

Sentenza della Corte (Grande Sezione) del 4 ottobre 2018.

Ministerul Justiției e Tribunalul Botoșani contro Maria Dicu.

Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Organizzazione dell’orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE – Diritto alle ferie annuali retribuite – Direttiva 2010/18/UE – Accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale – Congedo parentale non considerato come periodo di lavoro effettivo.

Causa C-12/17.

Digital reports (Court Reports - general)

ECLI identifier: ECLI:EU:C:2018:799

Languages and formats available

Text

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

4 ottobre 2018 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Organizzazione dell’orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE – Diritto alle ferie annuali retribuite – Direttiva 2010/18/UE – Accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale – Congedo parentale non considerato come periodo di lavoro effettivo»

Nella causa C-12/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dalla Curtea de Apel Cluj (Corte d’appello di Cluj, Romania), con decisione dell’11 ottobre 2016, pervenuta in cancelleria il 10 gennaio 2017, nel procedimento

Tribunalul Botoșani,

Ministerul Justiției

contro

Maria Dicu,

con l’intervento di:

Curtea de Apel Suceava,

Consiliul Superior al Magistraturii,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, A. Tizzano, vicepresidente, M. Ilešič, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, E. Levits (relatore), presidenti di sezione, A. Borg Barthet, A. Arabadjiev, F. Biltgen, K. Jürimäe, e C. Lycourgos, giudici,

avvocato generale: P. Mengozzi

cancelliere: R. Șereș, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 15 gennaio 2018,

considerate le osservazioni presentate:

- per il Consiliul Superior al Magistraturii, da M. Ghena, in qualità di agente;
- per il governo rumeno, inizialmente da R.-H. Radu, O.-C. Ichim, L. Lițu ed E. Gane, successivamente da C.-R. Cañțăr, O.-C. Ichim, L. Lițu ed E. Gane, in qualità di agenti;

- per il governo tedesco, da D. Klebs e T. Henze, in qualità di agenti;
 - per il governo estone, da A. Kalbus, in qualità di agente;
 - per il governo spagnolo, da S. Jiménez García, in qualità di agente;
 - per il governo italiano, da G. Palmieri, in qualità di agente, assistita da G. De Socio, avvocato dello Stato;
 - per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;
 - per la Commissione europea, da M. van Beek e C. Hödlmayr, in qualità di agenti,
- sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 20 marzo 2018, ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione 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 2003, L 299, pag. 9).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, il Tribunalul Botoșani (Tribunale superiore di Botoșani, Romania) e il Ministerul Justiției (Ministero della Giustizia, Romania) e, dall'altro, la sig.ra Maria Dicu, in merito alla determinazione dei diritti di quest'ultima alle ferie annuali retribuite a titolo dell'anno 2015.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 2003/88

- 3 Il considerando 6 della direttiva 2003/88 è così formulato:

«Conviene tener conto dei principi dell'Organizzazione internazionale del lavoro in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, compresi quelli relativi al lavoro notturno».
- 4 L'articolo 1 di detta direttiva, intitolato «Oggetto e campo di applicazione», stabilisce 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 L'articolo 7 di detta direttiva, intitolato «Ferie annuali», così 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'articolo 15 della stessa 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».

- 7 L'articolo 17 della direttiva 2003/88 prevede che gli Stati membri possano derogare a talune disposizioni di tale direttiva. Tuttavia, nessuna deroga è ammessa per quanto riguarda l'articolo 7 della stessa.

Direttiva 2010/18/UE

- 8 L'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale, concluso il 18 giugno 2009 (in prosieguo: l'«accordo quadro in materia di congedo parentale»), che figura nell'allegato della direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU 2010, L 68, pag. 13), alla clausola 2, punto 1, prevede quanto segue:

«Il presente accordo attribuisce ai lavoratori di ambo i sessi il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio (...)».

- 9 La clausola 2, punto 2, di tale accordo quadro così recita:

«Il congedo è accordato per un periodo minimo di quattro mesi e, per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, andrebbe previsto, in linea di principio, in forma non trasferibile. Per incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i due genitori, almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile. Le modalità di applicazione del periodo non trasferibile sono fissate a livello nazionale attraverso la legislazione e/o contratti collettivi, tenendo conto delle disposizioni sul congedo in vigore negli Stati membri».

- 10 La clausola 5 di detto accordo quadro è redatta come segue:

«1. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.

2. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi nazionali.

3. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

(...)».

- 11 Secondo la clausola 8, punto 1, dell'accordo quadro in materia di congedo parentale, gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.

Diritto rumeno

- 12 La Legea n. 53/2003 privind Codul muncii (legge n. 53/2003 sul codice del lavoro), nella sua versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «codice del lavoro»), all'articolo 10 dispone quanto segue:

«Il contratto individuale di lavoro è il contratto mediante il quale una persona fisica, il lavoratore dipendente, si obbliga a prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro, persona fisica o giuridica, in cambio di una remunerazione, denominata salario».

- 13 L'articolo 49, paragrafi 1, 2 e 3, dello stesso codice così dispone:

«(1) La sospensione del contratto individuale di lavoro può avvenire ex lege, di comune accordo o su iniziativa unilaterale di una delle parti

(2) Dalla sospensione del contratto individuale di lavoro deriva la sospensione della prestazione lavorativa da parte del lavoratore dipendente e della remunerazione da parte del datore di lavoro.

(3) Durante la sospensione possono tuttavia sussistere ulteriori diritti e obblighi delle parti oltre a quelli previsti al comma 2, se previsti da leggi speciali, dal contratto collettivo di lavoro applicabile, dai contratti individuali di lavoro o da regolamenti interni».

14 Ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, lettera a), di detto codice:

«Il contratto individuale di lavoro può essere sospeso, su iniziativa del lavoratore dipendente nei seguenti casi:

a) congedo parentale per figli fino a due anni di età (...)».

15 L'articolo 145, paragrafi da 4 a 6, dello stesso codice così recita:

«(4) Nel determinare la durata del periodo di ferie annuali, i periodi di temporanea incapacità lavorativa nonché quelli di congedo di maternità, di congedo per maternità a rischio e di congedo per malattia dei figli vengono considerati periodi di lavoro effettivo.

(5) Nel caso in cui la temporanea incapacità lavorativa o il congedo di maternità o per maternità a rischio durante la gravidanza o l'allattamento, o per malattia del figlio si sia verificato nel periodo di ferie annuali, quest'ultimo si interrompe, con la conseguenza che il lavoratore dipendente prende il resto dei giorni di ferie una volta cessata la condizione [che ha comportato la temporanea incapacità lavorativa]. Quando ciò non è possibile, si dovrà procedere alla riprogrammazione dei giorni di ferie di cui non ha beneficiato.

(6) Il lavoratore dipendente ha diritto alle ferie annuali anche qualora la condizione di temporanea incapacità lavorativa persista, alle condizioni della legge, per un intero anno civile, e il datore di lavoro è obbligato a concedere il periodo di ferie annuali entro 18 mesi dall'anno successivo a quello in cui il lavoratore era in congedo per malattia».

16 L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii n. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor (decisione del Consiglio superiore della Magistratura n. 325/2005, che approva il regolamento sui congedi dei giudici e dei procuratori) dispone quanto segue:

«(1) I giudici e i procuratori hanno diritto a un periodo annuale di ferie retribuite di 35 giorni lavorativi. Tale diritto non può essere oggetto di rinunce o limitazioni.

(2) La durata delle ferie annuali prevista dal [regolamento sui congedi dei giudici e dei procuratori] è correlata all'attività svolta nel corso dell'anno civile. Nel determinare la durata del periodo di ferie annuali, i periodi di temporanea incapacità lavorativa nonché quelli di congedo di maternità, di congedo per maternità a rischio durante la gravidanza o l'allattamento o per cura del figlio malato sono considerati periodi di lavoro effettivo».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

17 La sig.ra Dicu è magistrato presso il Tribunalul Botoșani (Tribunale superiore di Botoșani). Nel 2014 usufruiva, anzitutto, dell'insieme delle sue ferie annuali retribuite, poi, dal 1° ottobre 2014 fino al 3 febbraio 2015, di un congedo di maternità. Ella beneficiava successivamente di un congedo parentale nel periodo compreso tra il 4 febbraio 2015 e il 16 settembre 2015, durante il quale il suo rapporto di lavoro fu sospeso. Infine, dal 17 settembre al 17 ottobre 2015, usufruiva di 30 giorni di ferie annuali retribuite.

18 In forza del diritto rumeno, che prevede un diritto alle ferie annuali retribuite di 35 giorni, la sig.ra Dicu chiedeva al tribunale presso il quale prestava servizio di concederle i cinque giorni di ferie annuali retribuite residui per l'anno 2015, di cui aveva l'intenzione di beneficiare durante i giorni lavorativi situati tra le feste di fine anno.

- 19 Il Tribunalul Botoșani (Tribunale superiore di Botoșani) rifiutava tale domanda per il motivo che, secondo il diritto rumeno, la durata delle ferie annuali retribuite è proporzionale al periodo di lavoro effettivo svolto durante l'anno in corso e che, al riguardo, la durata del congedo parentale di cui ella aveva beneficiato nel 2015 non poteva essere considerata come periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali retribuite. Il Tribunalul Botoșani (Tribunale superiore di Botoșani) affermava inoltre che il periodo di ferie annuali retribuite di cui aveva beneficiato la sig.ra Dicu tra il 17 settembre e il 17 ottobre 2015 a titolo dell'anno 2015 includeva sette giorni di congedo che erano stati presi anticipatamente per l'anno 2016.
- 20 La sig.ra Dicu proponeva ricorso dinanzi al Tribunalul Cluj (Tribunale superiore di Cluj, Romania) avverso il Tribunalul Botoșani (Tribunale superiore di Botoșani), la Curtea de Apel Suceava (Corte d'appello di Suceava, Romania), il Ministero della Giustizia e il Consiliul Superior al Magistraturii (Consiglio superiore della magistratura, Romania), per far dichiarare che la durata del suo congedo parentale, ai fini della determinazione dei suoi diritti alle ferie annuali retribuite per l'anno 2015, doveva essere considerata come periodo di lavoro effettivo.
- 21 Con sentenza del 17 maggio 2016, il Tribunalul Cluj (Tribunale superiore di Cluj) accoglieva il ricorso della sig.ra Dicu. Il Tribunalul Botoșani (Tribunale superiore di Botoșani) e il Ministero della Giustizia interponevano appello contro tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio.
- 22 In tali circostanze, la Curtea de Apel Cluj (Corte d'appello di Cluj, Romania) sospendeva il procedimento e sottoponeva alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE vada interpretato nel senso che osta ad una disposizione della normativa nazionale che, nel determinare la durata delle ferie del lavoratore, non considera il periodo di congedo parentale per un figlio fino ai due anni di età come periodo di lavoro effettivo».

Sulla questione pregiudiziale

- 23 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che esso osta a una disposizione nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali retribuite garantite da detto articolo a un lavoratore per un periodo di riferimento, non consideri la durata di un congedo parentale fruito da tale lavoratore nel corso del suddetto periodo come periodo di lavoro effettivo.
- 24 Va rammentato in proposito che, come emerge dalla stessa formulazione dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, 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 (v. sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).
- 25 Si deve anche osservare che tale diritto, conferito a ciascun lavoratore, è espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, alla quale l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce lo stesso valore giuridico dei Trattati (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 33 e giurisprudenza ivi citata).
- 26 Occorre inoltre precisare che, se è vero che gli Stati membri devono astenersi dal subordinare a qualsiasi condizione la costituzione stessa del diritto alle ferie annuali retribuite, il quale scaturisce direttamente dalla direttiva 2003/88 (v., in particolare, sentenze del 26 giugno 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punto 53; del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 28, nonché del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 34), la questione che il presente procedimento mira a chiarire è se, ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali retribuite, un periodo di congedo parentale debba o meno essere assimilato a un periodo di lavoro effettivo.

- 27 Va ricordata, in proposito, la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite, conferito a ciascun lavoratore dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, che è quella 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., segnatamente, sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 25; del 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punto 31, nonché del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 25).
- 28 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 maturati in forza del contratto di lavoro (v., in tal senso, sentenza dell'11 novembre 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, punto 29).
- 29 È vero che da una giurisprudenza costante risulta che, in talune situazioni specifiche nelle quali il lavoratore non è in grado di adempiere alle proprie funzioni, a causa, in particolare, di un'assenza per malattia debitamente giustificata, il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere subordinato da uno Stato membro all'obbligo di avere effettivamente lavorato (v., segnatamente, sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 20 e giurisprudenza ivi citata). Così, per quanto riguarda il diritto alle ferie annuali retribuite, i lavoratori assenti dal lavoro a titolo di congedo per malattia durante il periodo di riferimento sono assimilati a quelli che hanno effettivamente lavorato nel corso di tale periodo (v., in particolare, sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 40).
- 30 Lo stesso vale per le lavoratrici in congedo di maternità, che, di conseguenza, si trovano in stato di incapacità di svolgere le proprie funzioni nell'ambito dei loro rapporti di lavoro e i cui diritti alle ferie annuali retribuite devono essere assicurati nel caso di tale congedo di maternità e poter essere esercitati in un periodo diverso da quello di quest'ultimo congedo (v., in tal senso, sentenza del 18 marzo 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, punti 34, 35 e 38).
- 31 Tuttavia, la giurisprudenza citata nei due punti precedenti non può essere applicata mutatis mutandis alla situazione di un lavoratore, come la sig.ra Dicu, che abbia beneficiato di un congedo parentale durante il periodo di riferimento.
- 32 Infatti, occorre sottolineare anzitutto che la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia è, in linea di principio, imprevedibile (sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 51) e indipendente dalla volontà del lavoratore (v., in tal senso, sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 49). Come già rilevato dalla Corte al punto 38 della sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18), la Convenzione n. 132 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, del 24 giugno 1970, relativa ai congedi annuali pagati, come riveduta, i cui principi devono essere presi in considerazione, in forza del considerando 6 della direttiva 2003/88, ai fini dell'interpretazione di quest'ultima, annovera, al suo articolo 5, paragrafo 4, le assenze per malattia tra le assenze dal lavoro «per motivi indipendenti dalla volontà dell'interessato», che devono essere «calcolate nel periodo di servizio». Per contro, la fruizione di un congedo parentale non ha carattere imprevedibile e, nella maggioranza dei casi, risulta dalla volontà del lavoratore di aver cura del suo bambino (v., in tal senso, sentenza del 20 settembre 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punto 35).
- 33 Dal momento, poi, che il lavoratore in congedo parentale 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 (v., per analogia, sentenza dell'8 novembre 2012, Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 29).

- 34 La situazione del lavoratore in congedo parentale si distingue ugualmente da quella della lavoratrice che esercita il suo diritto al congedo di maternità. Infatti, il congedo di maternità è volto, da un lato, alla protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza e, dall'altro, alla protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto, onde evitare che queste relazioni siano turbate dal cumulo degli oneri derivanti dal contemporaneo svolgimento di un'attività lavorativa (v., in tal senso, sentenze del 18 marzo 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, punto 32, e del 20 settembre 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punto 46).
- 35 Infine, se è vero che un lavoratore che beneficia di un congedo parentale rimane, durante tale periodo, un lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione (sentenza del 20 settembre 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punto 32), resta cionondimeno il fatto che, qualora, come nel caso di specie, il suo rapporto di lavoro sia stato sospeso sulla base del diritto nazionale, come consentito dalla clausola 5, punto 3, dell'accordo quadro sul congedo parentale, sono correlativamente sospesi, in via temporanea, gli obblighi di prestazione reciproci del datore di lavoro e del lavoratore, in particolare, l'obbligo per quest'ultimo di svolgere le mansioni ad esso incombenti nell'ambito di detto rapporto (v., per analogia, sentenza dell'8 novembre 2012, Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 28).
- 36 Ne consegue che, in una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale, il periodo di congedo parentale di cui ha beneficiato il lavoratore interessato durante il periodo di riferimento non può essere assimilato a un periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione dei suoi diritti alle ferie annuali retribuite ai sensi dell'articolo 7 della direttiva 2003/88.
- 37 Va inoltre sottolineato che, se è vero che da una giurisprudenza costante della Corte risulta che un congedo garantito dal diritto dell'Unione non può pregiudicare il diritto di fruire di un altro congedo garantito da tale diritto e avente una finalità distinta dal primo (v., in tal senso, sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 26 e giurisprudenza ivi citata), non si può tuttavia dedurre da tale giurisprudenza, elaborata nel contesto di situazioni caratterizzate da una sovrapposizione o da una coincidenza tra i periodi relativi a detti due congedi rispettivi, che gli Stati membri sono tenuti a considerare che un periodo di congedo parentale di cui ha beneficiato un lavoratore durante il periodo di riferimento corrisponde a un periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione dei suoi diritti alle ferie annuali retribuite ai sensi della direttiva 2003/88.
- 38 Dall'insieme dei rilievi suesposti discende che si deve rispondere alla questione posta dichiarando che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 dev'essere interpretato nel senso che esso non osta a una disposizione nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali retribuite garantite da detto articolo a un lavoratore per un periodo di riferimento, non consideri la durata di un congedo parentale fruito da tale lavoratore nel corso del suddetto periodo come periodo di lavoro effettivo.

Sulle spese

- 39 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 (Grande Sezione) dichiara:

L'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, dev'essere interpretato nel senso che esso non osta a una disposizione nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali retribuite garantite da detto articolo a un lavoratore per un periodo di riferimento, non consideri la durata di un congedo

parentale fruito da tale lavoratore nel corso del suddetto periodo come periodo di lavoro effettivo.

Firme