo, a titolo di corrispettivo, le tasse e i diritti di sosta corrispondenti.

11 In base al calendario delle ferie annuali del personale di tale impresa relativamente all'anno 2007, stabilito conformemente al contratto collettivo per gli anni 2006-2009 e alla proposta di ferie presentata dal consiglio d'azienda, al sig. Vicente Pereda veniva assegnato il periodo di ferie compreso tra il 16 luglio e il 14 agosto 2007.

12 In seguito a un infortunio sul lavoro avvenuto il 3 luglio 2007, il sig. Vicente Pereda restava inabile al lavoro fino al 13 agosto 2007, ragion per cui il periodo di ferie annuali goduto nell'anno 2007 senza trovarsi contemporaneamente in congedo per malattia si limitava ai giorni 14 e 15 agosto 2007.

13 Il 19 settembre 2007, in considerazione del congedo per malattia coincidente con il periodo di ferie annuali inizialmente assegnatogli, egli chiedeva al proprio datore di lavoro che gli venisse concesso un nuovo periodo di ferie annuali retribuite per l'anno 2007, vale a dire dal 15 novembre al 15 dicembre 2007.

14 La Madrid Movilidad SA respingeva tale domanda senza alcuna motivazione.

15 Il ricorrente nella causa principale proponeva quindi ricorso dinanzi al Juzgado de lo Social n. 23 di Madrid. Quest'ultimo si chiede se la decisione della resistente nella causa principale derivi da un'errata interpretazione dell'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88, in contrasto con la nozione stessa di ferie annuali retribuite risultante dal diritto comunitario.

16 Ciò premesso, il Juzgado de lo Social n. 23 di Madrid decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88/CE debba essere interpretato nel senso che, qualora il periodo di ferie fissato nel calendario delle ferie dell'impresa coincida temporalmente con un'incapacità temporanea dovuta ad un infortunio sul lavoro verificatosi prima della data prevista per l'inizio di tale periodo, il lavoratore interessato, una volta dichiarato guarito da un medico, abbia diritto a godere delle ferie in date distinte da quelle prestabilite, indipendentemente dal fatto che sia trascorso o meno il corrispondente anno solare».

Sulla questione pregiudiziale

17 Con la questione pregiudiziale il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che esso osta a disposizioni nazionali o a contratti collettivi ai sensi dei quali un lavoratore, in congedo per malattia durante il periodo di ferie annuali fissato nel calendario delle ferie dell'impresa di appartenenza, non abbia il diritto, una volta ristabilitosi, di godere delle ferie annuali in un periodo diverso da quello definito inizialmente, eventualmente al di fuori del periodo di riferimento corrispondente.

18 Occorre anzitutto ricordare che, come risulta dal testo stesso dell'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88, disposizione alla quale tale direttiva non consente di derogare, ogni lavoratore beneficia di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane. Questo diritto alle ferie annuali retribuite deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario, la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla stessa direttiva 2003/88 (v., in tal senso, per quanto riguarda la direttiva 93/104, 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, nonché 16 marzo 2006, cause riunite C-131/04 e C-257/04, Robinson-Steele e a., Racc. pag. I-2531, punto 48).

19 A tal riguardo la Corte ha già avuto modo di dichiarare 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 da tale direttiva che comprenda finanche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento, purché, però, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare detto diritto. Di conseguenza, il diritto alle ferie annuali retribuite non si estingue allo scadere del periodo di riferimento fissato dal diritto nazionale quando il lavoratore è stato in congedo per malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e non ha potuto esercitare in concreto questo diritto (v. sentenza 20 gennaio 2009, cause riunite C-350/06 e 520/06, Schultz-Hoff e a., Racc. 2009, pag. I-179, punti 43 e 55).

20 Infatti, il lavoratore deve potere beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute, poiché l'art. 7, n. 2, della direttiva 2003/88 permette di sostituire il diritto alle ferie annuali retribuite con una compensazione finanziaria solo nel caso in cui sia cessato il rapporto di lavoro (v., in tal senso, per quanto riguarda la direttiva 93/104, citate sentenze BECTU, punto 44, e Merino Gómez, punto 30).

21 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 (v. citata sentenza Schultz-Hoff e a., punto 25).

22 Dalle suesposte considerazioni e, in particolare, da detta finalità del diritto alle ferie annuali retribuite discende che un lavoratore, 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. La 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, 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.

23 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.

24 Infatti, come risulta dalla giurisprudenza della Corte, se è pur vero che 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, vale a dire l'anno in corso, tale periodo di riposo permane interessante sotto tale profilo anche qualora se ne fruisca in un momento successivo (v. sentenze 6 aprile 2006, causa C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Racc. pag. I-3423, punto 30, nonché Schultz-Hoff e a., cit., punto 30).

25 Di conseguenza, anche se la direttiva 2003/88 non osta 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 Schultz-Hoff e a., cit., punto 31), dal precedente punto 22 emerge che, qualora tale lavoratore non intenda prendere le ferie annuali durante questo periodo di congedo per malattia, queste ultime devono essergli concesse per un periodo diverso.

26 Alla luce delle suesposte considerazioni, la questione pregiudiziale deve essere risolta dichiarando che l'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta a disposizioni nazionali o a contratti collettivi a termini dei quali un lavoratore, in congedo per malattia durante il periodo di ferie annuali fissato nel calendario delle ferie dell'impresa di appartenenza, non abbia il diritto, una volta ristabilitosi, di godere delle ferie annuali in un periodo diverso da quello definito inizialmente, eventualmente al di fuori del periodo di riferimento corrispondente.

Sulle spese

27 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Prima 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 esso osta a disposizioni nazionali o a contratti collettivi a termini dei quali un lavoratore, in congedo per malattia durante il periodo di ferie annuali fissato nel calendario delle ferie dell'impresa di appartenenza, non abbia il diritto, una volta ristabilitosi, di godere delle ferie annuali in un periodo diverso da quello definito inizialmente, eventualmente al di fuori del periodo di riferimento corrispondente.

Firme