

LA RETRIBUZIONE RELATIVA AL PERIODO DI FERIE DEVE COMPRENDERE ANCHE LE PROVVISORIE.

La Corte di Giustizia europea con sentenza del 22 maggio 2014 si è pronunciata in merito all'interpretazione dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE del Parlamento e Consiglio Europeo; qualora il dipendente percepisca una provvigione fissata in base alle vendite realizzate (nel caso specifico si trattava di un lavoratore britannico con qualifica di consulente addetto alle vendite di energia), detta provvigione deve essere necessariamente inclusa nel calcolo della retribuzione.

La Suprema Corte – con la sentenza in questione – doveva chiarire due aspetti:

- dare una corretta interpretazione dell'art.7, paragrafo 1, della Direttiva 2003/88 per quanto attiene all'effettiva retribuzione da erogare a titolo di ferie;
- quantificare, nell'ipotesi di includere anche eventuali elementi variabili della retribuzione, l'ammontare della retribuzione stessa.

Relativamente al primo aspetto, la Corte ha ribadito una giurisprudenza ormai consolidata secondo cui *“il diritto alle ferie annuali retribuite di ogni lavoratore dev'essere considerato come principio di diritto sociale dell'Unione europea che riveste particolare importanza, al quale non è possibile derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata soltanto nei limiti espressamente enunciati dalla direttiva 93/104 stessa, direttiva che è stata codificata dalla direttiva 2003/88. Tale diritto è, peraltro, espressamente sancito dall'art. 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”*.

Si conferma pertanto il principio secondo cui il lavoratore – relativamente al periodo di ferie annuali – deve percepire una retribuzione che quantificata garantisca una corrispondenza tra quanto percepito a titolo di ferie e quanto percepito durante il normale svolgimento dell'attività lavorativa. Questo principio è ritenuto essenziale, in quanto diversamente si verrebbe a creare una sorta di discriminazione, tanto che il lavoratore – scoraggiato dal mancato guadagno – sarebbe indotto (suo malgrado) a rinunciare alle ferie..

Per quanto attiene al secondo aspetto, la Corte si esprime ribadendo che l'importo della retribuzione corrisposta a titolo di ferie annuali deve, in linea di principio essere calcolato in modo da corrispondere alla retribuzione ordinaria percepita dal lavoratore. Nel caso specifico del lavoratore britannico si demanda il calcolo al Giudice nazionale – che dovrà tener conto delle direttive impartite dalla Corte stessa – ed effettuare il calcolo della retribuzione sulla base di una media applicata su un periodo di riferimento, da questi giudicato rappresentativo.

In conclusione il lavoratore ha il diritto di percepire una retribuzione che non si modifica in funzione della sua presenza o meno a lavoro, limitatamente al periodo di assenza relativo alle ferie annuali.