SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

16 marzo 2006 *

Nei procedimenti riuniti C-131/04 e C-257/04,

aventi ad oggetto le due domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Employment Tribunal, Leeds (Regno Unito) (C-131/04) e dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regno Unito) (C-257/04) con decisioni 9 marzo e 15 giugno 2004, pervenute in cancelleria, rispettivamente, l'11 marzo ed il 16 giugno 2004, nelle cause

C. D. Robinson-Steele (causa C-131/04)

contro

R. D. Retail Services Ltd;

Michael Jason Clarke (causa C-257/04)

contro

Frank Staddon Ltd,

* Lingua processuale: l'inglese.

e

J.C. Caulfield,

C.F. Caulfield,

K.V. Barnes

contro

Hanson Clay Products Ltd, già Marshalls Clay Products Ltd,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dal sig. K. Schiemann, dalla sig.ra N. Colneric (relatore) e dai sigg. K. Lenaerts ed E. Juhász, giudici,

avvocato generale: sig.ra C. Stix-Hackl
cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 15 settembre 2005,

considerate le osservazioni presentate:

— per la R.D. Retail Services Ltd, dalla sig.ra J. Eady, solicitor;

— per i sigg. M.J. Clarke, J.C. Caulfield, C.F. Caulfield e K.V. Barnes, dal sig. A. Hogarth, QC;

— per la Hanson Clay Products Ltd, già Marshalls Clay Products Ltd, dalla sig.ra J. Eady, solicitor;

— per il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dalle sig.re R. Caudwell e C. White, in qualità di agenti, assistite dal sig. T. Linden, barrister;

— per l'Irlanda, dal sig. D.J. O'Hagan, in qualità di agente, assistito dalla sig.ra N. Hyland e dal sig. N. Travers, BL;

— per il Regno dei Paesi Bassi, dalla sig.ra H. G. Sevenster, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re M.-J. Jonczy e N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 27 ottobre 2005,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono 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; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di un ricorso relativo al pagamento delle ferie annuali mediante l'inclusione della loro retribuzione nella paga oraria o giornaliera, regime detto «rolled-up holiday pay».

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 La direttiva è stata adottata sul fondamento normativo dell'art. 118 A del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE). Ai sensi del suo art. 1, n. 1, tale direttiva fissa prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

4 La sezione II della direttiva 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. Essa disciplina anche la durata della pausa e la durata massima settimanale del lavoro.

5 Quanto alle ferie annuali, l'art. 7 della direttiva dispone quanto segue:

«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».

6 L'art. 15 della direttiva 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».

7 L'art. 17 della direttiva prevede la facoltà di derogare, a talune condizioni, a varie sue disposizioni, tra le quali, tuttavia, non figura l'art. 7 della detta direttiva.

8 L'art. 18, n. 3, della direttiva così recita:

«Fatto salvo il diritto degli Stati membri di fissare, alla luce dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e convenzionali diverse nel campo dell'orario di lavoro, a condizione che i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati, l'attuazione di quest'ultima non costituisce una giustificazione per il regresso del livello generale di protezione dei lavoratori».

La normativa nazionale

9 Il regolamento del 1998 sull'orario di lavoro (Working Time Regulations 1998, S.I. 1998, n. 1833; in prosieguo: il «regolamento del 1998»), adottato per recepire la direttiva nell'ordinamento giuridico interno del Regno Unito, è entrato in vigore il 1° ottobre 1998.

10 L'art. 13 del regolamento del 1998, rubricato «Diritto alle ferie annuali», stabilisce quanto segue:

«1. (...) un lavoratore ha diritto a quattro settimane di ferie annuali in ogni anno di riferimento.

(...)

9. Le ferie a cui il lavoratore ha diritto in base a questo articolo possono essere frazionate, ma:

a) possono essere prese solo nell'anno per il quale sono dovute, e

b) non possono essere sostituite da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

(...)».

11 L'art. 16 del detto regolamento, rubricato «Pagamento per periodi di ferie», così dispone:

«1. Un lavoratore ha diritto ad essere retribuito in relazione ad ogni periodo di ferie annuali che gli spettano in virtù dell'art. 13, in ragione della retribuzione di una settimana per ogni settimana di ferie.

(...)

4. Il diritto al pagamento in base al n. 1 non pregiudica alcun diritto di un lavoratore alla retribuzione prevista dal suo contratto ("retribuzione contrattuale").

5. La retribuzione contrattuale versata al lavoratore per un periodo di ferie libera il datore di lavoro dall'obbligo di retribuire il lavoratore in applicazione del presente articolo per tale periodo; per converso, la retribuzione versata in applicazione del presente articolo per un periodo di ferie libera il datore di lavoro dall'obbligo di versare la retribuzione contrattuale per tale periodo.

(...)».

12 L'art. 30 del regolamento del 1998, intitolato «Rimedi giurisdizionali», stabilisce che il lavoratore può adire un Employment Tribunal quando il suo datore di lavoro ha rifiutato, tra l'altro, di consentirgli di esercitare il suo diritto a prendere ferie ai sensi dell'art. 13 [art. 30, n. 1, lett. a)] o non gli ha pagato tutta o una parte della somma dovutagli in forza dell'art. 16, n. 1 [art. 30, n. 1, lett. b)]. In proposito, l'art. 30, nn. 3-5, del regolamento del 1998 così dispone:

«3. Se un Employment Tribunal accoglie un ricorso ai sensi del n. 1, lett. a),

a) esso fa una dichiarazione in tal senso, e

b) può ordinare al datore di lavoro di pagare una compensazione al lavoratore.

4. Il tribunale stabilisce l'importo della compensazione ad un livello che ritiene giusto ed equo alla luce del complesso delle circostanze, in particolare:

a) della mancanza commessa dal datore di lavoro non consentendo al lavoratore di esercitare il suo diritto, e

b) di ogni danno subito dal lavoratore derivante dai fatti incriminati.

5. Quando un Employment Tribunal cui è stato presentato un ricorso ai sensi del n. 1, lett. b), accerta che un datore di lavoro ha omesso di pagare un lavoratore in conformità all'art. 16, n. 1 (...), esso ordina al datore di lavoro di versare al lavoratore l'importo che il tribunale ritiene gli sia dovuto».

Cause principali e questioni pregiudiziali

La causa C-131/04

13 Il sig. Robinson-Steele ha lavorato per la R.D. Retail Services Ltd (in prosieguo: la «Retail Services») dal 19 aprile 2002 al 19 dicembre 2003. La Retail Services fornisce i servizi dei suoi lavoratori a grandi imprese del settore del commercio al dettaglio. L'attività dei suoi lavoratori consiste nell'allestimento dei negozi e nel riempimento degli scaffali.

14 Il sig. Robinson-Steele lavorava in turni di giorno di dodici ore su un arco di cinque giorni o in turni di notte, sempre di dodici ore, su un arco di quattro giorni, continuativamente durante il detto periodo di assunzione, ad eccezione di una settimana di ferie nel Natale 2002, per la quale non è stato pagato separatamente.

15 Le condizioni del suo contratto di lavoro hanno subito variazioni nel corso del periodo di lavoro. Dal 29 giugno 2003 il suo rapporto di lavoro è stato disciplinato da un contratto recante il titolo «Condizioni di impiego dei lavoratori temporanei». La clausola rilevante di tale contratto così recita: «Il diritto al pagamento delle ferie matura proporzionalmente al numero di ore lavorate in modo continuativo dal

lavoratore temporaneo su incarico durante l'anno di riferimento per le ferie. Il lavoratore temporaneo accetta che il pagamento corrispondente al diritto alle ferie annuali retribuite avvenga insieme e in aggiunta alla tariffa oraria prevista per un importo pari all'8,33 % della sua tariffa oraria».

16 Il giudice del rinvio spiega che, matematicamente, un tasso di ferie retribuite dell'8,33 % produce l'esatto importo corrispondente alla retribuzione di una settimana dopo un periodo di lavoro continuativo di tre mesi prestato alternando i turni di giorno e di notte in questione.

17 Il sig. Robinson-Steele veniva pagato settimanalmente. La sua tariffa oraria ammontava a sterline inglesi (GBP) 6,25 per i turni di giorno e a GBP 7,75 per i turni di notte. Le sue buste paga recavano la seguente indicazione: «La retribuzione include la compensazione relativa ai giorni di vacanza e di malattia».

18 Il 14 gennaio 2004 il sig. Robinson-Steele ha adito l'Employment Tribunal, Leeds, proponendo un ricorso in cui affermava di aver lavorato per la Retail Services per venti mesi e che, per quanto riguardava le ferie annuali retribuite, questa gli aveva pagato solo la «rolled-up holiday pay». Ciò significava, a suo parere, che nella maggior parte dei casi non erano state prese ferie poiché queste non venivano pagate immediatamente prima o dopo averle prese, né nel corso delle stesse.

19 L'Employment Tribunal spiega che, anche se il sig. Robinson-Steele fa valere a buon diritto l'illegittimità della clausola «rolled-up holiday pay», il contenuto della sua decisione dipenderà dalla soluzione della questione se tale violazione equivalga ad un rifiuto da parte del datore di lavoro di consentire al sig. Robinson-Steele di esercitare il suo diritto a ferie annuali o significhi che il datore di lavoro non ha pagato, in tutto o in parte, quanto doveva a titolo di retribuzione delle ferie annuali.

20 Tale giudice osserva che le norme nazionali adottate per dare attuazione agli obblighi derivanti dalla direttiva sono state interpretate diversamente dai giudici nazionali. L'Employment Appeal Tribunal avrebbe dichiarato che una disposizione contrattuale relativa alla «rolled-up holiday pay» che fissasse espressamente un importo o una percentuale da aggiungersi alla retribuzione di base non era illegittima ai sensi della direttiva e della normativa nazionale. Esso sostiene di essere vincolato da tale decisione. L'Inner House of the Court of Session (Scotland), nella causa MPS Structure LTD/Munro [(2003), IRLR 350], avrebbe sostenuto il contrario. Secondo l'Employment Tribunal è fondamentale non solo che le ferie annuali siano retribuite, bensì anche che ciò avvenga nel momento in cui le ferie vengono prese. Il sistema della «rolled-up holiday pay» tenderebbe, in violazione degli obiettivi della direttiva, a dissuadere i dipendenti dal prendere le ferie che altrimenti avrebbero preso.

21 In queste circostanze, l'Employment Tribunal, Leeds, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 7 della direttiva (...) sia compatibile con disposizioni di diritto nazionale che consentono che il pagamento delle ferie annuali sia incluso nella paga oraria di un lavoratore e pagato come parte della retribuzione per le ore di lavoro prestate, ma non in relazione ad un periodo di ferie effettivamente prese dal lavoratore.

2) Se l'art. 7, n. 2, della direttiva (...) osti a che il giudice nazionale riconosca un credito al datore di lavoro per tali pagamenti quando cerca di fornire al ricorrente un rimedio efficace conformemente ai poteri conferiti dal diritto nazionale».

La causa C-257/04

22 La società Frank Staddon Ltd (in prosieguo: la «Frank Staddon») opera nel settore dell'edilizia. Il sig. Clarke lavorava per essa come manovale/tagliatore di mattoni.

23 Secondo il giudice del rinvio, risulta che il sig. Clarke abbia lavorato per la Frank Staddon dal 2 aprile 2001 al 23 giugno 2001. Egli è stato poi in ferie fino al 24 luglio 2001, data in cui ha ripreso a lavorare per la detta società. Egli non è stato retribuito dal 23 giugno 2001 al 24 luglio 2001.

24 Il contratto del sig. Clarke così recita: «Tutte gli importi dovuti per le ferie retribuite e per i giorni festivi retribuiti sono compresi nella paga giornaliera». Lo stesso documento contiene un'annotazione manoscritta a fronte della voce «Retribuzione»: «Base 8 689 Ferie 0,756 = 85 GBP al giorno». Da un foglio paga datato agosto 2001 risulta lo stesso calcolo.

25 L'importo giornaliero di 85 GBP si riferisce solo al periodo che inizia il 24 luglio 2001. La paga giornaliera, il 2 aprile 2001, era di 80 GBP; a giugno era di 82,50 GBP. Risulta che la Frank Staddon non abbia fornito la ripartizione dell'importo della retribuzione delle ferie integrata nella paga giornaliera prima di agosto 2001.

26 Con un ricorso proposto all'Employment Tribunal il 20 novembre 2001, il sig. Clarke ha chiesto che la Frank Staddon fosse condannata a pagargli le ferie annuali maturate nel periodo tra il 2 aprile ed il 16 novembre 2001.

27 Con decisione 19 aprile 2002, l'Employment Tribunal ha respinto il ricorso. Il sig. Clarke ha impugnato tale decisione dinanzi all'Employment Appeal Tribunal il quale, il 25 luglio 2003, ha, in sostanza, respinto tale appello. Egli ha quindi adito la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) contro la decisione di quest'ultimo.

28 Secondo la Court of Appeal, l'Employment Tribunal ha ritenuto che vi fosse stata un'interruzione nella continuità del contratto dell'appellante dovuta al periodo nel quale egli era stato in ferie, ossia dal 23 giugno al 24 luglio 2001. Le parti avrebbero concluso un nuovo contratto in data 24 luglio dello stesso anno. A suo avviso, tali circostanze incidono sull'importo di qualsiasi rimborso che il sig. Clarke potrebbe ottenere se dimostrasse una violazione della direttiva e del regolamento del 1998, ma non riguardano la questione di principio relativa al «rolled-up holiday pay».

29 Secondo la Court of Appeal, l'Employment Appeal Tribunal aveva ordinato il rinvio della causa dinanzi all'Employment Tribunal per accertare se, prima dell'agosto 2001, una percentuale o una parte della paga giornaliera fosse stata contrattualmente imputata alla retribuzione delle ferie e se vi fosse stata un'interruzione del periodo di lavoro del sig. Clarke.

30 La società Marshalls Clay Products Ltd (in prosieguo: la «Marshalls Clay») svolgeva la sua attività nel settore della produzione di materiali in argilla per l'edilizia. I sigg. J.C. Caulfield, C.F. Caulfield e Barnes (in prosieguo: i «sigg. Caulfield e a.») erano dipendenti di tale società con il profilo di operatori generici.

31 Nel 1984 la Marshalls Clay ha introdotto un sistema di lavoro a turni, detto «continentale», in base al quale ciascun dipendente lavorava quattro giorni e poi era libero per quattro giorni. Nel corso del periodo considerato, la fabbrica presso la quale lavoravano i sigg. Caulfield e a., situata ad Accrington, era operativa sette giorni su sette, tranne a Natale ed il giorno di Santo Stefano.

32 I dipendenti erano retribuiti solo per i quattro giorni durante i quali lavoravano, quindi non lo erano nei quattro giorni in cui non lavoravano.

33 L'accordo collettivo locale concluso il 9 luglio 1984 a seguito di una riunione tra la Marshalls Clay ed il sindacato GMB, inserito nel contratto di lavoro di ciascun dipendente, dispone quanto segue:

«3. FERIE

Le indennità per ferie retribuite sono incorporate nella paga oraria, per cui non vi è accumulo di tali indennità. Le ferie vengono prese durante i periodi di riposo previsti dal sistema a rotazione. Per poter predisporre periodi di ferie più lunghi, ciascun dipendente ha diritto a:

due periodi di 8 giorni consecutivi

e un periodo di 16 giorni consecutivi.

Questi periodi vengono concordati localmente (questo significa che quando una squadra di turno è in ferie per un periodo di 8 o di 16 giorni consecutivi, l'altra squadra di turno lavora)».

34 Tale accordo collettivo stabilisce inoltre quanto segue:

«Attualmente gli operai di Accrington percepiscono una retribuzione per ferie equivalente a 31 giorni di ferie all'anno (per 29 giorni di ferie). Ciò rappresenta il 13,36 % degli altri giorni lavorati (232). La paga oraria comprende, nella misura del 13,36 %, la retribuzione delle ferie».

35 La paga oraria si applica anche alle ore di straordinario, cosicché i dipendenti, quando svolgono ore di lavoro straordinario, ricevono (in funzione di queste ultime, il che costituisce a sua volta parte dell'accordo collettivo) percentuali supplementari del 30 %, del 50 % o del 100 % della retribuzione di base e della retribuzione delle ferie.

36 Secondo l'Employment Appeal Tribunal, in virtù di tale regime contrattuale, i dipendenti possono prendere, ma non sono tenuti a farlo, due periodi di ferie di otto giorni consecutivi o un periodo di ferie di sedici giorni, ma solo raggruppando o raccogliendo i loro giorni di riposo e, mediante una serie di scambi reciprocamente convenuti tra gli interessati, lavorando per sostituire altri dipendenti.

37 Ciascuno dei ricorrenti nella causa Caulfield e a. ha preso ferie nel giugno 2001. I periodi variavano fino a sedici giorni. Essi hanno altresì preso giorni di recupero. In base agli accordi di lavoro a turno vigenti presso la Marshalls Clay, i sigg. Caulfield e a. erano iscritti nel turno di servizio per 182 giorni di lavoro all'anno. In base a quanto convenuto collettivamente relativamente alla retribuzione delle ferie, il 13,36 % della paga degli appellanti corrispondeva alle ferie retribuite. In altri termini, per 182 giorni di lavoro all'anno, ciascun appellante riceveva una retribuzione per 24,32 giorni di ferie: dei GBP 7,515 pagati per ora di lavoro, GBP 6,629 corrispondevano al tempo di lavoro effettivo e 88,6 pence alla maggiorazione a titolo di retribuzione delle ferie.

38 Con ricorsi in data 3 settembre 2001, i sigg. Caulfield e a. hanno adito l'Employment Tribunal, Manchester, per far condannare la Marshalls Clay a pagare loro le ferie annuali per il periodo dal 1° ottobre 1998 al 3 settembre 2001.

39 Con decisione 12 dicembre 2002, tale tribunale ha accolto le domande dei sigg. Caulfield e a. e ha ordinato che l'importo della compensazione a loro favore fosse determinato in data successiva.

40 La Marshalls Clay ha proposto appello dinanzi all'Employment Appeal Tribunal. Quest'ultimo ha accolto tale appello. I sigg. Caulfield e a. hanno quindi adito la Court of Appeal.

41 Dinanzi a tale giudice, i sigg. Caulfield e a. hanno fatto valere che gli accordi contrattuali di cui a tale causa costituiscono una violazione manifesta della direttiva, poiché non consentono di prendere le ferie annuali. A loro avviso, un lavoratore che in un anno si avvalga della disposizione del contratto che prevede un periodo di ferie più lungo di otto o di sedici giorni lavora tanto quanto — e non un giorno in meno — un suo collega che non prenda tali ferie ma aderisca, per tutto l'anno, al sistema quattro giorni di lavoro/quattro giorni liberi. A loro avviso, un giorno può essere considerato di ferie solo se si tratta di un giorno in cui il lavoratore altrimenti lavorerebbe.

42 La Court of Appeal ritiene, da una parte, che le disposizioni relative alla «rolled-up holiday pay» non rappresentino una regola che scoraggia totalmente i lavoratori dal prendere ferie e, dall'altra, che non vi sia ragione per la quale i lavoratori, in linea di massima, non siano in grado di gestire in modo assolutamente giudizioso la retribuzione integrata nella loro paga a titolo di ferie annuali. Per tale giudice, non si può ritenere o concludere a ragione che i lavoratori non siano veramente in condizione di pianificare le loro vacanze come desiderano nell'ambito di sistemi di retribuzione come quello di questa fattispecie.

43 Inoltre, tale giudice osserva che gli accordi di «rolled-up holiday pay» in questione sono stati oggetto di trattative complete e regolari tra le parti sociali interessate, che hanno condotto ad un accordo collettivo. Tale circostanza depone fortemente a favore della loro legittimità.

44 La Court of Appeal ritiene che i contratti in questione nelle cause dinanzi ad essa pendenti (fatto salvo il rinvio della causa Clarke all'Employment Tribunal) non siano incompatibili né con la direttiva, né con il regolamento del 1998.

45 In tali circostanze, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se un accordo contrattuale tra un datore di lavoro ed un lavoratore in base al quale una determinata parte della paga versata al lavoratore rappresenta la retribuzione delle ferie di quest'ultimo (accordo correntemente conosciuto con la denominazione di «rolled-up holiday pay») comporti una violazione del diritto del lavoratore di essere retribuito per le sue ferie annuali, come previsto dall'art. 7 della direttiva (...) concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

2) Se la soluzione della prima questione sia diversa quando il livello della retribuzione del lavoratore rimane lo stesso prima e dopo l'entrata in vigore dell'accordo vincolante di cui trattasi e, di conseguenza, l'effetto dell'accordo non consiste nel prevedere una retribuzione aggiuntiva bensì, piuttosto, nell'imputare una parte della paga versata al lavoratore alla retribuzione delle ferie.

3) Se, in caso di soluzione affermativa della prima questione, costituisca una violazione del diritto a ferie annuali retribuite di cui all'art. 7 [della direttiva] il fatto che questo pagamento sia considerato tale da poter essere fatto valere come compensazione verso il diritto conferito dalla direttiva.

4) Se l'obbligo di cui all'art. 7 della direttiva (...) di assicurare che ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane implichi che il pagamento sia effettuato al lavoratore nel periodo di retribuzione nel quale egli usufruisce delle sue ferie annuali o se, per conformarsi all'art. 7, sia sufficiente che il detto pagamento sia effettuato nel corso dell'anno con versamenti regolari».

46 Con ordinanza del presidente della Corte 7 settembre 2004, le cause in esame sono state riunite.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla seconda questione nella causa C-257/04

47 Con la seconda questione, che va esaminata per prima, la Court of Appeal chiede, in sostanza, se l'art. 7 della direttiva osti a che una parte della paga versata al lavoratore per il lavoro svolto sia imputata al pagamento delle ferie annuali senza che il lavoratore percepisca, a tale titolo, un pagamento aggiuntivo a quello versato per il lavoro svolto.

48 In proposito occorre ricordare 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 (v. sentenza 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU, Racc. pag. I-4881, punto 43).

49 Il pagamento delle ferie prescritto all'art. 7, n. 1, della direttiva è volto a consentire al lavoratore di prendere effettivamente le ferie cui ha diritto.

50 L'espressione «ferie annuali retribuite», che figura in tale disposizione, significa che, per la durata delle ferie annuali ai sensi della direttiva, la retribuzione va mantenuta. In altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo.

51 Pertanto, un accordo in forza del quale l'importo versato al lavoratore come retribuzione del lavoro svolto, da una parte, e come pagamento parziale delle ferie annuali minime, dall'altra, risulta identico all'importo versato prima dell'entrata in vigore di tale accordo, come unica retribuzione pagata per il lavoro svolto, finisce per svuotare di contenuto, mediante una riduzione dell'importo di tale retribuzione, il diritto del lavoratore alle ferie annuali retribuite previsto dall'art. 7 della direttiva. Siffatto risultato contrasterebbe con quanto stabilito all'art. 18, n. 3, della direttiva.

52 Di conseguenza, occorre risolvere la seconda questione posta nella causa C-257/04 nel senso che l'art. 7, n. 1, della direttiva osta a che una parte della paga versata al lavoratore per il lavoro svolto sia imputata al pagamento delle ferie annuali senza

che il lavoratore percepisca, a tale titolo, un pagamento aggiuntivo a quello versato per il lavoro svolto. Non si può derogare a tale diritto con un accordo contrattuale.

Sulla prima questione nelle cause C-131/04 e C-257/04, nonché sulla quarta questione nella causa C-257/04

53 Con tali questioni i giudici del rinvio chiedono, in sostanza, se l'art. 7 della direttiva osti a che il pagamento delle ferie annuali minime ai sensi di tale disposizione sia effettuato mediante versamenti parziali scaglionati nel corrispondente periodo annuale di lavoro e pagati insieme alla retribuzione per il lavoro svolto, e non mediante un versamento per un periodo determinato durante il quale il lavoratore prende effettivamente ferie.

54 In proposito occorre constatare che non esiste nessuna disposizione della direttiva che fissi espressamente il momento in cui deve essere effettuato il pagamento delle ferie annuali.

55 A norma dell'art. 7, n. 1, della direttiva, 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.

56 La fissazione del momento in cui devono essere pagate le ferie annuali rientra in tali condizioni.

57 Al riguardo, gli Stati membri provvedono affinché le modalità di applicazione nazionali tengano conto dei limiti derivanti dalla stessa direttiva.

58 Quest'ultima tratta il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo come due aspetti di un unico diritto. L'obbligo di pagare tali ferie è volto a mettere il lavoratore, in occasione di tali ferie, in una situazione che, dal punto di vista della paga, è paragonabile ai periodi di lavoro.

59 Quindi, fatte salve le disposizioni più favorevoli in virtù dell'art. 15 della direttiva, il momento in cui vengono pagate le ferie annuali deve essere stabilito in modo che, in occasione di tali ferie, il lavoratore, per quanto riguarda la paga, sia messo in una situazione paragonabile a quella dei periodi di lavoro.

60 Occorre inoltre tenere conto del fatto che, in forza dell'art. 7, n. 2, della direttiva, il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro. Tale divieto è diretto a far sì che il lavoratore possa di norma beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute (v., in questo senso, le sentenze BECTU, cit., punto 44, e 18 marzo 2004, causa C-342/01, Merino Gómez, Racc. pag. I-2605, punto 30).

61 Orbene, un regime come quello su cui vertono le questioni in esame rischia di generare situazioni in cui il periodo minimo di ferie annuali retribuite, senza che le

condizioni di cui all'art. 7, n. 2, siano presenti, è, in effetti, sostituito da un'indennità finanziaria.

62 Occorre aggiungere che l'art. 7 della direttiva non figura tra le disposizioni alle quali quest'ultima permette espressamente di derogare (v. sentenza BECTU, cit., punto 41). Pertanto, è irrilevante che siffatto regime di ferie annuali si basi o meno su un accordo contrattuale.

63 Dal complesso delle considerazioni che precedono si desume che la prima questione posta in entrambe le cause C-131/04 e C-257/04, nonché la quarta questione posta nella causa C-257/04, vanno risolte dichiarando che l'art. 7 della direttiva osta a che il pagamento delle ferie annuali minime ai sensi di tale disposizione sia effettuato mediante versamenti parziali scaglionati nel corrispondente periodo annuale di lavoro e pagati insieme alla retribuzione per il lavoro svolto, e non mediante un versamento per un periodo determinato durante il quale il lavoratore prende effettivamente le ferie.

Sulla seconda questione nella causa C-131/04 *e sulla terza nella causa* C-257/04

64 Con tali questioni, i giudici del rinvio chiedono, in sostanza, se l'art. 7 della direttiva osti a che importi pagati al lavoratore per ferie in base ad un regime come quello descritto al punto precedente di questa sentenza siano imputati al diritto al pagamento di ferie annuali previsto da tale articolo.

65 Si tratta quindi di chiarire se pagamenti per periodi minimi di ferie annuali ai sensi di questa disposizione già effettuati nel quadro di un siffatto regime contrario alla direttiva possano essere imputati al diritto al pagamento di un determinato periodo nel corso del quale il lavoratore prende effettivamente ferie.

66 In tale ipotesi, l'art. 7 della direttiva non osta, in linea di principio, a che somme che si aggiungono alla paga corrisposta per il lavoro svolto e che sono state pagate in modo trasparente e comprensibile come retribuzione delle ferie siano imputate al pagamento di determinate ferie.

67 Gli Stati membri sono però tenuti ad adottare le misure necessarie per garantire che non siano mantenute prassi incompatibili con l'art. 7 della direttiva.

68 Ad ogni modo, visto il carattere imperativo del diritto alle ferie annuali e per garantire l'efficacia pratica dell'art. 7 della direttiva, siffatta imputazione è esclusa se non vi è trasparenza o chiarezza. L'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro.

69 Occorre pertanto risolvere la seconda questione nella causa C-131/04 e la terza nella causa C-257/04 nel senso che l'art. 7 della direttiva non osta, in linea di principio, a che somme pagate, in modo trasparente e comprensibile, come retribuzione delle ferie annuali minime ai sensi di tale disposizione mediante versamenti parziali scaglionati nel corrispondente periodo annuale di lavoro e pagati insieme alla

retribuzione per il lavoro svolto siano imputate al pagamento di determinate ferie che sono state effettivamente prese dal lavoratore.

Sulle spese

70 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 (Prima Sezione) 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, osta a che una parte della paga versata al lavoratore per il lavoro svolto sia imputata al pagamento delle ferie annuali senza che il lavoratore percepisca, a tale titolo, un pagamento aggiuntivo a quello versato per il lavoro svolto. Non si può derogare a tale diritto con un accordo contrattuale.**

2) **L'art. 7 della direttiva 93/104 osta a che il pagamento delle ferie annuali minime ai sensi di tale disposizione sia effettuato mediante versamenti**

parziali scaglionati nel corrispondente periodo annuale di lavoro e pagati insieme alla retribuzione per il lavoro svolto, e non mediante un versamento per un periodo determinato durante il quale il lavoratore prende effettivamente le ferie.

3) **L'art. 7 della direttiva 93/104 non osta, in linea di principio, a che somme pagate, in modo trasparente e comprensibile, come retribuzione delle ferie annuali minime ai sensi di tale disposizione mediante versamenti parziali scaglionati nel corrispondente periodo annuale di lavoro e pagati insieme alla retribuzione per il lavoro svolto siano imputate al pagamento di determinate ferie che sono state effettivamente prese dal lavoratore.**

Firme