SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

8 novembre 2012 (*)

«Politica sociale – Direttiva 2003/88/CE – Riduzione dell'orario di lavoro ("Kurzarbeit") – Riduzione del diritto alle ferie annuali retribuite in base alla riduzione dell'orario di lavoro – Indennità finanziaria»

Nelle cause riunite C□229/11 e C□230/11,

aventi ad oggetto domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Arbeitsgericht Passau (Germania), con decisione del 13 aprile 2011, pervenute in cancelleria il 16 maggio 2011, nei procedimenti

Alexander Heimann (C□229/11), **Konstantin Toltschin** (C□230/11)

contro

Kaiser GmbH,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta dal sig. M. Ilešič, facente funzione di presidente della Quinta Sezione, dai sigg. E. Levits (relatore) e M. Safjan, giudici,

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak

cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per A. Heimann, da R. Zuleger, Rechtsanwalt;

– per K. Toltschin, da R. Zuleger, Rechtsanwalt;

– per Kaiser GmbH, da C. Olschar, Rechtsanwalt;

– per il governo tedesco, da T. Henze, N. Graf Vitzthum e K. Petersen, in qualità di agenti;

– per il governo polacco, da M. Szpunar, in qualità di agente;

– per la Commissione europea, da M. van Beek e V. Kreuschitz, in qualità di agenti,

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

conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale riguardano l'interpretazione dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») e dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299, pag. 9; in prosieguo: «la direttiva»).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di controversie tra i sigg. Heimann e Toltschin, da un lato, e il loro ex datore di lavoro, Kaiser GmbH (in prosieguo: «Kaiser»), dall'altro, relative al diritto dei primi ad un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute relative agli anni 2009 e 2010.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 L'articolo 31 della Carta dispone quanto segue:

«Condizioni di lavoro giuste ed eque

1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite».

4 L'articolo 1 della direttiva 2003/88, intitolato «Oggetto e campo di applicazione», dispone quanto segue:

«La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

2. La presente direttiva si applica:

a) ai periodi minimi di (...) ferie annuali (...)

(...)».

5 L'articolo 7 di tale direttiva, intitolato «Ferie annuali», recita come 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'articolo 17 della direttiva 2003/88 prevede che gli Stati membri possano derogare ad alcune disposizioni della direttiva. Nessuna deroga è ammessa riguardo all'articolo 7 della stessa.

Il diritto tedesco

7 La legge tedesca in materia di ferie (Bundesurlaubsgesetz) dell'8 gennaio 1963 (BGBl. 1963, pag. 2), nella versione modificata del 7 maggio 2002 (BGBl. 2002 I, pag. 1529; in prosieguo: il «BUrlG»), prevede, agli articoli 1 e 3, un diritto alle ferie annuali retribuite di almeno 24 giorni.

8 L'articolo 7, paragrafo 4, del BUrlG dispone quanto segue:

«Se le ferie non possono più essere godute interamente o in parte per cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un'indennità finanziaria».

9 Ai sensi dell'articolo 11, paragrafo 1, terza frase, del BUrlG, le riduzioni salariali applicate nel periodo di riferimento in conseguenza della riduzione dell'orario di lavoro, della mancata esecuzione della prestazione lavorativa imputabile all'impresa o d'involontaria inattività del lavoratore non vengono considerate ai fini del calcolo del corrispettivo per le ferie retribuite al quale il lavoratore ha diritto.

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

10 I sigg. Heimann e Toltschin erano impiegati, rispettivamente dal 2003 e dal 1998, presso Kaiser, impresa dell'indotto dell'industria automobilistica che impiega diverse centinaia di lavoratori.

11 Nel corso dell'anno 2009, Kaiser ha deciso, a causa di difficoltà economiche, di procedere ad una riduzione dei suoi effettivi. Pertanto, i sigg. Heimann e Toltschin sono stati licenziati, con decorrenza, rispettivamente, 30 giugno e 31 agosto 2009.

12 Nel corso del mese di maggio 2009, Kaiser e il suo comitato aziendale hanno stipulato un piano sociale.

13 Tale piano sociale prevedeva un prolungamento dei contratti di lavoro dei lavoratori licenziati per la durata di un anno a partire dalla data del loro licenziamento, accompagnato dalla sospensione, con una «riduzione dell'orario di lavoro a zero ore» («Kurzarbeit Null»), dell'obbligo del lavoratore di lavorare, da un lato, e dell'obbligo del datore di lavoro di corrispondere il salario, dall'altro.

14 Tale prolungamento dei contratti di lavoro era finalizzato a permettere ai lavoratori coinvolti di percepire, per un anno a partire dalla data del loro licenziamento, un sussidio economico. Infatti, l'Agenzia federale di collocamento riconosce ai lavoratori, durante il periodo di «riduzione dell'orario di lavoro a zero ore», un'indennità detta «Kurzarbeitergeld». Tale indennità, calcolata e versata dal datore di lavoro, si sostituisce, per la durata della riduzione dell'orario di lavoro, al salario del lavoratore in questione.

15 Quando, il 30 giugno 2010, il rapporto di lavoro del sig. Heimann è cessato, quest'ultimo ha chiesto a Kaiser il versamento della somma di EUR 2 284,32, pari all'indennità finanziaria corrispondente a quindici giorni e a dieci giorni di ferie annuali retribuite non godute con riferimento, rispettivamente, agli anni 2009 e 2010.

16 Il sig. Toltschin, il cui rapporto di lavoro è cessato il 31 agosto 2010, ha invocato il diritto ad un'indennità finanziaria corrispondente a dieci giorni e a trenta giorni di ferie annuali retribuite non godute con riferimento, rispettivamente, agli anni 2009 e 2010, per un importo totale di EUR 2 962,60.

17 Kaiser sostiene che, durante il periodo di «Kurzarbeit Null», i ricorrenti nel procedimento principale non hanno maturato il diritto a ferie annuali retribuite.

18 Il giudice del rinvio intende applicare il principio del pro rata temporis ed assimilare il periodo di «Kurzarbeit Null» ad una riduzione dell'obbligo di lavorare derivante dalla trasformazione per via contrattuale di un impiego a tempo pieno in un impiego a tempo ridotto, che comporta una diminuzione delle ferie annuali retribuite alle quali il lavoratore ha diritto per il periodo di lavoro a tempo ridotto.

19 Tuttavia, non essendo certo della conformità di tale ragionamento al diritto dell'Unione, l'Arbeitsgericht Passau ha deciso di sospendere la causa e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] o l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva [2003/88] debbano essere interpretati nel senso che ostano a legislazioni e prassi nazionali secondo cui, in caso di diminuzione dei giorni lavorativi settimanali in seguito a una riduzione dell'orario di lavoro disposta legittimamente, il diritto del lavoratore a tempo ridotto a ferie annuali retribuite è ridotto pro rata temporis in base al numero di giorni lavorativi settimanali durante il periodo di riduzione dell'orario di lavoro rispetto al numero di giorni lavorativi settimanali di un lavoratore a tempo pieno, cosicché durante il periodo di lavoro con orario di lavoro ridotto il lavoratore matura solo un diritto a ferie retribuite ridotto in misura corrispondente.

2) In caso di soluzione affermativa alla prima questione:

Se l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] o l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva [2003/88] debbano essere interpretati nel senso che ostano a legislazioni e prassi nazionali secondo cui, in caso di diminuzione dei giorni lavorativi settimanali "a zero ore" in seguito a una riduzione dell'orario di lavoro disposta legittimamente "a zero ore", il diritto del lavoratore a tempo ridotto a ferie annuali retribuite è ridotto di conseguenza a zero, cosicché durante il periodo di lavoro con orario di lavoro ridotto "a zero ore" il lavoratore non matura alcun diritto a ferie retribuite».

20 Con ordinanza del presidente della Corte in data 27 giugno 2011, le cause C 229/11 e C 230/11 sono state riunite ai fini delle fasi scritta e orale del procedimento nonché della sentenza.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

21 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta o l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 debbano essere interpretati nel senso che ostano a legislazioni o prassi nazionali, come un piano sociale concordato tra l'impresa in questione e il suo comitato aziendale, in base alle quali il diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore a tempo ridotto è calcolato secondo il principio del pro rata temporis.

22 In proposito va ricordato, in primo luogo, che secondo una giurisprudenza costante della Corte il diritto alle ferie annuali retribuite, riconosciuto ad ogni lavoratore, deve essere considerato come un principio di diritto sociale dell'Unione che riveste un'importanza particolare (v. sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C 350/06 e C 520/06, Racc. pag. I 179, punto 54, e del 3 maggio 2012, Neidel, C 337/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 28). In quanto principio di diritto sociale dell'Unione, tale diritto di ogni lavoratore è espressamente consacrato all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, alla quale l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce lo stesso valore giuridico dei trattati (sentenze del 22 novembre 2011, KHS, C 214/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 37, e Neidel, cit., punto 40).

23 In secondo luogo, va rilevato che il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere interpretato in modo restrittivo (sentenza del 21 giugno 2012, ANGED, C 78/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 18).

24 Così, la Corte ha già affermato che, in caso di lavoratori in congedo malattia regolarmente prescritto, il diritto alle ferie annuali retribuite attribuito dalla direttiva 2003/88 a tutti i lavoratori non può essere subordinato da uno Stato membro all'obbligo di avere effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento stabilito dallo Stato in questione (v. sentenze Schultz-Hoff e a., cit., punto 41, e del 24 gennaio 2012, Dominguez, C 282/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 20).

25 Secondo questa stessa giurisprudenza, ne consegue che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che osta a legislazioni o prassi nazionali le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia dovuta alcuna indennità finanziaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute al lavoratore che sia stato in congedo malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto, ragione per la quale egli non ha potuto esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite. Ai fini del calcolo della suddetta indennità finanziaria, è parimenti determinante la retribuzione ordinaria del lavoratore, la stessa che deve essere mantenuta durante il periodo di riposo corrispondente alle ferie annuali retribuite (sentenza Schultz-Hoff

e a., cit., punto 62).

26 Pur dovendo dunque escludersi che il diritto di un lavoratore alle ferie minime annuali retribuite, garantito dal diritto dell'Unione, possa essere diminuito in una situazione in cui il lavoratore non ha potuto adempiere il suo obbligo di lavorare a causa di una malattia che lo ha colpito durante il periodo di riferimento, la giurisprudenza citata al punto precedente della presente sentenza non può applicarsi mutatis mutandis alla situazione di un lavoratore a tempo ridotto come quella di cui ai procedimenti principali.

27 Infatti, come Kaiser fa giustamente notare nelle sue osservazioni scritte, la situazione di un lavoratore inabile al lavoro per malattia, da un lato, e quella di un lavoratore a tempo ridotto, dall'altro, sono del tutto diverse.

28 In proposito va ricordato, innanzitutto, che nei procedimenti principali la riduzione dell'orario di lavoro si fonda su un piano sociale che consiste in una particolare tipologia di accordo d'impresa concluso tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori dell'impresa. Tale piano sociale stabilisce la sospensione, in funzione della riduzione dell'orario di lavoro, degli obblighi di prestazione reciproci del datore di lavoro e del lavoratore dipendente.

29 In secondo luogo va rilevato che, durante il periodo di riduzione dell'orario di lavoro derivante dal suddetto piano sociale e, dunque, prevedibile per il lavoratore in questione, quest'ultimo ha la possibilità di riposarsi o dedicarsi ad attività rilassanti e ricreative. Così, dal momento che tale lavoratore non è soggetto alle limitazioni fisiche e psichiche derivanti da una malattia, egli si trova in una situazione diversa da quella che deriva da un'inabilità al lavoro dovuta al suo stato di salute.

30 In terzo luogo, la finalità dello stesso piano sociale, che prevede la riduzione dell'orario di lavoro, consiste nell'evitare il licenziamento dei lavoratori in questione per motivi economici e nel ridurre gli inconvenienti derivanti a costoro dal licenziamento. Il fatto di collegare il beneficio di tale vantaggio riconosciuto al lavoratore dal diritto nazionale all'obbligo del datore di lavoro di pagare ferie annuali retribuite durante il periodo di prolungamento formale del contratto di lavoro, attuato per ragioni puramente sociali, rischierebbe di determinare una resistenza del datore di lavoro ad accettare un tale piano sociale e dunque di privare il lavoratore degli effetti positivi di quest'ultimo.

31 Se, dunque, la situazione di un lavoratore a tempo ridotto in conseguenza dell'attuazione di un piano sociale, come quello di cui ai procedimenti principali, si distingue da quella del lavoratore inabile al lavoro per malattia, è giocoforza invece constatare che la situazione del primo è paragonabile a quella di un lavoratore a tempo parziale.

32 In proposito va rilevato che, senza dubbio, i lavoratori a tempo ridotto sono titolari, da un punto di vista formale, di un contratto di lavoro a tempo pieno. Tuttavia, come rilevato ai punti 13 e 28 della presente sentenza, durante il periodo di riduzione dell'orario di lavoro gli obblighi di prestazione reciproci del datore di lavoro e del lavoratore dipendente sono sospesi in funzione della riduzione dell'orario di lavoro, oppure del tutto soppressi. Ne deriva che i lavoratori a tempo ridotto devono essere qualificati come «lavoratori temporaneamente a tempo parziale», in quanto la loro situazione è de facto paragonabile a quella dei lavoratori a tempo parziale.

33 Orbene, per quanto riguarda questi ultimi lavoratori, la Corte ha fornito indicazioni chiare in merito al loro diritto alle ferie annuali retribuite.

34 Infatti, nella sua sentenza del 22 aprile 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C 486/08, Racc. pag. I 3527, punto 33), la Corte ha evocato la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura nell'allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998 (GU L 131, pag. 10), secondo cui, dove opportuno, si applica il principio del pro rata temporis alle condizioni di impiego dei lavoratori a tempo parziale. La Corte ha applicato tale principio al riconoscimento delle ferie annuali per un periodo di lavoro a tempo parziale, in quanto, per un simile periodo, la diminuzione del diritto alle ferie annuali rispetto a quello riconosciuto per un periodo di lavoro a tempo pieno è giustificato da ragioni obiettive.

35 Tuttavia, va ricordato che la Corte ha precisato che il suddetto principio non potrebbe essere applicato ex post al diritto alle ferie annuali maturato in relazione ad un periodo di lavoro a tempo pieno. Così, non si può dedurre dalle disposizioni pertinenti della direttiva 2003/88 che una normativa nazionale possa prevedere, tra le condizioni di attuazione del diritto alle ferie annuali, la perdita parziale di un diritto alle ferie già acquisito in relazione a un periodo di riferimento anteriore (v. sentenza Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, cit., punti 33 e 34).

36 Dall'insieme delle considerazioni che precedono emerge che è opportuno rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 devono essere interpretati nel senso che non ostano a legislazioni o prassi nazionali, come un piano sociale concordato tra un'impresa e il suo comitato aziendale, in base alle quali il diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore a tempo ridotto è calcolato secondo il principio del pro rata temporis.

Sulla seconda questione

37 Tenuto conto della risposta data alla prima questione, non è necessario pronunciarsi su tale questione.

Sulle spese

38 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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 (Quinta Sezione) dichiara:

L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, devono essere interpretati nel senso che non ostano a legislazioni o prassi nazionali, come un piano sociale concordato tra un'impresa e il suo comitato aziendale, in base alle quali il diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore a tempo ridotto è calcolato secondo il principio del pro rata temporis.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.