SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

6 aprile 2006 *

Nel procedimento C-124/05,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Gerechtshof te 's-Gravenhage (Paesi Bassi) con decisione 3 marzo 2005, pervenuta in cancelleria il 16 marzo 2005, nella causa tra

Federatie Nederlandse Vakbeweging

e

Staat der Nederlanden,

LA CORTE (Prima Sezione),

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

* Lingua processuale: l'olandese.

avvocato generale: sig.ra J. Kokott,
cancelliere: sig.ra M. Ferreira, amministratore principale,

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 15 dicembre 2005,

considerate le osservazioni presentate:

— per la Federatie Nederlandse Vakbeweging, dai sigg. L.S.J. de Korte e A.C. Vijn, advocaten;

— per il Regno dei Paesi Bassi, dalle sig.re H.G. Sevenster e M. de Mol, in qualità di agenti;

— per il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dal sig. T. Linden, in qualità di agente;

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

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 12 gennaio 2006,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 7, n. 2, della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 22 giugno 2000, 2000/34/CE (GU L 195, pag. 41; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la Federatie Nederlandse Vakbeweging (federazione neerlandese dei sindacati; in prosieguo: la «FNV») e lo Stato neerlandese in ordine alla compatibilità con l'art. 7, n. 2, della direttiva della possibilità di riscatto di giorni del periodo minimo di ferie annuali ai sensi della direttiva che siano stati accumulati nel corso degli anni precedenti.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 La direttiva è stata adottata sul fondamento 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 dell'art. 1, n. 1, essa stabilisce 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, oltre a disciplinare la durata della pausa e la durata massima settimanale di lavoro.

5 Quanto alle ferie annuali, l'art. 7 della direttiva 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».

6 L'art. 17 della direttiva prevede la facoltà di derogare, a determinate condizioni, a diverse sue disposizioni, senza tuttavia contemplare l'art. 7.

7 La direttiva è stata abrogata e sostituita, a partire dal 2 agosto 2004, dalla 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). Tuttavia, l'art. 7 della direttiva è rimasto immutato.

La normativa nazionale

8 Le disposizioni pertinenti, adottate al fine di recepire la direttiva nell'ordinamento giuridico neerlandese, sono racchiuse nel libro 7, titolo 10 (contratto di lavoro), capo 3 (ferie), del codice civile (Burgerlijk wetboek; in prosieguo: il «BW»).

9 L'art. 7:634, n. 1, del BW così dispone:

«Il lavoratore, per ogni anno in cui ha avuto diritto ad una retribuzione per l'intero orario di lavoro convenuto, matura un diritto a ferie nella misura di almeno quattro volte l'orario di lavoro settimanale convenuto o, se l'orario di lavoro convenuto è espresso in ore per anno, di almeno un periodo corrispondente».

10 In virtù dell'art. 7:638 del BW:

«1. Il datore di lavoro è tenuto a porre ogni anno il lavoratore in condizione di prendersi le ferie a cui il lavoratore ha almeno diritto in base all'art. 634.

2. Qualora per la fissazione delle ferie nulla sia previsto da un accordo scritto ovvero da o sulla base di un contratto collettivo di lavoro o da un regolamento emanato da o

a nome di un organo amministrativo a tal fine competente o dalla legge, il datore di lavoro fissa l'inizio e la fine delle ferie secondo i desideri del lavoratore, a meno che non vi ostino gravi motivi. (...)

(...)

6. Il datore di lavoro è tenuto a concedere al lavoratore il restante diritto a ferie in giorni o in ore, a meno che non vi ostino gravi motivi.

(...)».

11 Ai sensi dell'art. 7:639 del BW:

«Durante le ferie, il lavoratore mantiene il diritto alla retribuzione».

12 L'art. 7:640 del BW dispone quanto segue:

«1. Nel corso della durata del suo contratto di lavoro, il lavoratore non può rinunciare al suo diritto alle ferie in cambio di un'indennità.

2. Qualora sia stato maturato un diritto a ferie eccedente il minimo di cui all'art. 634, nella misura in cui tale diritto eccede il detto minimo può derogarsi con accordo scritto al n. 1».

13 In virtù dell'art. 7:642 del BW:

«L'azione di accertamento del diritto alle ferie si prescrive alla scadenza di un termine di cinque anni dall'ultimo giorno dell'anno solare in cui tale diritto è sorto».

14 Ai sensi dell'art. 7:645 del BW:

«Alle disposizioni degli artt. 634-643 inclusi non si può derogare a detrimento del lavoratore, a meno i detti articoli non consentano tale deroga».

Controversia principale e questione pregiudiziale

15 Per quanto riguarda le norme di legge summenzionate, un opuscolo informativo pubblicato dal Ministero degli Affari sociali e del Lavoro dal titolo «*Nieuwe*

vakantiewetgeving. Meer ruimte voor maatwerk» (Nuova legislazione sulle ferie: più spazio per il lavoro su misura) del febbraio 2001 (in prosieguo: l'«opuscolo») enuncia quanto segue:

«La base della normativa sulle ferie rimane invariata: ciascun lavoratore ha diritto a ferie retribuite. Il minimo legale di giorni di ferie annuali è pari a quattro volte il numero di giorni lavorativi settimanali (...)

Sono sempre possibili ferie in più; ma mai in meno!

(...)

3. Accumulo di giorni di ferie

Può un lavoratore accumulare i suoi giorni di ferie per qualche anno così da poter fare un lungo viaggio per il mondo?

Sì, può farlo benissimo. I giorni di ferie possono essere accumulati su un periodo più lungo prima che scadano. (...)

4. Riscatto di giorni di ferie

La casa ha assolutamente bisogno di una rinfrescata. Può un lavoratore ottenere un compenso in denaro in cambio dei giorni di ferie da lui accumulati?

Sì, ma... I giorni di ferie supplementari possono in futuro essere riscattati. Si tratta in questo caso di giorni di ferie eccedenti il numero minimo obbligatorio di giorni annuali o di giorni accumulati negli anni precedenti.

Esempio: un lavoratore con un lavoro a tempo pieno dispone di 50 giorni di ferie accumulati e intende cederli al suo datore di lavoro. Nell'anno in corso non ha ancora preso ferie. In questo caso può cedere al massimo 50-20 (minimo di legge) = 30 giorni».

16 Nel corso del dibattito parlamentare sull'art. 7:640 del BW, il governo neerlandese, in sintesi, ha esposto quanto segue: il diritto ad un minimo di ferie consiste nel numero di giorni a cui un lavoratore, in un determinato anno, ha diritto, senza i giorni supplementari di tale anno e senza i giorni accumulati dagli anni precedenti. Tutti i giorni accumulati negli anni precedenti possono essere oggetto di riscatto, indipendentemente dalla loro origine. È ininfluente, quindi, che tali giorni siano stati accumulati da ferie supplementari o dal minimo di ferie di un anno precedente. Qualora il lavoratore abbia (totalmente o parzialmente) lasciato inutilizzato il diritto ad un minimo di ferie, per qualsiasi motivo, tale diritto non è considerato come diritto minimo in un anno successivo; in tale anno esiste infatti uno specifico diritto minimo. A fronte di tale diritto lasciato inutilizzato dall'anno precedente può essere fissata una compensazione finanziaria.

17 Durante il dibattito parlamentare è stato poi riconosciuto che una possibilità di riscatto poteva comportare il rischio che i lavoratori non prendessero i giorni di ferie nella consapevolezza che i giorni di ferie non goduti in un anno lavorativo potevano formare oggetto di riscatto negli anni successivi. Sotto tale profilo è stato osservato che doveva essere lasciata una propria responsabilità ai datori di lavoro e ai lavoratori e che si confidava che gli interessati, nell'eventualità, ne facessero uso in maniera responsabile. Al riguardo è stato rilevato che il datore di lavoro in forza dell'art. 7:638, n. 1, del BW è tenuto a porre ogni anno il lavoratore in condizione di prendere almeno il minimo di ferie. Il lavoratore può imporre al datore di lavoro la concessione di tale minimo di ferie.

18 È stato proposto di adeguare l'art. 7:640, n. 2, BW in maniera tale che del numero totale di giorni accumulati non possa essere riscattata la parte venuta in essere per il fatto di aver preso meno ferie del minimo legale negli anni precedenti. Tale proposta è stata respinta nel corso del detto dibattito parlamentare.

19 La FNV ha presentato al Rechtbank te 's-Gravenhage un ricorso volto a far dichiarare, essenzialmente, che lo Stato neerlandese ha agito illegittimamente considerando e spiegando, in contrasto con l'art. 7, n. 2, della direttiva, nell'ambito dell'interpretazione della nozione di «periodo minimo di ferie» di cui all'art. 7:634 del BW, che i giorni, sia legali sia supplementari, che sono stati accumulati a partire da anni precedenti eccedono il diritto alle ferie minime e possono, in linea di principio, essere riscattati. La FNV ha chiesto, inoltre, che allo Stato neerlandese sia ingiunto di non divulgare più la sua interpretazione erronea dell'art. 7:640 del BW, di non diffondere più l'opuscolo citato e di pubblicare l'emananda decisione.

20 Il Rechtbank te 's-Gravenhage ha respinto il ricorso. In appello dinanzi al Gerechtshof te 's-Gravenhage, la FNV ha altresì chiesto in via subordinata che si dichiari che un'interpretazione ragionevole dell'art. 7:640, n. 2, del BW, in

conformità dell'art. 7, n. 2, della direttiva, implica che i giorni di ferie di cui lavoratore non ha beneficiato nel corso di un anno qualsiasi rispetto al diritto minimo acquisito per legge durante tale anno non possono formare oggetto di riscatto.

21 Il giudice del rinvio ritiene che dalla genesi della legge e dal citato opuscolo esaminati congiuntamente risulti che il periodo minimo di ferie annuali può essere sostituito da una compensazione finanziaria nel corso di un anno successivo qualora il lavoratore non ne abbia usufruito. Alla luce dei lavori preparatori di tale legge, il contenuto dell'opuscolo in questione, là dove è contrario al modo in cui la direttiva dev'essere interpretata e recepita, è tale che la sua diffusione in mancanza di una qualsiasi forma di avvertimento — che non vi figurerebbe — sarebbe ingannevole e pertanto illecita. Sarebbe sufficientemente verosimile che la possibilità di riscatto successivo di giorni del periodo minimo di ferie annuali possa indurre i lavoratori a non prendere affatto o non per intero il minimo annuale di ferie. L'interpretazione erronea della direttiva ad opera dello Stato neerlandese lederebbe gli interessi della FNV, in quanto essa tutela gli interessi dei lavoratori nei Paesi Bassi.

22 Alla luce di ciò, il Gerechshof te 's-Gravenhage ha deciso di sospendere la causa e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se sia conforme al diritto comunitario, in particolare all'art. 7, n. 2, della direttiva (...) 93/104/CE, una disposizione di legge di uno Stato membro che consente di pattuire per iscritto, in costanza del contratto di lavoro, che ad un lavoratore il quale in un determinato anno non abbia utilizzato, o non abbia utilizzato del tutto, il suo periodo minimo di ferie annuali sia concessa in cambio, in un anno successivo, un'indennità finanziaria.

Tale questione parte dal presupposto che l'indennità non venga concessa in cambio del diritto del lavoratore al periodo minimo di ferie relativo all'anno in corso o agli anni a venire».

Sulla questione pregiudiziale

23 Occorre innanzitutto esaminare l'eventuale illegittimità, denunciata dalla Commissione delle Comunità europee, di un riporto dei giorni del periodo minimo di ferie annuali.

24 Senza che sia necessario analizzare tale questione dettagliatamente, si deve ricordare che la Corte ha già dichiarato che un congedo garantito dal diritto comunitario non può pregiudicare il diritto di godere di un altro congedo garantito da tale diritto (v. sentenza 14 aprile 2005, causa C-519/03, Commissione/Lussemburgo, Racc. pag. I-3067, punto 33). Così, se alla fine di un anno si cumulino i periodi di più congedi garantiti dal diritto comunitario, può essere inevitabile riportare le ferie annuali o una parte delle stesse all'anno successivo.

25 Mediante la sua questione pregiudiziale, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'art. 7 della direttiva osti a che una norma nazionale consenta, in costanza del contratto di lavoro, che i giorni di ferie annuali, ai sensi della direttiva, non goduti nel corso di un dato anno siano sostituiti da un'indennità finanziaria nel corso di un anno successivo.

26 L'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 (v. sentenze 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU, Racc. pag. I-4881, punto 38, e 1° dicembre 2005, causa C-14/04, Dellas e a., Racc. pag. I-10253, punto 41).

27 Ai sensi 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.

28 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 direttiva stessa (v., in particolare, sentenze BECTU, cit., punto 43, e 18 marzo 2004, causa C-342/01, Merino Gómez, Racc. pag. I-2605, punto 29).

29 La direttiva sancisce, inoltre, la regola secondo cui il lavoratore deve di norma poter beneficiare di un riposo effettivo, ai fini di 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 (sentenze citate BECTU, punto 44, e Merino Gómez, punto 30).

30 Vero è che l'effetto positivo delle ferie sulla sicurezza e sulla salute del lavoratore si manifesta pienamente se le ferie vengono prese nell'anno all'uopo previsto, cioè l'anno in corso. Tuttavia, tale periodo di riposo rimane interessante sotto tale profilo anche se sia goduto in un momento successivo.

31 Dato che le ferie nel senso della direttiva possono comunque contribuire, se godute nel corso di un anno successivo, alla sicurezza e alla salute del lavoratore, occorre necessariamente constatare che rimangono disciplinate dalla direttiva.

32 In ogni caso, la possibilità di sostituire con un'indennità finanziaria il periodo minimo di ferie annuali riportate costituirebbe un incentivo, incompatibile con gli obiettivi della direttiva, a rinunciare alle ferie come periodo di riposo ovvero a sollecitare i lavoratori a rinunciarvi.

33 Di conseguenza, l'art. 7, n. 2, della direttiva osta a che il periodo minimo di ferie annuali retribuite sia sostituito da un'indennità finanziaria qualora venga riportato ad un anno successivo.

34 Si deve aggiungere che l'art. 7 della direttiva non figura tra le disposizioni a cui essa consente espressamente di derogare (v. sentenza BECTU, cit., punto 41). Pertanto, non importa che una compensazione finanziaria delle ferie annuali retribuite si fondi o meno su un accordo contrattuale.

35 Alla luce di tutte le considerazioni sopra esposte, si deve risolvere la questione proposta dichiarando che l'art. 7 della direttiva deve essere interpretato nel senso che osta a che una disposizione nazionale consenta, in costanza del contratto di lavoro, che i giorni di ferie annuali ai sensi dell'art. 7, n. 1, non goduti nel corso di un dato anno siano sostituiti da un'indennità finanziaria nel corso di un anno successivo.

Sulle spese

36 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:

L'art. 7 della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 22 giugno 2000, 2000/34/CE, deve essere interpretato nel senso che osta a che una disposizione nazionale consenta, in costanza del contratto di lavoro, che i giorni di ferie annuali ai sensi dell'art. 7, n. 1, non goduti nel corso di un dato anno siano sostituiti da un'indennità finanziaria nel corso di un anno successivo.

Firme