



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:1018

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

13 dicembre 2018 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Organizzazione dell’orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE – Diritto alle ferie annuali retribuite – Articolo 7, paragrafo 1 – Normativa di uno Stato membro che consente di prevedere, con contratto collettivo, che siano presi in considerazione i periodi di disoccupazione parziale ai fini del calcolo della retribuzione versata a titolo di ferie annuali – Effetti nel tempo delle sentenze interpretative»

Nella causa C-385/17,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dall’Arbeitsgericht Verden (Tribunale del lavoro di Verden, Germania), con decisione del 19 giugno 2017, pervenuta in cancelleria il 26 giugno 2017, nel procedimento

Torsten Hein

contro

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta da T. von Danwitz, presidente della Settima Sezione, facente funzione di presidente della Quarta Sezione, K. Jürimäe, C. Lycourgos (relatore), E. Juhász e C. Vajda, giudici,

avvocato generale: M. Bobek

cancelliere: R. Șereș, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 14 giugno 2018,

considerate le osservazioni presentate:

– per il sig. Hein, da S. Eidinger, Rechtsanwältin;

- per la Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, da C. Brehm e I. Witten, Rechtsanwältinnen;
- per il governo tedesco, da T. Henze e J. Möller, in qualità di agenti;
- per il governo italiano, da G. Palmieri, in qualità di agente, assistita da L. Fiandaca, avvocato dello Stato;
- per la Commissione europea, da T.S. Bohr e M. van Beek, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 5 settembre 2018,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'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 (GU 2003, L 299, pag. 9), nonché dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Torsten Hein e la Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (in prosieguo: la «Holzkamm») in merito al calcolo dell'indennità per ferie retribuite, ossia della retribuzione cui egli ha diritto a titolo di ferie retribuite.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 L'articolo 31 della Carta, intitolato «Condizioni di lavoro giuste ed eque», prevede quanto segue:

- «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, 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:

- «1. 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 Ai sensi dell'articolo 2, punto 1, di tale direttiva, si intende per «orario di lavoro» «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali». L'articolo 2, punto 2, di detta direttiva definisce il «periodo di riposo» come «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro».

6 L'articolo 7 della direttiva 2003/88, intitolato «Ferie annuali», stabilisce 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».

7 L'articolo 15 della suddetta direttiva è formulato nei termini seguenti:

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

Diritto tedesco

La legge sulle ferie

8 L'articolo 3, paragrafo 1, del Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (legge sulle ferie minime dei lavoratori dipendenti), dell'8 gennaio 1963 (BGBl. I, 1963, pag. 2), nella sua versione applicabile ai fatti di cui al procedimento principale (in prosiegua: la «legge sulle ferie»), così recita:

«Le ferie hanno una durata minima di 24 giorni lavorativi l'anno».

9 L'articolo 11 della legge sulle ferie, intitolato «Indennità legale per ferie retribuite», dispone, al suo paragrafo 1:

«L'indennità legale per ferie retribuite viene calcolata assumendo come base la retribuzione media percepita dal lavoratore nelle ultime tredici settimane precedenti l'inizio delle ferie, ad esclusione dei corrispettivi aggiuntivi versati per le ore di straordinario. (...) Riduzioni della retribuzione applicate nel periodo di riferimento in conseguenza di disoccupazione parziale, interruzioni dell'attività lavorativa o assenze giustificate non vengono considerate ai fini del calcolo dell'indennità legale per ferie retribuite (...)».

10 L'articolo 13 di detta legge così prevede:

«1. I contratti collettivi possono derogare alle disposizioni precedenti, ad eccezione degli articoli 1, 2 e 3, paragrafo 1 (...).

2. Nel settore edile o in altri settori economici in cui, conseguentemente alla frequente variazione del luogo dell'attività lavorativa che l'impresa deve prestare, è ricorrente la conclusione di rapporti

lavorativi di durata inferiore a un anno, il contratto collettivo può derogare alle disposizioni precedenti al di là del limite previsto al precedente paragrafo 1, primo periodo, nei limiti in cui ciò risulti necessario al fine di garantire a tutti i lavoratori ferie annuali continuative. (...)

(...))».

Il contratto collettivo dell'edilizia

11 L'articolo 8 del Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (contratto collettivo quadro federale del settore edile), del 4 luglio 2002, nella sua versione applicabile ai fatti di cui al procedimento principale (in prosieguo: il «contratto collettivo dell'edilizia»), così dispone:

«1. Diritto alle ferie e durata del periodo feriale

1.1 I lavoratori dipendenti hanno diritto, in ciascun anno solare (anno di riferimento), a 30 giorni di riposo a titolo di ferie retribuite.

(...)

1.3 I sabati non sono considerati giorni lavorativi.

1.4 La durata del periodo feriale dipende dai giorni di lavoro subordinato prestato presso imprese del settore edile.

(...)

2. Determinazione della durata del periodo feriale

(...)

2.2 Il lavoratore matura il diritto a un giorno di ferie dopo ogni 12 giorni di lavoro – in caso di disabili gravi dopo 10,3.

2.3 Si considerano “giorni di lavoro” tutti i giorni di calendario compresi nel periodo in cui intercorrono rapporti di lavoro con imprese del settore edile durante l'anno di riferimento. Sono esclusi da tale computo i giorni di assenza ingiustificata da parte del lavoratore e i giorni di ferie non retribuite, laddove siano state di durata superiore a 14 giorni.

(...)

4. Indennità per ferie retribuite

4.1 Il lavoratore riceve per le ferie di cui al punto 1 una specifica indennità.

L'indennità per ferie retribuite ammonta al 14,25% – in caso di disabili gravi ai sensi delle disposizioni di legge al 16,63% – della retribuzione lorda. L'indennità per ferie retribuite è costituita dall'indennità legale per ferie retribuite nella misura dell'11,4% – in caso di disabili gravi del 13,3% –, della retribuzione lorda e dall'assegno supplementare per ferie. L'assegno supplementare per ferie ammonta al 25% dell'indennità legale per ferie retribuite. Esso può essere imputato all'assegno supplementare per ferie concesso dall'azienda.

(...)

4.2 Per “retribuzione lorda” si intende

a) la retribuzione lorda di riferimento ai fini del calcolo dell’imposta sul reddito e da riportare sul certificato d’imposta, comprese le prestazioni in natura non tassate forfettariamente ai sensi dell’articolo 40 dell’Einkommensteuergesetz (legge relativa all’imposta sui redditi).

(...)

Non ricadono nella retribuzione lorda la tredicesima mensilità prevista dal contratto collettivo o i corrispettivi di analoga natura versati dall’azienda (ad esempio gratifica natalizia, premi speciali annui), le indennità sostitutive delle ferie ai sensi del punto 6 e le indennità versate per la cessazione del rapporto di lavoro.

(...)

4.3 L’indennità per ferie retribuite relativa a ferie parzialmente godute viene calcolata dividendo l’indennità per ferie retribuite ottenuta ai sensi del punto 4.1 per la somma dei giorni di ferie determinati ai sensi del punto 2 e moltiplicandola per il numero di giorni di ferie goduti.

(...)

4.5 Al termine dell’anno di riferimento i diritti residui relativi all’indennità per ferie retribuite vanno riportati all’anno solare successivo.

5. Indennità per ferie retribuite minima

5.1 Per ogni ora non lavorata per incapacità lavorativa incolpevole dovuta a malattia, per la quale non sussista un diritto alla retribuzione, l’indennità per ferie retribuite calcolata ai sensi del punto 4.1 è aumentata del 14,25% dell’ultima retribuzione lorda dichiarata ai sensi dell’articolo 6, paragrafo 1, punto 1, del [Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (convenzione relativa al regime previdenziale del settore edile)].

5.2 Per ogni ora non lavorata nel periodo compreso dal 1° dicembre al 31 marzo, per la quale il lavoratore percepisca l’indennità per disoccupazione parziale stagionale, l’indennità per ferie retribuite calcolata ai sensi del punto 4.1 è aumentata del 14,25% dell’ultima retribuzione lorda comunicata ai sensi dell’articolo 6, paragrafo 1, prima frase, del contratto collettivo relativo al regime previdenziale del settore edile. A tal fine, con riferimento all’indennità per disoccupazione parziale stagionale, non si considerano le prime 90 ore non lavorate.

(...))».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

12 Il sig. Hein è impiegato dalla Holzkamm in qualità di addetto alle casseforme. Il loro rapporto di lavoro è disciplinato dalle disposizioni del contratto collettivo dell’edilizia. Nell’anno civile 2015, il sig. Hein si è trovato in disoccupazione parziale per un periodo totale di 26 settimane. Durante il 2015 e il 2016, egli ha goduto di 30 giorni di ferie di cui aveva maturato i diritti durante il 2015.

13 Come risulta dalla domanda di pronuncia pregiudiziale, l'articolo 11, paragrafo 1, della legge sulle ferie prevede che l'indennità legale per ferie retribuite sia determinata in base alla retribuzione media percepita dal lavoratore nel periodo di riferimento, ossia nelle ultime tredici settimane precedenti l'inizio delle ferie. Secondo tale disposizione, le riduzioni della retribuzione applicate nel periodo di riferimento in conseguenza di disoccupazione parziale, interruzioni accidentali dell'attività lavorativa o assenze giustificate del dipendente non vengono considerate ai fini del calcolo dell'indennità legale per ferie retribuite.

14 L'articolo 13, paragrafi 1 e 2, della legge sulle ferie consente di derogare con contratto collettivo alle disposizioni della stessa. Le parti sociali del settore edilizio hanno usufruito di tale possibilità e, nel contratto collettivo dell'edilizia, hanno inserito disposizioni specifiche disciplinanti, in particolare, la maturazione del diritto alle ferie e la retribuzione percepita durante le stesse, detta «indennità per ferie retribuite».

15 L'indennità per ferie retribuite è calcolata sulla base della retribuzione lorda percepita durante il periodo di riferimento, che è calcolata su base annua. Sebbene, conformemente all'articolo 8, punto 4.1, del contratto collettivo dell'edilizia, l'indennità per ferie retribuite sia superiore del 25% all'«indennità legale per ferie retribuite», prevista all'articolo 11, paragrafo 1, della legge sulle ferie, che è pari così, per i lavoratori non disabili, al 14,25% della retribuzione lorda annuale, il calcolo dell'indennità per ferie retribuite sulla base della retribuzione lorda percepita durante il periodo di riferimento porta a una riduzione di tale indennità qualora il dipendente abbia trascorso periodi di disoccupazione parziale nel corso di tale periodo di riferimento, atteso che la riduzione di retribuzione derivante da tali periodi di disoccupazione parziale è presa in considerazione ai fini del calcolo di detta indennità.

16 In considerazione dei periodi di disoccupazione parziale del sig. Hein durante il 2015, la Holzkamm ha calcolato l'importo della sua indennità per ferie retribuite sulla base di una retribuzione oraria lorda inferiore alla retribuzione oraria normale. Orbene, il sig. Hein ritiene che i periodi di disoccupazione parziale durante il periodo di riferimento non possano produrre l'effetto di ridurre l'importo dell'indennità per ferie retribuite che gli spetta e reclama, a tale riguardo, un importo totale di EUR 2 260,27.

17 Secondo il giudice del rinvio, la risposta della Corte alle questioni pregiudiziali è necessaria poiché, qualora il diritto dell'Unione osti al regime giuridico nazionale in forza del quale riduzioni di retribuzione, derivanti da disoccupazione parziale intervenuta durante il periodo di riferimento, sono computate nel calcolo dell'indennità per ferie retribuite, la Holzkamm si sarebbe basata su un tasso orario troppo basso per il calcolo dell'indennità per ferie retribuite dovuta al sig. Hein. Tale giudice precisa che il credito invocato dal sig. Hein riguarda almeno parzialmente l'indennità per ferie retribuite dovuta a titolo di ferie minime di quattro settimane di cui all'articolo 7 della direttiva 2003/88.

18 Secondo tale giudice, dalla giurisprudenza della Corte deriva che un lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per la durata delle ferie annuali ai sensi della direttiva 2003/88. Tale retribuzione ordinaria dovrebbe essere valutata sulla base di una media calcolata su un periodo di riferimento giudicato rappresentativo e alla luce del principio secondo cui il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento durante tali ferie costituiscono due aspetti di un unico diritto.

19 Il giudice del rinvio ritiene che la questione che si pone nel caso di specie, ossia quella della conformità al diritto dell'Unione di una normativa nazionale che consente di prevedere, con contratto collettivo, che siano prese in considerazione perdite di retribuzione che possano verificarsi

durante il periodo di riferimento a causa di disoccupazione parziale, circostanza che comporta una riduzione dell'indennità per ferie retribuite, non sia stata risolta dalla giurisprudenza della Corte.

20 In tali circostanze, l'Arbeitsgericht Verden (Tribunale del lavoro di Verden) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 31 della [Carta] e l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva [2003/88] debbano essere interpretati nel senso che ostino ad una normativa nazionale, per effetto della quale i contratti collettivi possono prevedere che riduzioni retributive, conseguenti, nel periodo di riferimento, ad una riduzione dell'orario di lavoro, incidano sul calcolo della retribuzione delle ferie, con la conseguenza che il lavoratore riceverà, per la durata del periodo minimo di ferie annuali di quattro settimane, un'indennità per ferie inferiore – ovvero, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, un'indennità sostitutiva delle ferie inferiori – rispetto a quella altrimenti spettantegli qualora il calcolo dell'indennità per ferie venisse effettuato sulla scorta della retribuzione media che il lavoratore avrebbe percepito nel periodo di riferimento in assenza di dette riduzioni della retribuzione. A quale valore percentuale massimo, calcolato sulla retribuzione media integrale del lavoratore, possa ammontare una riduzione collettiva dell'indennità per ferie – consentita da disposizioni legislative nazionali – conseguente ad una riduzione dell'orario di lavoro nel periodo di riferimento, affinché possa ritenersi che tale disciplina nazionale sia interpretata in modo conforme al diritto dell'Unione.

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione: se il principio generale della certezza del diritto, sancito dal diritto dell'Unione, e il divieto di retroattività, impongano di limitare nel tempo, con effetto per tutti gli interessati, la possibilità di ricorrere all'interpretazione fornita dalla Corte di giustizia in relazione alle disposizioni di cui all'articolo 31 della [Carta] e all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, [...] per mezzo dell'emananda decisione pregiudiziale nel presente procedimento, laddove la giurisprudenza nazionale di ultimo grado abbia già escluso la possibilità di un'interpretazione in senso conforme al diritto dell'Unione delle pertinenti normative legislative e collettive nazionali. Qualora la Corte dovesse risolvere la questione in senso negativo: se sia compatibile con il diritto dell'Unione il fatto che i giudici nazionali garantiscano, in base al diritto nazionale, la tutela del legittimo affidamento ai datori di lavoro che abbiano confidato nel mantenimento della giurisprudenza nazionale di ultimo grado, oppure se la garanzia della tutela del legittimo affidamento sia riservata alla Corte di giustizia dell'Unione europea».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

21 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, ai fini del calcolo dell'indennità per ferie retribuite, consente di prevedere con contratto collettivo che siano prese in considerazione le riduzioni di retribuzione risultanti dall'esistenza, durante il periodo di riferimento, di giorni in cui, a causa di disoccupazione parziale, non sia prestato lavoro effettivo, circostanza che ha come conseguenza che il dipendente percepisce, per la durata delle ferie annuali minime di cui beneficia a titolo del medesimo articolo 7, paragrafo 1, un'indennità per ferie retribuite inferiore a quella che avrebbe percepito se quest'ultima fosse stata calcolata sulla base della retribuzione media di cui ha beneficiato durante il periodo di riferimento senza prendere in considerazione tali riduzioni di retribuzione. In caso affermativo, tale giudice si chiede, nell'ambito dell'interpretazione conforme della normativa nazionale che esso

potrebbe essere indotto a operare, quale sia il livello cui l'indennità per ferie retribuite può essere ridotta senza violare il diritto dell'Unione.

22 Occorre ricordare, in via preliminare, da un lato, che, come emerge dalla stessa formulazione dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, disposizione alla quale tale direttiva non consente di derogare, ogni lavoratore beneficia di un diritto alle ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane, diritto che, secondo giurisprudenza costante della Corte, deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione (sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

23 Tale diritto, conferito a ciascun lavoratore, è espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, alla quale l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce lo stesso valore giuridico dei Trattati (sentenze dell'8 novembre 2012, Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 22; del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 33, nonché del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 25).

24 Dall'altro lato, si deve rilevare che la direttiva 2003/88 tratta il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo come due aspetti di un unico diritto (sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 60, nonché del 15 settembre 2011, Williams e a., C-155/10, EU:C:2011:588, punto 26).

25 Al fine di fornire una risposta utile alla prima parte della prima questione, occorre quindi esaminare, in primo luogo, la durata delle ferie annuali minime conferite dal diritto dell'Unione in circostanze come quelle di cui al procedimento principale e, in secondo luogo, la retribuzione cui il lavoratore ha diritto durante le stesse.

26 Per quanto riguarda, in primo luogo, la durata delle ferie annuali minime, va ricordato che la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite, conferito a ciascun lavoratore dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, è di consentire al lavoratore, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione (v., in particolare, sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 25, nonché del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 27).

27 Tale finalità, che distingue il diritto alle ferie annuali retribuite da altri tipi di congedo aventi scopi differenti, è basata sulla premessa che il lavoratore ha effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento. Infatti, l'obiettivo di consentire al lavoratore di riposarsi presuppone che tale lavoratore abbia svolto un'attività che, per assicurare la protezione della sua sicurezza e della sua salute prevista dalla direttiva 2003/88, giustifica il beneficio di un periodo di riposo, di distensione e di ricreazione. Pertanto, i diritti alle ferie annuali retribuite devono, in linea di principio, essere determinati in funzione dei periodi di lavoro effettivo svolti in forza del contratto di lavoro (sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 28).

28 Nel presente caso, dagli elementi del fascicolo a disposizione della Corte nonché dalle osservazioni presentate in udienza dinanzi ad essa risulta che, in una situazione come quella del sig. Hein nel procedimento principale, durante i periodi di disoccupazione parziale, il rapporto di lavoro tra il datore di lavoro e il lavoratore continua, ma il lavoratore non presta lavoro effettivo per il suo datore di lavoro.

29 Orbene, dalla giurisprudenza citata al punto 27 della presente sentenza deriva che un lavoratore che si trovi in una siffatta situazione può maturare diritti a ferie annuali retribuite, a titolo

dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, soltanto per i periodi durante i quali ha prestato lavoro effettivo, di modo che nessun diritto a ferie è maturato, ai sensi di tale disposizione, per i periodi di disoccupazione parziale durante i quali egli non ha prestato lavoro. Così, nel presente caso, poiché, nel corso del 2015, il sig. Hein non ha prestato lavoro effettivo per 26 settimane, appare che, in linea di principio, soltanto due settimane di ferie siano disciplinate da tale articolo 7, paragrafo 1, laddove la durata esatta di tale periodo di ferie deve essere tuttavia determinata dal giudice del rinvio.

30 Nondimeno, dalla formulazione dell'articolo 1, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera a), dell'articolo 7, paragrafo 1, nonché dell'articolo 15 della direttiva 2003/88, risulta espressamente che quest'ultima si limita a fissare prescrizioni minime di sicurezza e salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, facendo salva la facoltà degli Stati membri di applicare disposizioni nazionali più favorevoli alla tutela dei lavoratori.

31 Ne consegue che detta direttiva non osta a che una normativa nazionale o un contratto collettivo concedano ai dipendenti un diritto alle ferie annuali retribuite di durata superiore a quanto garantito dalla medesima direttiva, e ciò indipendentemente dal fatto che l'orario di lavoro dei dipendenti sia stato ridotto a causa di disoccupazione parziale (v., in tal senso, sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punti 47 e 48).

32 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la retribuzione che deve essere versata al lavoratore a titolo del periodo di ferie annuali minime garantite dal diritto dell'Unione, la Corte ha già avuto occasione di precisare che l'espressione «ferie annuali retribuite», di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, significa che, per la durata delle «ferie annuali», ai sensi di tale direttiva, la retribuzione deve essere mantenuta; in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo (sentenze del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 50, nonché del 15 settembre 2011, Williams e a., C-155/10, EU:C:2011:588, punto 19).

33 Infatti, l'obbligo di pagare queste ferie è volto a mettere il lavoratore, in occasione della fruizione delle stesse, in una situazione che, a livello retributivo, sia paragonabile ai periodi di lavoro (sentenze del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 58, nonché del 15 settembre 2011, Williams e a., C-155/10, EU:C:2011:588, punto 20).

34 Sebbene la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore di per sé ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal diritto degli Stati membri, essa non può incidere sul diritto del lavoratore di godere, nel corso del suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro (sentenza del 15 settembre 2011, Williams e a., C-155/10, EU:C:2011:588, punto 23).

35 Nel presente caso, dall'articolo 8, punti 4.1, 4.2 e 5.2, del contratto collettivo dell'edilizia risulta che lo stesso tiene conto, seppur solo parzialmente, dei periodi di disoccupazione parziale ai fini del calcolo della retribuzione versata a titolo di ferie annuali. Nel caso del sig. Hein, il giudice del rinvio indica che da ciò deriva una riduzione significativa di tale retribuzione rispetto a quella che egli avrebbe ottenuto se non fossero stati presi in considerazione tali periodi. Infatti, nel corso del 2015, che, secondo il giudice del rinvio, è il periodo di riferimento durante il quale il sig. Hein ha maturato i diritti alle ferie annuali di cui trattasi nel procedimento principale, tale lavoratore è stato in disoccupazione parziale per 26 settimane, il che rappresenta la metà di tale periodo di riferimento.

36 Una siffatta normativa implica che periodi di disoccupazione parziale, durante i quali il dipendente non abbia prestato un lavoro effettivo, siano contabilizzati ai fini del calcolo della retribuzione dovuta, in particolare, per i giorni di ferie annuali derivanti dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.

37 Ne discende che un lavoratore che si trovi in una situazione come quella del sig. Hein ottiene, per i suoi giorni di ferie annuali, una retribuzione che non corrisponde alla retribuzione ordinaria che egli percepisce durante i periodi di lavoro effettivo, in contrasto con i requisiti ricordati ai punti 33 e 34 della presente sentenza, secondo cui il lavoratore deve godere, durante i periodi di riposo e di distensione che gli sono garantiti dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro.

38 La Holzkamm e il governo tedesco indicano, a tale riguardo, in sostanza, che l'obiettivo perseguito dal contratto collettivo dell'edilizia è di consentire una maggiore flessibilità alle imprese del settore edile affinché esse, avvalendosi della disoccupazione parziale, possano evitare di licenziare i loro dipendenti per motivi economici in periodi di bassa domanda. Un siffatto vantaggio per i dipendenti rischierebbe di essere rimesso in discussione qualora le imprese dovessero pagare la totalità dell'indennità per ferie retribuite alla quale i dipendenti avrebbero diritto se avessero lavorato tutti i giorni dell'anno. Secondo la Holzkamm, un eventuale licenziamento avrebbe per i dipendenti interessati conseguenze negative decisamente più marcate di quelle che possono derivare da una riduzione dell'indennità per ferie retribuite.

39 Inoltre, tale società indica che le norme previste dal contratto collettivo dell'edilizia sono necessarie per garantire a tutti i dipendenti ferie annuali retribuite continuative, anche qualora i loro rapporti di lavoro siano di breve durata, garantendo così che i giorni di ferie non ancora goduti siano trasferiti e concessi al dipendente anche nell'ambito del nuovo rapporto di lavoro. La Holzkamm fa poi valere che il numero di giorni di ferie cui i dipendenti hanno diritto non viene ridotto se la disoccupazione parziale è stata precedentemente disposta. La Holzkamm sostiene così che la normativa di cui trattasi nel procedimento principale non comporta una riduzione dell'indennità totale per ferie retribuite, percepita dai lavoratori annualmente, a un livello inferiore all'importo minimo richiesto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, poiché i lavoratori beneficiano di un numero maggiore di giorni di ferie.

40 Infine, nel calcolo dell'indennità per ferie retribuite, la retribuzione versata a titolo di ore di straordinario svolte dai dipendenti sarebbe integralmente presa in considerazione.

41 A tale riguardo, va sottolineato, innanzitutto, che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non richiede che la retribuzione ordinaria prevista dalla giurisprudenza citata ai punti 32 a 34 della presente sentenza sia concessa per tutta la durata delle ferie annuali di cui il dipendente beneficia in forza del diritto nazionale. Il datore di lavoro è tenuto a concedere tale retribuzione, in forza di detto articolo 7, paragrafo 1, soltanto per la durata delle ferie annuali minime previste da tale disposizione, le quali sono maturate dal dipendente, come ricordato al punto 29 della presente sentenza, soltanto per i periodi di lavoro effettivo.

42 Poi, sebbene, come risulta dai punti 30 e 31 della presente sentenza, la direttiva 2003/88 non osti a che le parti sociali adottino, con contratto collettivo in forza di una normativa nazionale, norme dirette a contribuire in modo generale al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, le modalità di applicazione di tali norme devono, tuttavia, rispettare i limiti derivanti da tale direttiva (v., in tal senso, sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 57).

43 A tale riguardo, un'estensione dei diritti alle ferie annuali retribuite oltre il minimo richiesto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 o la possibilità di ottenere un diritto a ferie annuali retribuite continuative sono misure favorevoli ai lavoratori che vanno oltre i requisiti minimi previsti a tale disposizione e, pertanto, non sono disciplinate da quest'ultima. Tali misure non possono servire a compensare l'effetto negativo, per il lavoratore, di una riduzione della retribuzione dovuta per tali ferie, a pena di rimettere in discussione il diritto alle ferie annuali retribuite a titolo di detta disposizione, di cui è parte integrante il diritto per il lavoratore di godere, durante il suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro.

44 Occorre ricordare a tale proposito che l'ottenimento della retribuzione ordinaria durante il periodo di ferie annuali retribuite è volto a consentire al lavoratore di prendere effettivamente i giorni di ferie cui ha diritto (v., in tal senso, sentenze del 16 marzo 2006, *Robinson-Steele* e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 49, nonché del 22 maggio 2014, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, punto 20). Orbene, quando la retribuzione versata a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, come nella situazione di cui trattasi nel procedimento principale, è inferiore alla retribuzione ordinaria ricevuta dal lavoratore durante i periodi di lavoro effettivo, lo stesso rischia di essere indotto a non prendere le sue ferie annuali retribuite, almeno non durante i periodi di lavoro effettivo, poiché ciò determinerebbe, durante tali periodi, una diminuzione della sua retribuzione.

45 Occorre aggiungere, a tale riguardo, che, sebbene l'articolo 8, punto 1.1, del contratto collettivo dell'edilizia fissi la durata delle ferie annuali di riposo a 30 giorni, indipendentemente dai periodi di disoccupazione parziale durante i quali il lavoratore non ha prestato lavoro effettivo, dall'articolo 8, punto 4.3, di tale contratto risulta che, in caso di ferie parzialmente godute, l'indennità per ferie retribuite è proporzionalmente ridotta. Così, il contratto collettivo dell'edilizia produce l'effetto che a un lavoratore che non prende tutti i giorni di ferie cui ha diritto in base a tale contratto, ma soltanto i giorni di ferie cui ha diritto in forza dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, tenuto conto dei periodi di disoccupazione parziale, è concessa un'indennità per ferie retribuite inferiore a quella cui ha diritto in forza di tale articolo 7.

46 Infine, riguardo alla norma secondo cui le ore di straordinario svolte dal lavoratore sono computate ai fini del calcolo della retribuzione dovuta a titolo dei diritti alle ferie annuali retribuite, si deve rilevare che, a causa del suo carattere eccezionale e imprevedibile, la retribuzione percepita per ore di straordinario svolte non fa parte, in linea di principio, della retribuzione ordinaria cui il lavoratore ha diritto a titolo di ferie annuali retribuite previste all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.

47 Tuttavia, quando gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro richiedono al lavoratore di svolgere ore di straordinario con carattere ampiamente prevedibile e abituale, e la cui retribuzione costituisce un elemento significativo della retribuzione complessiva che il lavoratore percepisce nell'ambito dell'esercizio della sua attività professionale, la retribuzione percepita per tali ore di straordinario dovrebbe essere inclusa nella retribuzione ordinaria a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, affinché il lavoratore goda, in occasione di tali ferie, di condizioni economiche paragonabili a quelle di cui beneficia nell'esercizio del suo lavoro. Spetta al giudice del rinvio verificare se ciò accada nel procedimento principale.

48 Quanto al ruolo del giudice nazionale chiamato a dirimere una controversia tra privati nella quale la normativa nazionale in questione appaia contraria al diritto dell'Unione, occorre ancora ricordare che spetta a tale giudice nazionale assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale derivante

dalle norme di diritto dell'Unione e garantirne la piena efficacia (sentenze del 19 gennaio 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punto 45, e del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 29).

49 A tale riguardo, l'obbligo per gli Stati membri, derivante da una direttiva, di conseguire il risultato previsto da quest'ultima così come il loro dovere di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo s'impongono a tutte le autorità degli Stati membri, comprese, nell'ambito delle loro competenze, quelle giurisdizionali (sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).

50 Ne consegue che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali chiamati a interpretarlo sono tenuti a prendere in considerazione l'insieme delle norme di tale diritto e ad applicare i criteri ermeneutici riconosciuti dallo stesso al fine di interpretarlo per quanto più possibile alla luce della lettera e dello scopo della direttiva di cui trattasi, onde conseguire il risultato fissato da quest'ultima e conformarsi pertanto all'articolo 288, terzo comma, TFUE (sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 31 e giurisprudenza ivi citata).

51 Sebbene l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al diritto dell'Unione nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del diritto interno trovi un limite nei principi generali del diritto e non possa servire a fondare un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale, l'esigenza di un'interpretazione conforme include, tuttavia, l'obbligo, per i giudici nazionali, di modificare, se del caso, una giurisprudenza consolidata se questa si basa su un'interpretazione del diritto nazionale incompatibile con gli scopi di una direttiva (v., in tal senso, sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punti 32 e 33 nonché giurisprudenza ivi citata).

52 Nel presente caso, in una controversia come quella di cui al procedimento principale, che vede opposti due privati, ossia il sig. Hein e la Holzkamm, il giudice del rinvio è tenuto a interpretare la sua normativa nazionale in modo conforme all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88. A tale riguardo, va precisato che una siffatta interpretazione dovrebbe comportare che l'indennità per ferie retribuite versata ai lavoratori, a titolo delle ferie minime previste da tale disposizione, non sia inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita da questi ultimi durante i periodi di lavoro effettivo. Per contro, detta disposizione non obbliga a interpretare la normativa nazionale nel senso che essa conferisca una gratifica in via convenzionale che si aggiunga a tale media della retribuzione ordinaria, né nel senso che la retribuzione percepita per ore di straordinario sia presa in considerazione, a meno che non siano soddisfatte le condizioni enunciate al punto 47 della presente sentenza.

53 Dalle considerazioni che precedono risulta che occorre rispondere alla prima parte della prima questione dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, ai fini del calcolo dell'indennità per ferie retribuite, consente di prevedere con contratto collettivo che siano prese in considerazione le riduzioni di retribuzione risultanti dall'esistenza, durante il periodo di riferimento, di giorni in cui, a causa di disoccupazione parziale, non sia prestato lavoro effettivo, circostanza che ha come conseguenza che il dipendente percepisce, per la durata delle ferie annuali minime di cui beneficia a titolo del medesimo articolo 7, paragrafo 1, un'indennità per ferie retribuite inferiore alla retribuzione ordinaria che egli riceve durante i periodi di lavoro. Spetta al giudice del rinvio interpretare la normativa nazionale quanto più possibile, alla luce del testo nonché dello scopo della direttiva 2003/88, in modo tale che l'indennità per ferie retribuite versata ai lavoratori, a titolo delle

ferie minime previste allo stesso articolo 7, paragrafo 1, non sia inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita da questi ultimi durante i periodi di lavoro effettivo.

54 Tenuto conto della risposta fornita alla prima parte della prima questione, non è necessario rispondere separatamente alla seconda parte di tale questione.

Sulla seconda questione

55 Con la seconda questione, il giudice del rinvio s'interroga, in sostanza, sulla possibilità di limitare gli effetti nel tempo della presente sentenza nell'ipotesi in cui la Corte ritenesse che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 nonché l'articolo 31 della Carta debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale. Nel caso in cui si neghi una siffatta limitazione, tale giudice chiede, in sostanza, alla Corte se il diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso che osta a che i giudici nazionali tutelino, sulla base del diritto interno, il legittimo affidamento dei datori di lavoro riguardo al mantenimento della giurisprudenza degli organi giurisdizionali nazionali di ultima istanza che confermava la legittimità delle disposizioni in materia di ferie retribuite del contratto collettivo dell'edilizia.

56 Si deve ricordare al riguardo che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, l'interpretazione di una norma di diritto dell'Unione, da quest'ultima fornita nell'esercizio della competenza attribuitale dall'articolo 267 TFUE, chiarisce e precisa il significato e la portata della norma stessa, nel senso in cui deve o avrebbe dovuto essere intesa e applicata sin dal momento della sua entrata in vigore. Ne deriva che la norma così interpretata può e deve essere applicata dal giudice anche a rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza che statuisce sulla domanda d'interpretazione, purché, d'altro canto, sussistano i presupposti per sottoporre al giudice competente una lite relativa all'applicazione di detta norma (sentenze del 6 marzo 2007, *Meilicke e a.*, C-292/04, EU:C:2007:132, punto 34, nonché del 22 settembre 2016, *Microsoft Mobile Sales International e a.*, C-110/15, EU:C:2016:717, punto 59).

57 Solo in via eccezionale, in applicazione di un principio generale di certezza del diritto intrinseco all'ordinamento giuridico dell'Unione, la Corte può essere indotta a limitare la possibilità per gli interessati di invocare una disposizione da essa interpretata al fine di rimettere in discussione rapporti giuridici costituiti in buona fede. Affinché una tale limitazione possa essere disposta, è necessario che siano soddisfatti due criteri essenziali, cioè la buona fede degli ambienti interessati e il rischio di gravi inconvenienti (sentenza del 22 settembre 2016, *Microsoft Mobile Sales International e a.*, C-110/15, EU:C:2016:717, punto 60 nonché giurisprudenza ivi citata).

58 Più specificamente, la Corte ha fatto ricorso a tale soluzione soltanto in circostanze ben precise, in particolare quando vi era un rischio di gravi ripercussioni economiche dovute, segnatamente, all'elevato numero di rapporti giuridici costituiti in buona fede sulla base della normativa ritenuta validamente vigente e quando risultava che i singoli e le autorità nazionali erano stati indotti ad adottare un comportamento non conforme al diritto dell'Unione in ragione di un'oggettiva e rilevante incertezza circa la portata delle disposizioni di diritto dell'Unione, incertezza alla quale avevano eventualmente contribuito gli stessi comportamenti tenuti da altri Stati membri o dalla Commissione europea (sentenze del 15 marzo 2005, *Bidar*, C-209/03, EU:C:2005:169, punto 69; del 13 aprile 2010, *Bressol e a.*, C-73/08, EU:C:2010:181, punto 93, nonché del 22 settembre 2016, *Microsoft Mobile Sales International e a.*, C-110/15, EU:C:2016:717, punto 61).

59 Nel presente caso, nessun elemento del fascicolo consente di ritenere che la condizione relativa alle gravi ripercussioni economiche sia soddisfatta.

60 Dalle considerazioni che precedono discende che non occorre limitare nel tempo gli effetti della presente sentenza.

61 Riguardo alla questione se il diritto dell'Unione consenta che giudici nazionali tutelino, sulla base del diritto interno, il legittimo affidamento dei datori di lavoro riguardo al mantenimento della giurisprudenza degli organi giurisdizionali nazionali di ultima istanza che confermava la legittimità delle disposizioni del contratto collettivo dell'edilizia in materia di ferie retribuite, si deve rilevare che l'applicazione del principio della tutela del legittimo affidamento, quale prospettata dal giudice del rinvio, equivarrebbe, in realtà, a limitare gli effetti nel tempo dell'interpretazione accolta dalla Corte quanto alle disposizioni del diritto dell'Unione, poiché, tramite tale applicazione, detta interpretazione non sarebbe applicabile nel procedimento principale (v., in tal senso, sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 39).

62 Orbene, al di fuori di circostanze eccezionali, la cui sussistenza, come risulta dalla valutazione contenuta al punto 59 della presente sentenza, non è stata stabilita, il diritto dell'Unione così interpretato deve essere applicato dal giudice anche a rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza che statuisce sulla domanda di interpretazione, purché sussistano, peraltro, com'è stato ricordato al punto 56 della presente sentenza, i presupposti per sottoporre ai giudici competenti una controversia relativa all'applicazione di detto diritto (v., in tal senso, sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

63 Dalle considerazioni che precedono risulta che occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che non occorre limitare gli effetti nel tempo della presente sentenza e che il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che osta a che i giudici nazionali tutelino, sulla base del diritto interno, il legittimo affidamento dei datori di lavoro riguardo al mantenimento della giurisprudenza degli organi giurisdizionali nazionali di ultima istanza che confermava la legittimità delle disposizioni in materia di ferie retribuite del contratto collettivo dell'edilizia.

Sulle spese

64 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 (Quarta Sezione) dichiara:

1) 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, nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, ai fini del calcolo dell'indennità per ferie retribuite, consente di prevedere con contratto collettivo che siano prese in considerazione le riduzioni di retribuzione risultanti dall'esistenza, durante il periodo di riferimento, di giorni in cui, a causa di disoccupazione parziale, non sia prestato lavoro effettivo, circostanza che ha come conseguenza che il dipendente percepisce, per la durata delle ferie annuali minime di cui beneficia a titolo del medesimo articolo 7, paragrafo 1, un'indennità per ferie retribuite inferiore alla retribuzione ordinaria che egli riceve durante i periodi di lavoro. Spetta al giudice del rinvio interpretare la normativa nazionale quanto più

possibile, alla luce del testo nonché dello scopo della direttiva 2003/88, in modo tale che l'indennità per ferie retribuite versata ai lavoratori, a titolo delle ferie minime previste allo stesso articolo 7, paragrafo 1, non sia inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita da questi ultimi durante i periodi di lavoro effettivo.

2) Non occorre limitare gli effetti nel tempo della presente sentenza e il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che osta a che i giudici nazionali tutelino, sulla base del diritto interno, il legittimo affidamento dei datori di lavoro riguardo al mantenimento della giurisprudenza degli organi giurisdizionali nazionali di ultima istanza che confermava la legittimità delle disposizioni in materia di ferie retribuite del contratto collettivo dell'edilizia.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.
