



Il diritto alle ferie annuali retribuite può essere ridotto proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro pattuita con un piano sociale

Il diritto dell'Unione non osta a che un'impresa e il suo comitato aziendale concludano un piano sociale prevedendo la riduzione proporzionale del diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore il cui orario di lavoro venga ridotto

Il diritto dell'Unione¹ garantisce a tutti i lavoratori almeno quattro settimane di ferie annuali retribuite. In caso di fine del rapporto di lavoro, questo periodo minimo di ferie annuali retribuite può essere sostituito da un'indennità finanziaria.

L'Arbeitsgericht Passau (Tribunale del lavoro di Passau, Germania) chiede alla Corte di giustizia se il diritto dell'Unione osti a legislazioni o prassi nazionali – come un piano sociale concordato tra l'impresa e il suo comitato aziendale – che prevedano la riduzione del diritto alle ferie annuali retribuite proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti durante un periodo contrassegnato da difficoltà economiche per l'impresa.

Detto giudice è investito di controversie tra i sigg. Heimann e Toltschin e il loro ex datore di lavoro, la società Kaiser GmbH, un'impresa dell'indotto dell'industria automobilistica, in merito a un indennizzo finanziario preteso in compensazione dei giorni di ferie annuali che detti lavoratori non hanno potuto godere durante il 2009 e il 2010. Per difficoltà economiche, la Kaiser aveva licenziato i sigg. Heimann e Toltschin a decorrere, rispettivamente, dalla fine dei mesi di giugno e agosto 2009. Tuttavia, in base a un piano sociale concluso tra la Kaiser e il suo comitato aziendale, i loro contratti erano stati formalmente prorogati per un anno. Durante tale periodo, i sigg. Heimann e Toltschin non erano tenuti a lavorare («Kurzarbeit Null» ossia riduzione dell'orario di lavoro a zero ore) e la Kaiser non aveva l'obbligo di versare loro la retribuzione. I sigg. Heimann e Toltschin ricevevano da parte dell'Agenzia tedesca di collocamento, tramite la Kaiser, un assegno detto «Kurzarbeitergeld». La Kaiser sostiene che, durante tale periodo di «riduzione dell'orario di lavoro a zero ore», i sigg. Heimann e Toltschin non potevano maturare diritti a ferie annuali retribuite.

Con la sua sentenza odierna, la Corte risponde che il diritto dell'Unione non osta a legislazioni o prassi nazionali – come un piano sociale concordato tra l'impresa e il suo comitato aziendale – che prevedano la riduzione del diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro (principio del prorata temporis).

La Corte constata che la posizione di un lavoratore il cui orario di lavoro è stato ridotto nel quadro di un piano sociale è fondamentalmente diversa da quella di un lavoratore in congedo malattia, il quale gode, secondo la sua giurisprudenza, di un diritto a ferie annuali retribuite allo stesso titolo di un lavoratore in attività.

Infatti, nel quadro di una riduzione dell'orario di lavoro, gli obblighi sia del lavoratore sia del datore di lavoro sono sospesi, in forza di un piano aziendale. Inoltre, a differenza di un lavoratore malato, soggetto a disagi fisici o psichici provocati dalla sua malattia, il lavoratore il cui orario di lavoro sia stato ridotto può utilizzare il tempo che gli resta a disposizione per riposarsi o dedicarsi ad attività

¹ La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in combinato disposto con la 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).

rilassanti e ricreative. Inoltre, se il datore di lavoro fosse obbligato a farsi carico delle ferie annuali retribuite durante il periodo di riduzione dell'orario di lavoro, ciò rischierebbe di comportare una reticenza da parte del datore di lavoro nei confronti della conclusione di un piano sociale, in base al quale il contratto di lavoro è prorogato per ragioni puramente sociali e, quindi, nell'interesse del lavoratore.

Viceversa, la posizione di un dipendente il cui orario di lavoro sia stato ridotto è paragonabile a quella del dipendente impiegato a tempo parziale. Pertanto, conformemente alla sua giurisprudenza², la Corte ricorda che, in relazione a un periodo di lavoro a tempo parziale, il diritto alle ferie annuali retribuite può essere ridotto proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106

² Sentenza del 22 aprile 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, [C-486/08](#).