SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)
26 giugno 2001 *

Nel procedimento C-173/99,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dalla High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) (Regno Unito), nella causa dinanzi ad essa pendente tra

The Queen

e

Secretary of State for Trade and Industry,

ex parte:

Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU),

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 7 della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18),

* Lingua processuale: l'inglese.

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dai sigg. C. Gulmann, presidente di sezione, V. Skouris, R. Schintgen (relatore), dalla sig.ra N. Colneric e dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, giudici,

avvocato generale: A. Tizzano
cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate:

— per il Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), dalla sig.ra L. Cox, QC, e dal sig. J. Coppel, barrister, su incarico del sig. S. Cavalier, solicitor;

— per il governo del Regno Unito, dal sig. J.E. Collins, in qualità di agente, assistito dalla sig.ra E. Sharpston, QC, e dal sig. P. Sales, barrister;

— per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. D. Gouloussis e dalla sig.ra N. Yerrell, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali del Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), del governo del Regno Unito e della Commissione all'udienza del 7 dicembre 2000,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza dell'8 febbraio 2001,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 14 aprile 1999, pervenuta nella cancelleria della Corte il 10 maggio seguente, la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), ha sottoposto alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione dell'art. 7 della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18).

2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia sorta tra la Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (in prosieguo: il «BECTU») e il Secretary of State for Trade and Industry (in prosieguo: il «Secretary of State») a proposito della trasposizione nell'ordinamento giuridico interno del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord della direttiva 93/104 che disciplina il diritto alle ferie annuali retribuite.

Contesto giuridico

La normativa comunitaria

3 L'art. 118 A del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE) dispone quanto segue:

«1. Gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori e si fissano come obiettivo l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore.

2. Per contribuire alla realizzazione dell'obiettivo previsto al paragrafo 1, il Consiglio, deliberando in conformità della procedura di cui all'articolo 189 C e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta mediante direttive le prescrizioni minime, applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro.

Tali direttive eviteranno di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.

3. Le disposizioni adottate a norma del presente articolo non ostano a che ciascuno Stato membro mantenga e stabilisca misure, compatibili con il presente trattato, per una maggiore protezione delle condizioni di lavoro».

4 Sulla base dell'art. 118 A del Trattato è stato adottato un certo numero di direttive, in particolare la direttiva del Consiglio 12 giugno 1989, 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183, pag. 1), e la direttiva 93/104.

5 La direttiva 89/391 è la direttiva quadro che stabilisce i principi generali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. Tali principi sono stati ulteriormente sviluppati da una serie di direttive particolari, tra le quali la direttiva 93/104.

6 L'art. 2 della direttiva 89/391 definisce il campo di applicazione di quest'ultima nei termini seguenti:

«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.

In questo caso, si deve vigilare affinché la sicurezza e la salute dei lavoratori siano, per quanto possibile, assicurate, tenendo conto degli obiettivi della presente direttiva».

7 L'art. 3 della direttiva 89/391, intitolato «Definizioni», prevede quanto segue:

«Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) lavoratore: qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici;

b) datore di lavoro: qualsiasi persona fisica o giuridica che sia titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa e/o dello stabilimento;

(...)».

8 L'art. 1 della direttiva 93/104 prevede che quest'ultima stabilisca prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro e si applichi a tutti i settori di attività, privati o pubblici, ai sensi dell'art. 2 della direttiva 89/391, ad eccezione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione.

9 La sezione II della direttiva 93/104 prevede le misure che gli Stati membri sono tenuti ad adottare affinché ogni lavoratore goda di periodi minimi di riposo giornaliero, di riposo settimanale e di ferie annuali retribuite, e disciplina anche la durata della pausa e la durata massima settimanale di lavoro.

10 La sezione III di tale direttiva stabilisce una serie di prescrizioni riguardanti la durata e le condizioni del lavoro notturno e del lavoro a turni, nonché il ritmo di lavoro.

11 Quanto alle ferie annuali, l'art. 7 della direttiva 93/104 dispone:

«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».

12 L'art. 15 della direttiva 93/104 prevede quanto segue:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare od 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».

13 La direttiva prevede, all'art. 17, una serie di deroghe a diverse norme di base della direttiva stessa, tenuto conto delle particolarità di talune attività e a certe condizioni.

14 È tuttavia certo che tali deroghe non riguardano il diritto alle ferie annuali retribuite previsto dall'art. 7 della direttiva, e tanto il BECTU quanto il Secretary of State riconoscono che nessuna delle dette deroghe è applicabile alla causa principale.

15 L'art. 18 della direttiva 93/104, intitolato «Disposizioni finali», prevede, al n. 1, lett. a), che la direttiva doveva essere trasposta in diritto interno al più tardi il 23 novembre 1996.

16 Tuttavia, ai sensi del n. 1, lett. b), punto ii), della detta disposizione, «per quanto concerne l'applicazione dell'articolo 7, gli Stati membri hanno la facoltà di ricorrere ad un periodo transitorio massimo di 3 anni a decorrere dalla data di cui alla lett. a), a condizione che durante tale periodo transitorio:

— ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di 3 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali, e

— il periodo di ferie annuali retribuite di 3 settimane non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

17 È certo che il Regno Unito si è avvalso di tale facoltà concessa dall'art. 18, n. 1, lett. b), punto ii), della direttiva 93/104.

La normativa nazionale

18 Nel Regno Unito, la direttiva 93/104 è stata trasposta in diritto nazionale dai Working Time Regulations 1998 (decreto sull'orario di lavoro, S.I. 1998, n. 1833; in prosieguo: il «decreto»). Elaborato dal governo il 30 luglio 1998 e presentato al Parlamento lo stesso giorno, il decreto è entrato in vigore il 1° ottobre 1998.

19 L'art. 13 del decreto riguarda il diritto alle ferie annuali retribuite.

20 I nn. 1 e 2 di tale disposizione recitano:

«1. Salvo il disposto dei nn. 5 e 7, durante ciascun anno di riferimento il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie determinato in conformità del n. 2.

2. Il periodo di ferie cui il lavoratore ha diritto ai sensi del n. 1 è:

a) per ogni anno di riferimento che inizi il 23 novembre 1998, o prima di tale data, di tre settimane;

b) per ogni anno di riferimento che inizi dopo il 23 novembre 1998, ma prima del 23 novembre 1999, di tre settimane e una frazione di una quarta settimana equivalente alla parte dell'anno, a decorrere dal 23 novembre 1998, già trascorsa al momento in cui inizia il suddetto anno di riferimento;

c) per ogni anno di riferimento che inizi dopo il 23 novembre 1999, di quattro settimane».

21 L'art. 13, n. 3, del decreto definisce il momento d'inizio dell'anno di riferimento ai sensi di tale disposizione.

22 Quando l'impiego di un lavoratore è iniziato dopo la data in cui comincia il primo anno di riferimento, l'art. 13, n. 5, richiede che per tale anno il diritto dell'interessato alle ferie annuali retribuite sia calcolato proporzionalmente.

23 Ai sensi dell'art. 13, n. 9, le ferie possono essere frazionate, ma possono essere prese solo nel corso dell'anno al quale si riferiscono e non possono essere sostituite da un'indennità finanziaria, salvo nel caso in cui si ponga fine al rapporto di lavoro.

24 L'art. 13, n. 7, del decreto dispone:

«Il diritto conferito dal n. 1 sorge solo se il lavoratore è stato occupato in modo ininterrotto per tredici settimane».

25 L'art. 13, n. 8, del decreto precisa che si considera occupato in modo ininterrotto per tredici settimane, ai sensi del n. 7 della detta disposizione, il lavoratore i cui «rapporti con il datore di lavoro sono stati regolati da un contratto durante tutte le settimane considerate o parte di ciascuna di esse».

Causa principale e questioni pregiudiziali

26 Il BECTU è un sindacato che conta circa 30 000 aderenti che esercitano varie attività nei settori radiotelevisivo, cinematografico, teatrale e dello spettacolo, quali le attività di tecnico del suono, cameraman, tecnico degli effetti speciali, proiezionista, tecnico del montaggio, responsabile dei sopralluoghi, parrucchiere o truccatore.

27 Il BECTU sostiene che la maggior parte dei suoi aderenti è assunta sulla base di contratti di breve durata — spesso inferiore a tredici settimane alle dipendenze dello stesso datore di lavoro —, sicché molti di loro non soddisfano la condizione posta dall'art. 13, n. 7, del decreto per ottenere le ferie annuali retribuite. Pertanto, gli interessati sarebbero privati di qualunque diritto alle ferie, nonché del beneficio di un'indennità finanziaria che le sostituisca, solo perché lavorano, sì, in modo regolare, ma alle dipendenze di differenti datori di lavoro successivi.

28 Ritenendo che l'art. 13, n. 7, del decreto costituisse una trasposizione non corretta dell'art. 7 della direttiva 93/104, il BECTU ha chiesto, mediante una domanda di controllo giurisdizionale presentata il 4 dicembre 1998, l'autorizzazione a contestare la detta disposizione del decreto. Il 18 gennaio 1999 la High Court of Justice ha autorizzato la presentazione di tale ricorso.

29 Nell'ambito di tale procedimento il BECTU faceva valere che l'art. 13, n. 7, del decreto costituisce una restrizione illegittima del diritto alle ferie annuali retribuite riconosciuto dall'art. 7 della direttiva 93/104, in quanto, ai sensi della detta disposizione del decreto, i lavoratori occupati per meno di tredici settimane ininterrotte alle dipendenze dello stesso datore di lavoro sono privati di tale diritto, che la direttiva riconosce invece a «ogni lavoratore».

30 Inoltre, nessuna delle deroghe previste dall'art. 17 della direttiva si applicherebbe nel caso di specie e il periodo minimo d'occupazione richiesto dal decreto sarebbe in contraddizione tanto con l'obiettivo di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori perseguito da tale direttiva quanto con la necessità di interpretare restrittivamente le deroghe ai diritti che l'ordinamento giuridico comunitario riconosce a questi ultimi. Peraltro, la disposizione de qua del decreto comporterebbe il rischio di abusi da parte di datori di lavoro poco scrupolosi.

31 Il BECTU sosteneva altresì che, precisando che ogni lavoratore beneficia di ferie annuali retribuite «secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali», l'art. 7, n. 1, della direttiva 93/104 consente, senz'altro, agli Stati membri di prevedere le modalità di esercizio di tale diritto, ma queste ultime non possono avere l'effetto di privare talune categorie di lavoratori di qualsiasi tutela accordata in proposito da tale direttiva.

32 Pertanto, la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'espressione "secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali" dell'art. 7 della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (...), sia da interpretare nel senso che essa consente ad uno Stato membro di emanare una legge in base alla quale:

a) un lavoratore non inizia a maturare diritti alle ferie annuali retribuite specificate all'art. 7 (né a godere dei conseguenti benefici) fino a quando non abbia compiuto un periodo minimo di attività con il medesimo datore di lavoro; ma,

b) una volta compiuto tale periodo minimo, l'attività svolta durante tale periodo viene presa in considerazione ai fini del calcolo del suo diritto alle ferie.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione, quali siano gli elementi che un giudice nazionale deve prendere in considerazione per stabilire se un determinato periodo minimo di attività con il medesimo datore di lavoro sia legittimo e proporzionato. In particolare, se sia legittimo che uno Stato membro prenda in considerazione il costo che per un datore di lavoro comporta l'attribuzione di tali diritti ai lavoratori che svolgano attività per un periodo inferiore al periodo minimo».

Sulla prima questione

33 Con la prima questione il giudice di rinvio chiede in sostanza se l'art. 7, n. 1, della direttiva 93/104 consenta ad uno Stato membro di emanare una normativa nazionale in base alla quale i lavoratori iniziano a maturare diritti alle ferie annuali retribuite solo a condizione di avere compiuto un periodo minimo di tredici settimane di lavoro ininterrotto alle dipendenze dello stesso datore di lavoro.

34 A tale riguardo occorre anzitutto osservare che l'art. 7, n. 1, della direttiva 93/104 impone agli Stati membri un obbligo chiaro e preciso, in forza del quale questi ultimi «prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane».

35 Tuttavia, dalla stessa disposizione risulta che i lavoratori godono di tale diritto individuale ad un minimo di ferie annuali retribuite, conferito dalla direttiva 93/104, «secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali».

36 Di conseguenza la portata della detta disposizione va determinata ricollocando quest'ultima nel suo contesto. A tal fine, si deve esaminare la finalità della direttiva 93/104 nonché il sistema da essa istituito, nel quale si inserisce l'art. 7, n. 1, della direttiva stessa.

37 Da un canto, per quel che riguarda l'obiettivo della direttiva 93/104, occorre rilevare che tanto dall'art. 118 A del Trattato, che costituisce la base giuridica di quest'ultima, quanto dai 'considerando' primo, quarto, settimo e ottavo nonché dalla stessa formulazione dell'art. 1, n. 1, della direttiva risulta che essa intende

fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante il ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, l'orario di lavoro.

38 A norma di queste stesse disposizioni, tale armonizzazione a livello comunitario in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è diretta a garantire una migliore tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere questi ultimi di periodi minimi di riposo e di periodi di pausa adeguati.

39 In tale contesto, risulta in particolare dal quarto 'considerando' della direttiva che il punto 8 e il punto 19, primo comma, della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata dal Consiglio europeo di Strasburgo 9 dicembre 1989, statuiscono che ogni lavoratore della Comunità europea benefici nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti e abbia diritto, in particolare, a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali.

40 D'altro canto, per quel che riguarda il sistema istituito dalla direttiva 93/104, si deve osservare che, sebbene l'art. 15 della direttiva consenta, in maniera generale, l'applicazione o l'introduzione di disposizioni nazionali più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, l'art. 17 precisa invece che solo talune delle disposizioni della direttiva, enumerate limitativamente, possono essere oggetto di deroghe da parte degli Stati membri o delle parti sociali. Inoltre, l'attuazione di tali deroghe è subordinata alla condizione che siano rispettati i principi generali della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori o che siano concessi ai lavoratori interessati periodi equivalenti di riposo compensativo o un'altra tutela adeguata.

41 Orbene, si deve rilevare che l'art. 7 della direttiva 93/104 non figura tra le disposizioni alle quali quest'ultima consente esplicitamente di derogare.

42 La direttiva 93/104 si limita a precisare, all'art. 18, n. 1, lett. b), punto ii), che, per quanto riguarda l'applicazione del detto art. 7, gli Stati membri hanno la facoltà di prevedere un periodo transitorio massimo di tre anni a decorrere dal 23 novembre 1996, a condizione, però, che durante tale periodo ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di tre settimane, le quali non possono essere sostituite da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro. Come rilevato nel punto 17 della presente sentenza, il Regno Unito si è peraltro avvalso di tale facoltà.

43 Da quanto precede discende che il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite va considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario, 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 stessa direttiva 93/104.

44 Sembra al riguardo significativo che tale direttiva sancisca altresì la regola secondo cui il lavoratore deve di norma potere beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute, tant'è vero che l'art. 7, n. 2, permette di sostituire il diritto alle ferie annuali retribuite con una compensazione finanziaria solo nel caso in cui si ponga termine al rapporto di lavoro.

45 Occorre aggiungere che la direttiva 93/104 definisce il suo campo di applicazione in modo ampio, in quanto, come risulta dall'art. 1, n. 3, essa si applica a tutti i settori di attività, privati o pubblici, ai sensi dell'art. 2 della direttiva 89/391, ad eccezione di taluni settori specifici esplicitamente enumerati.

46 Inoltre, la direttiva 93/104 non opera alcuna distinzione tra i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e quelli assunti con contratto a tempo determinato. Al contrario, per quanto concerne più specificamente le disposizioni relative ai periodi minimi di riposo di cui alla sezione II di tale direttiva, nella

maggior parte dei casi esse riguardano «ogni lavoratore», come fa in particolare l'art. 7, n. 1, relativamente al diritto alle ferie annuali retribuite.

47 Dalle considerazioni che precedono discende che, alla luce tanto dell'obiettivo quanto dell'economia della direttiva 93/104, le ferie annuali retribuite, di una durata minima di tre settimane durante il periodo transitorio previsto dall'art. 18, n. 1, lett. b), punto ii), e di quattro settimane dopo la scadenza di quest'ultimo, costituiscono un diritto sociale direttamente conferito dalla direttiva ad ogni lavoratore in quanto prescrizione minima necessaria per assicurare la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

48 Ora, una normativa di uno Stato membro come quella di cui trattasi nel procedimento principale, la quale prevede una condizione di concessione del diritto alle ferie annuali retribuite tale da impedire la costituzione stessa di tale diritto a favore di taluni lavoratori, non solo svuota di sostanza un diritto individuale esplicitamente conferito dalla direttiva 93/104, ma è anche in contrasto con l'obiettivo di quest'ultima.

49 Infatti, ai sensi di una tale normativa, i lavoratori il cui rapporto di impiego termina prima che sia trascorso il periodo minimo di tredici settimane di lavoro ininterrotto alle dipendenze dello stesso datore di lavoro sono privati di qualsiasi diritto alle ferie annuali retribuite e non godono nemmeno di un'indennità finanziaria sostitutiva, sebbene abbiano effettivamente lavorato per un certo tempo e, periodi minimi di riposo, siano indispensabili alla tutela della loro sicurezza e della loro salute, secondo la direttiva 93/104.

50 Inoltre, una normativa nazionale siffatta è manifestamente incompatibile con l'economia della direttiva 93/104, la quale, contrariamente a quanto avviene per altre materie rientranti nel suo campo d'applicazione, non autorizza alcuna deroga in materia di diritto alle ferie annuali retribuite e osta pertanto, a maggior ragione, a che uno Stato membro restringa unilateralmente tale diritto da essa conferito a tutti i lavoratori. Infatti, l'art. 17 della direttiva subordina le deroghe da essa autorizzate all'obbligo per gli Stati membri di concedere periodi di riposo compensativo oppure un'altra protezione appropriata. Dato che, per quanto riguarda il diritto alle ferie annuali retribuite, non è prevista alcuna condizione del genere, è tanto più chiaro che la direttiva 93/104 non intendeva autorizzare gli Stati membri a derogare a tale diritto.

51 Per di più, una normativa come quella di cui trattasi nel procedimento principale può dar luogo ad abusi, perché taluni datori di lavoro potrebbero essere tentati di aggirare l'obbligo di concedere le ferie annuali retribuite alle quali ha diritto ogni lavoratore ricorrendo più frequentemente a rapporti di lavoro di breve durata.

52 Di conseguenza, la direttiva 93/104 va intesa nel senso che osta a che gli Stati membri limitino unilateralmente il diritto alle ferie annuali retribuite, conferito a tutti i lavoratori, subordinandone la concessione ad una condizione che ha l'effetto di escludere taluni lavoratori dal godimento di tale diritto.

53 Si deve pertanto ritenere che l'espressione «secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali» si riferisca alle sole modalità di applicazione delle ferie annuali retribuite nei diversi Stati membri. Come ha rilevato l'avvocato generale nel punto 34 delle conclusioni, gli Stati membri possono dunque definire, nella loro normativa interna, le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, precisando le

circostanze concrete in cui i lavoratori possono avvalersi di tale diritto, di cui essi godono sulla base dell'integralità dei periodi di lavoro compiuti, ma non possono affatto condizionare la costituzione stessa del diritto, che scaturisce direttamente dalla direttiva 93/104.

54 Per confutare l'interpretazione della direttiva 93/104 fornita nei punti 52 e 53 della presente sentenza, il governo del Regno Unito deduce, in primo luogo, che essa è infirmata dalla circostanza che le modalità d'applicazione del diritto alle ferie annuali retribuite variano sensibilmente da uno Stato membro all'altro e che talune normative nazionali non hanno previsto tale diritto a decorrere dal primo giorno di impiego del lavoratore.

55 A questo proposito si deve ricordare che la direttiva 93/104 contiene solo prescrizioni minime di armonizzazione a livello comunitario in materia di organizzazione dell'orario di lavoro e affida agli Stati membri il compito di adottare le modalità di esecuzione e di applicazione necessarie per attuarle. Pertanto, provvedimenti siffatti possono presentare talune divergenze quanto alle condizioni di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite, ma, come la Corte ha dichiarato nei punti 52 e 53 della presente sentenza, tale direttiva non consente agli Stati membri di escludere la nascita stessa di un diritto esplicitamente conferito a tutti i lavoratori.

56 Per il resto, anche ammesso che altre normative nazionali contengano una condizione analoga a quella che figura nella legislazione di cui trattasi nel procedimento principale, è sufficiente ricordare che, essendo tale condizione manifestamente in contrasto con la direttiva 93/104, secondo costante giurisprudenza uno Stato membro non può giustificare l'inadempimento degli

obblighi ad esso incombenti in forza del diritto comunitario adducendo il fatto che anche altri Stati membri verrebbero meno ai loro obblighi (v., in tal senso, sentenza 9 luglio 1991, causa C-146/89, Commissione/Regno Unito, Racc. pag. I-3533, punto 47).

57 In secondo luogo, il governo del Regno Unito sostiene che la condizione di concessione del diritto alle ferie annuali retribuite prevista dalla normativa britannica costituisce un giusto equilibrio tra l'obiettivo della direttiva 93/104, intesa a proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, e l'esigenza di evitare di imporre vincoli eccessivi alle piccole e medie imprese, in conformità dell'art. 118 A, n. 2, secondo comma, del Trattato, che costituisce il fondamento giuridico di tale direttiva. Infatti, a parte il costo delle ferie stesse, le spese amministrative di gestione delle ferie annuali dei dipendenti assunti per un breve periodo sarebbero particolarmente elevate e graverebbero maggiormente sulle piccole e medie imprese.

58 Al riguardo occorre anzitutto osservare che la normativa di cui trattasi nel procedimento principale è d'applicazione generale in quanto la condizione secondo cui, per potere chiedere le ferie annuali retribuite, è necessario aver compiuto un periodo minimo e ininterrotto di tredici settimane di lavoro alle dipendenze dello stesso datore di lavoro riguarda tutti i lavoratori, senza distinzione a seconda delle categorie di imprese in cui questi ultimi sono occupati.

59 Si deve poi rilevare che dal quinto 'considerando' della direttiva 93/104 risulta che «il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico». Ora, l'argomento del governo del Regno Unito riposa incontestabilmente su una considerazione di questo tipo.

60 Si deve infine ricordare che, come la Corte ha statuito nella sentenza 12 novembre 1996, causa C-84/94, Regno Unito/Consiglio (Racc. pag. I-5755,

punto 44), la direttiva 93/104 ha già preso in considerazione le possibili conseguenze dell'organizzazione dell'orario di lavoro da essa prevista sulle piccole e medie imprese, dato che una delle condizioni cui sono assoggettati i provvedimenti fondati sull'art. 118 A del Trattato è proprio che essi non ostacolino la creazione e lo sviluppo di siffatte imprese. Peraltro, l'art. 18, n. 1, lett. b), punto ii), di tale direttiva autorizza gli Stati membri a prevedere un periodo transitorio di tre anni durante il quale i lavoratori devono poter beneficiare di ferie annuali retribuite di tre settimane, facoltà di cui il Regno Unito si è avvalso.

61 Inoltre, la stessa direttiva non impedisce agli Stati membri di organizzare le modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali disciplinando, ad esempio, il modo in cui i lavoratori possono prendere le ferie cui hanno diritto durante le prime settimane di lavoro.

62 In terzo luogo, il governo del Regno Unito deduce che occorre interpretare l'art. 7 della direttiva 93/104 alla luce dell'insieme di quest'ultima. Ora, ai sensi di altre disposizioni di tale direttiva, l'esistenza di periodi di riposo giornaliero e settimanale sin dall'inizio del rapporto di lavoro ritarderebbe l'accumularsi della fatica, sicché, per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori, non sarebbe necessario concedere il diritto alle ferie annuali retribuite durante le prime settimane di lavoro.

63 In proposito, è sufficiente osservare che tale argomentazione parte dall'ipotesi che, nel caso di un lavoratore occupato nell'ambito di contratti di lavoro di breve durata, l'interessato abbia potuto usufruire di un periodo di riposo sufficiente prima di impegnarsi in un nuovo rapporto di lavoro. Ora, la fondatezza di tale presupposto è lungi dall'essere dimostrata per quanto riguarda lavoratori che esercitano la loro attività nell'ambito di una successione di contratti di breve durata. Al contrario, tali lavoratori si trovano spesso in una situazione più precaria di quelli assunti con contratti di durata superiore, sicché è tanto più

importante tutelare la loro sicurezza e la loro salute, conformemente alla finalità della direttiva 93/104.

64 Alla luce dell'insieme delle considerazioni che precedono, si deve risolvere la prima questione nel senso che l'art. 7, n. 1, della direttiva 93/104 non consente ad uno Stato membro di adottare una normativa nazionale in base alla quale i lavoratori iniziano a maturare il diritto alle ferie annuali retribuite solo a condizione di avere compiuto un periodo minimo di tredici settimane di lavoro ininterrotto alle dipendenze dello stesso datore di lavoro.

Sulla seconda questione

65 La seconda questione è sollevata solo nell'ipotesi in cui l'art. 7, n. 1, della direttiva 93/104 consenta ad uno Stato membro di adottare una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale. Di conseguenza, tenuto conto della soluzione negativa data alla prima questione, non occorre risolvere la seconda.

Sulle spese

66 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito e dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dalla High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), con ordinanza 14 aprile 1999, dichiara:

L'art. 7, n. 1, della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, non consente ad uno Stato membro di adottare una normativa nazionale in base alla quale i lavoratori iniziano a maturare il diritto alle ferie annuali retribuite solo a condizione di avere compiuto un periodo minimo di tredici settimane di lavoro ininterrotto alle dipendenze dello stesso datore di lavoro.

Gulmann Skouris Schintgen

Colneric Cunha Rodrigues

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 26 giugno 2001.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente della Sesta Sezione

C. Gulmann