SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)
18 marzo 2004 *

Nel procedimento C-342/01,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dal Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid (Spagna) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

María Paz Merino Gómez

e

Continental Industrias del Caucho SA,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 7, n. 1, della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), dell'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva

* Lingua processuale: lo spagnolo.

89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1), e dell'art. 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, facente funzione di presidente della Sesta Sezione, dai sigg. J.P. Puissochet e R. Schintgen, dalle sig.re F. Macken e N. Colneric (relatore), giudici,

avvocato generale: sig. J. Mischo
cancelliere: sig. R. Grass

viste le osservazioni scritte presentate:

— per la sig.ra Merino Gómez, dalla sig.ra G.J. Gonzales Gil, abogada;

— per il governo spagnolo, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, in qualità di agente;

— per il governo italiano, dal sig. I.M. Braguglia, in qualità di agente, assistito dal sig. G. Fiengo, avvocato dello Stato;

— per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re N. Yerrel e I. Martínez del Peral, in qualità di agenti,

vista la relazione del giudice relatore,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 3 aprile 2003,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 3 settembre 2001, pervenuta alla Corte il 12 settembre seguente, il Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid ha proposto, in applicazione dell'art. 234 CE, due questioni pregiudiziali sull'interpretazione dell'art. 7, n. 1, della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), dell'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1), e dell'art. 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Merino Gómez e la società Continental Industrias del Caucho SA (in prosieguo: la «Continental Industrias»), in merito ad una domanda di congedo annuale presentata dalla sig.ra Merino Gómez, il cui congedo di maternità coincideva con uno dei periodi di ferie annuali della sua impresa stabilito in un contratto collettivo.

Contesto normativo

Il diritto comunitario

3 L'art. 7 della direttiva 93/104 così dispone:

«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».

4 L'art. 15 della medesima direttiva prevede quanto segue:

«Disposizioni più favorevoli

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».

5 Il quattordicesimo 'considerando' della direttiva 92/85 indica che la vulnerabilità delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento rende necessario un diritto ad un congedo di maternità.

6 L'art. 2 della medesima direttiva definisce, ai fini di quest'ultima, le nozioni di «lavoratrice gestante», «lavoratrice puerpera», «lavoratrice in periodo di allattamento», rinviando alle legislazioni e/o prassi nazionali.

7 L'art. 8, n. 1, della direttiva 92/85 prevede quanto segue:

«Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscano di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

8 L'art. 11 della direttiva in esame così dispone:

«Diritti connessi con il contratto di lavoro

Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

(...)

2) nel caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:

a) i diritti connessi con il contratto di lavore delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;

b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici di cui all'articolo 2;

(...)».

9 Secondo l'art. 2, nn. 1 e 3, della direttiva 76/207:

«1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

(...)

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità».

10 Ai sensi dell'art. 5 della medesima direttiva:

«1. L' applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantire agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

(...)

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

(...)».

La normativa nazionale

La legge applicabile

11 L'art. 38 dell'Estatuto de los Trabajadores (statuto dei lavoratori; in prosieguo: lo «statuto dei lavoratori»), approvato con il Real Decreto Legislativo (regio decreto legislativo) 24 marzo 1995, n. 1/1995 (BOE n. 75 del 29 marzo 1995, pag. 9654), dispone quanto segue:

«1. Il periodo di ferie annuali retribuite, non sostituibile da compensazione monetaria, è quello stabilito in un contratto collettivo o in un 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.

(...)».

12 L'art. 48, n. 4, del medesimo statuto prevede quanto segue:

«In caso di parto, il contratto è sospeso per una durata ininterrotta di 16 settimane, che può essere prolungata, in caso di nascita multipla, di due settimane per figlio a partire dal secondo figlio. Il periodo di congedo è ripartito a piacimento dell'interessata, purché almeno 6 settimane seguano immediatamente il parto (...)».

Il contratto collettivo

13 I rapporti tra la Continental Industrias, produttrice di pneumatici, ed i suoi dipendenti sono disciplinati dal contratto collettivo per l'industria chimica. L'art. 46 del contratto collettivo, relativo alla sospensione del contratto di lavoro per maternità, prevede un periodo di sedici settimane uguale al periodo legale.

14 L'art. 43 di tale contratto disciplina le ferie annuali e la loro durata. Essa è di 30 giorni, con la precisazione che almeno 15 giorni devono essere goduti ininterrottamente tra i mesi di giugno e di settembre.

L'accordo collettivo

15 Con accordo collettivo, concluso il 7 maggio 2001 tra la Continental Industrias e i rappresentanti dei lavoratori in seguito ad una conciliazione raggiunta nell'ambito di un procedimento di composizione di un conflitto sindacale iniziato su richiesta di tali rappresentanti, venivano fissati due periodi generali per le ferie della totalità del personale, il primo compreso tra il 16 luglio e il 12 agosto 2001, il secondo tra il 6 agosto e il 2 settembre 2001.

16 Tale accordo stabiliva anche che, a titolo eccezionale, sei lavoratori potevano godere delle ferie nel mese di settembre. Per questo periodo eccezionale di ferie la preferenza spettava a quelli che non avevano potuto scegliere le date delle loro ferie l'anno precedente.

La causa principale

17 La sig.ra Merino Gómez è alle dipendenze della Continental Industrias come operaia dal 12 settembre 1994. Essa è stata in congedo di maternità dal 5 maggio 2001 al 24 agosto 2001.

18 La sig.ra Merino Gómez aveva potuto scegliere le date delle sue ferie nel 2000 e, di conseguenza, in conformità delle regole fissate dall'accordo collettivo del 7 maggio 2001, essa non avrebbe potuto usufruire del congedo annuale nel settembre 2001, durante il periodo eccezionale.

19 Tuttavia, essa chiedeva di poter beneficiare di tale congedo dal 25 agosto al 21 settembre 2001 o, in subordine, dal 1° settembre al 27 settembre 2001, e cioè nel corso di un periodo consecutivo a quello del suo congedo per maternità.

20 La Continental Industrias non accoglieva la domanda presentata dalla sig.ra Merino Gómez.

21 Il 6 giugno 2001 quest'ultima presentava dinanzi al Juzgado de lo Social de Madrid un ricorso contro la Continental Industrias, in merito alla sua domanda di ferie.

Le questioni pregiudiziali

22 Secondo il giudice del rinvio, i giudici spagnoli sono già stati chiamati a pronunciarsi in cause simili a quella del caso di specie, cioè in merito ad una coincidenza tra il periodo del congedo di maternità e il periodo stabilito a livello collettivo per le ferie del personale. Il giudice del rinvio indica che diverse giurisdizioni superiori, segnatamente il Tribunal Supremo, nelle sue sentenze 30 novembre 1995 e 27 giugno 1996, il Tribunal Superior de Justicia de Navarra, nella sua sentenza 10 febbraio 2000, quello dell'Andalusia, nella sua sentenza 7 dicembre 1999, e quello di Madrid, nella sua sentenza 13 luglio 1999, sono dell'opinione che, in tali casi, la lavoratrice non ha il diritto di usufruire delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello fissato dall'accordo collettivo

raggiunto nell'impresa, poiché l'osservanza di quanto così stabilito prevarrebbe sul diritto individuale al godimento delle ferie da parte dell'attrice.

23 Il giudice del rinvio non condivide tale opinione. Il detto giudice sottolinea che, alla luce della giurisprudenza della Corte relativa all'art. 7 della direttiva 93/104 nella sentenza 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU (Racc. pag. I-4881), di quella sull'art. 8 della direttiva 92/85 nella sentenza 27 ottobre 1998, causa C-411/96, Boyle e a. (Racc. pag. I-6401), e di quella sulla direttiva 76/207 nella sentenza 30 aprile 1998, causa C-136/95, Thibault (Racc. pag. I-2011), il principio della parità di trattamento e di non discriminazione della donna gestante o puerpera implica che una lavoratrice deve poter usufruire delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello corrispondente al suo congedo di maternità, se le date di godimento delle ferie annuali previamente fissate mediante accordo collettivo tra l'impresa e la rappresentanza dei lavoratori coincidono con quelle del suo congedo di maternità. Ammettere la coincidenza dei due periodi di congedo comporterebbe l'annullamento di uno di essi, nella fattispecie in esame del periodo di congedo annuale.

24 Secondo il giudice del rinvio, non costituisce ostacolo per pervenire a questa soluzione il fatto che sia stata previamente fissata mediante accordo collettivo la data delle ferie per la totalità del personale. Per rispettare la normativa comunitaria che garantisce il principio di parità di trattamento e di non discriminazione nonché del diritto al godimento delle ferie annuali, l'accordo 7 maggio 2001 avrebbe dovuto prevedere la situazione speciale delle lavoratrici gestanti dell'impresa, garantendo il doppio diritto al congedo per maternità ed al congedo annuale. Il giudice del rinvio giudica, sulla base della sentenza 21 ottobre 1999, causa C-333/97, Lewen (Racc. pag. I-7243), che, non avendo provveduto in tal senso, tale accordo viola il diritto comunitario.

25 In caso di risposta affermativa alla sua prima questione, cioè nell'ipotesi in cui la sua interpretazione del diritto comunitario trovi conferma, il giudice del rinvio ritiene che nel caso di specie sia necessario risolvere una seconda questione. A tale proposito il giudice del rinvio ricorda che la lavoratrice usufruisce, in base alla

normativa nazionale, di un periodo di congedo per maternità superiore di due settimane al minimo stabilito dall'art. 8, n. 1, della direttiva 92/85 e che la normativa nazionale le darebbe anche diritto a 30 giorni di ferie annuali, vale a dire a due giorni in più rispetto alle quattro settimane (28 giorni) riconosciute dall'art. 7 della direttiva 93/104.

26 Dal momento che il diritto nazionale è più favorevole ai lavoratori della direttiva 92/85, il giudice del rinvio considera che occorre riconoscere alla lavoratrice il diritto a 30 giorni di ferie annuali, stabiliti dalla normativa nazionale e dal contratto collettivo vigente.

27 In tali circostanze, il Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid ha deciso di sospendere la decisione e di sollevare dinanzi alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, allorché alcuni accordi collettivi conclusi tra l'impresa ed i rappresentanti dei lavoratori fissano le date di godimento delle ferie per la totalità del personale e queste date risultano coincidenti con quelle di congedo per maternità di una lavoratrice, l'art. 7, n. 1, della direttiva 93/104, l'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85 e l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 garantiscano il diritto di tale lavoratrice a godere delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello stabilito e non coincidente con quello del suo congedo per maternità.

2) Se, in caso di soluzione affermativa della precedente questione, il contenuto sostanziale del diritto al godimento di ferie annuali comprenda esclusivamente le 4 settimane di congedo di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva 93/104, o si estenda ai 30 giorni stabiliti dalla normativa nazionale all'art. 38, n. 1, dello statuto dei lavoratori».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

28 In conformità dell'art. 7, n. 1, della direttiva 93/194, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

29 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 (sentenza BECTU, cit., punto 43).

30 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 (sentenza BECTU, cit., punto 44).

31 L'art. 7, n. 1, della direttiva 93/104, secondo cui gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane, «secondo le condizioni di ottenimento e di concessione

previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali», deve intendersi nel senso che le modalità di applicazione nazionali devono comunque rispettare il diritto a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

32 La finalità del diritto alle ferie annuali è diversa da quella del diritto al congedo di maternità. Quest'ultimo è volto alla protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza nonché alla protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto (v. sentenze 12 luglio 1984, causa 184/83, Hofmann, Racc. pag. 3047, punto 25; Thibault, cit., punto 25, e Boyle e a., cit., punto 41).

33 L'art. 7, n. 1, della direttiva 93/104 deve quindi essere interpretato nel senso che, in caso di coincidenza tra le date del congedo di maternità di una lavoratrice e quelle delle ferie annuali della totalità del personale, i dettami della direttiva concernenti le ferie annuali retribuite non possono considerarsi rispettati.

34 Inoltre, l'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85 dispone che i diritti collegati al contratto di lavoro di una lavoratrice, diversi da quelli previsti nella stessa disposizione, alla lett. b), devono essere assicurati in caso di congedo di maternità.

35 Pertanto, ciò deve verificarsi in relazione al diritto alle ferie annuali retribuite.

36 Per quanto riguarda la direttiva 76/207, occorre precisare che la determinazione del periodo di ferie annuali retribuite rientra in tale direttiva (v., per quanto riguarda la determinazione dell'inizio del congedo di maternità, sentenza Boyle e a., cit., punto 47).

37 Tale direttiva mira al conseguimento di un'uguaglianza sostanziale e non formale. Infatti, l'esercizio dei diritti conferiti alle donne, conformemente all'art. 2, n. 3, della medesima direttiva, con disposizioni destinate a tutelarle per quanto riguarda la gravidanza e la maternità, non può essere oggetto di un trattamento sfavorevole per quanto riguarda le condizioni di lavoro. (v. sentenza Thibault, cit., punto 26).

38 Ne consegue che l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 dev'essere interpretato nel senso che una lavoratrice deve poter godere delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello del suo congedo di maternità.

39 La soluzione non sarebbe diversa in caso di coincidenza tra il periodo di congedo di maternità e quello stabilito a titolo generale, da un accordo collettivo, per le ferie annuali della totalità del personale.

40 D'altra parte, è necessario ricordare che, secondo l'art. 5, n. 2, lett. b), della direttiva 76/207, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché possano

essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi.

41 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che gli artt. 7, n. 1, della direttiva 93/104, 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85 e 5, n. 1, della direttiva 76/207 devono essere interpretati nel senso che una lavoratrice deve poter godere delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello del suo congedo di maternità, anche in caso di coincidenza tra il periodo di congedo di maternità e quello stabilito a titolo generale, da un accordo collettivo, per le ferie annuali della totalità del personale.

Sulla seconda questione

42 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il numero di giorni di ferie annuali di cui può beneficiare una lavoratrice in circostanze simili a quelle della causa principale sia quello previsto come minimo dal diritto comunitario o quello più elevato previsto da una normativa nazionale.

43 Ai sensi dell'art. 15 della direttiva 93/104, quest'ultima non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare od introdurre le 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.

44 Nel caso in cui uno Stato membro abbia optato per un periodo di ferie annuali più lungo del periodo minimo previsto dalla direttiva, il diritto alle ferie annuali per un periodo più lungo delle donne che hanno usufruito di un congedo di maternità, che coincide con il periodo delle ferie annuali della totalità del personale, rientra nell'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85.

45 Occorre quindi rispondere alla seconda questione dichiarando che l'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85 dev'essere interpretato nel senso che esso riguarda altresì il diritto di una lavoratrice in circostanze simili a quelle della causa principale a ferie annuali per un periodo più lungo, previsto dalla normativa nazionale, rispetto al minimo previsto dalla direttiva 93/104.

Sulle spese

46 Le spese sostenute dai governi spagnolo ed italiano, nonché 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 dal Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid con ordinanza 3 settembre 2001, dichiara:

1) L' art. 7, n. 1, della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, l'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), e l'art. 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che una lavoratrice deve poter godere delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello del suo congedo di maternità, anche in caso di coincidenza tra il periodo di congedo di maternità e quello stabilito a titolo generale, da un accordo collettivo, per le ferie annuali della totalità del personale.

2) L'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85 dev'essere interpretato nel senso che esso riguarda altresì il diritto di una lavoratrice in circostanze simili

a quelle della causa principale a ferie annuali per un periodo più lungo, previsto dalla normativa nazionale, rispetto al minimo previsto dalla direttiva 93/104.

Cunha Rodrigues Puissochet Schintgen

Macken Colneric

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 18 marzo 2004.

Il cancelliere Il presidente

R. Grass V. Skouris