

parziale e lavoratori a tempo pieno, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge o alle prassi nazionali, dovrebbero individuare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli.

- 2) Se le disposizioni nazionali con cui ai datori di lavoro viene imposto di predisporre ed aggiornare numerosi documenti sociali, ai sensi degli artt. 157-169 della legge programmatica 22 dicembre 1989, e con cui viene sanzionato penalmente il mancato rispetto delle dette disposizioni ovvero possono essere irrogate sanzioni amministrative pecuniarie e sanzioni civili, siano compatibili con le disposizioni di diritto comunitario e con la direttiva del Consiglio 15 dicembre 1977, 97/81/CE, segnatamente con la clausola 5, n. 1, lett. A), che stabilisce che, nel quadro del principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge o alle prassi nazionali, dovrebbero individuare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli.

(¹) Direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9).

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Supreme Court of the United Kingdom il 2 aprile 2010
— **Williams e altri/British Airways plc**

(Causa C-155/10)

(2010/C 161/32)

Lingua processuale: l'inglese

Giudice del rinvio

Supreme Court of the United Kingdom

Parti

Ricorrente: Williams e altri

Convenuta: British Airways plc

Questioni pregiudiziali

- i) Ai sensi (a) degli artt. 7 delle direttive del Consiglio 93/104/CE (¹) e 2003/88/CE (²) e (b) dell'art. 3 dell'accordo europeo allegato alla direttiva del Consiglio 2000/79/CE (³), (1) in che misura, eventualmente, il diritto europeo definisca o stabilisca condizioni circa la natura o il livello dei pagamenti che devono essere effettuati per i periodi di ferie annuali retribuite e (2) in che misura, eventualmente, gli Stati membri possano determinare le modalità di calcolo di detti pagamenti;
- ii) in particolare, se sia sufficiente che, ai sensi del diritto nazionale e/o delle prassi e/o degli accordi collettivi e/o dei contratti collettivi stipulati tra datori di lavoro e lavoratori, il pagamento effettuato consenta e renda appetibile al lavoratore la fruizione e il godimento, nel senso più pieno di tali termini, delle proprie ferie annuali e non comporti il ragionevole rischio che egli vi rinunci;
- iii) oppure, se sia necessario che la retribuzione debba (a) corrispondere con esattezza ovvero (b) essere approssimativamente paragonabile alla retribuzione «ordinaria» del lavoratore.

Inoltre, in caso di risposta affermativa alla questione sub (iii), lett. (a) o (b):

- iv) Se la misura o il termine di paragone pertinente sia (a) la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito nello specifico periodo di congedo se avesse lavorato invece di usufruire del congedo o sia (b) la retribuzione che percepiva in un altro periodo durante il quale lavorava, e, in tal caso, quale periodo.
- v) Quali debbano essere i criteri di valutazione di una retribuzione «ordinaria» o «paragonabile» neicasi in cui (a) la retribuzione di un lavoratore in servizio sia incrementata qualora e nei limiti in cui egli svolga una particolare attività; (b) esista un tetto annuale o un altro limite alla misura ovvero al periodo in cui il lavoratore possa svolgere detta attività e detto limite sia già stato superato o quasi, alla data in cui egli usufruisce delle proprie ferie annuali, cosicché al lavoratore non sarebbe stato di fatto consentito di impegnarsi in quell'attività se avesse lavorato invece di usufruire del congedo.

(¹) Direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18).

(²) Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 novembre 2003, 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299, pag. 9).

(³) Direttiva 2000/79/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, relativa all'attuazione dell'accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile concluso da Associazione of European Airlines (AEA), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) e International Air Carrier Association (IACA) (Testo rilevante ai fini del SEE) (GU L 302, pag. 57).