



Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
YVES BOT
presentate il 5 dicembre 2013¹

Causa C-539/12

Z.J.R. Lock
contro
British Gas Trading Ltd e altri

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Employment Tribunal, Leicester (Regno Unito)]

«Politica sociale — Organizzazione dell'orario di lavoro — Consulente che percepisce uno stipendio di base e provvigioni mensili in funzione della cifra d'affari realizzata e del numero di contratti di vendita stipulati — Diritto al pagamento delle provvigioni durante le ferie annuali»

1. Le questioni pregiudiziali sollevate dall'Employment Tribunal, Leicester (Regno Unito) vertono 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 lavoro², che è così formulato:

«Ferie annuali

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».

2. Tali questioni sorgono nell'ambito di una controversia tra il sig. Lock ed il suo datore di lavoro, la British Gas Trading Ltd e a. (in prosieguo: la «British Gas»), in merito alle modalità di calcolo dell'importo della retribuzione spettante a tale lavoratore durante le ferie annuali retribuite. Più precisamente, la problematica sollevata nella presente causa è se, nel caso in cui la retribuzione percepita da un lavoratore sia composta da una parte fissa e da una parte variabile, quest'ultima debba fare parte della retribuzione cui un lavoratore ha diritto per le sue ferie annuali retribuite.

I – Fatti all'origine della controversia e questioni pregiudiziali

3. Dal 2010 e a tutt'oggi il sig. Lock è impiegato presso la British Gas in qualità di consulente interno per le vendite di energia («Internal Energy Sales Consultant»). La sua funzione consiste nel persuadere clienti professionali ad acquistare i prodotti energetici della British Gas.

1 — Lingua originale: il francese.

2 — GU L 299, pag. 9.

4. La sua retribuzione è composta da due elementi principali. Il primo è costituito da uno stipendio di base ed il secondo da una provvigione.

5. Al pari dello stipendio di base, la provvigione viene pagata su base mensile. Il suo importo è variabile, essendo calcolata con riferimento alle vendite effettivamente realizzate. Essa dipende quindi non dal tempo di lavoro effettuato, bensì dal risultato di tale lavoro, cioè dal numero e dal tipo di nuovi contratti stipulati dalla British Gas. La provvigione viene corrisposta non nel momento in cui è svolto il lavoro che la genera, bensì varie settimane o vari mesi dopo la conclusione del contratto di vendita con la British Gas.

6. Il sig. Lock ha preso le ferie annuali retribuite dal 19 dicembre 2011 al 3 gennaio 2012.

7. Nel periodo compreso nelle ferie annuali, la retribuzione del sig. Lock includeva il suo stipendio di base e la provvigione da lui guadagnata nel corso delle settimane precedenti. Durante l'anno a cui si riferisce la domanda del sig. Lock, quest'ultimo ha ricevuto un pagamento mensile medio a titolo di provvigioni pari a GBP 1 912,67. Nel mese durante il quale ha goduto delle ferie annuali, oggetto della sua domanda, egli ha percepito una provvigione dell'ammontare di GBP 2 350,31. Gli è stato inoltre corrisposto lo stipendio di base, pari a GBP 1 222,50 al mese³.

8. Dato che il sig. Lock non svolgeva alcuna attività durante il suo periodo di ferie annuali, in tale periodo non è stato in grado di concludere nuove vendite o di dar seguito a vendite potenziali. Di conseguenza, durante il suddetto periodo egli non ha potuto generare alcuna provvigione. Poiché tale circostanza ha ripercussioni sfavorevoli sullo stipendio percepito dal sig. Lock nei mesi successivi alle ferie annuali, quest'ultimo ha deciso di proporre dinanzi al giudice del rinvio una domanda vertente sulla gratifica per ferie («holiday pay») non corrisposta per il periodo dal 19 dicembre 2011 al 3 gennaio 2012.

9. In considerazione di tale domanda, l'Employment Tribunal, Leicester, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Nel caso in cui:

- la retribuzione annua di un lavoratore consista in uno stipendio di base e in pagamenti di provvigioni effettuati in forza di un diritto contrattuale alla provvigione;
- la provvigione sia versata con riferimento alle vendite realizzate ed ai contratti conclusi dal datore di lavoro per effetto dell'attività del lavoratore;
- la provvigione sia erogata posticipatamente e l'importo della provvigione ricevuta in un determinato periodo di riferimento vari in funzione del valore delle vendite realizzate e dei contratti conclusi nonché del momento di siffatte vendite;
- nei periodi di ferie annuali, il lavoratore non intraprenda alcuna attività che gli darebbe diritto a siffatti pagamenti di provvigione e di conseguenza non generi alcuna provvigione per i suddetti periodi;
- per il periodo retributivo che include un periodo di ferie annuali, il lavoratore abbia diritto allo stipendio base e continui a ricevere pagamenti di provvigione basati sulle provvigioni guadagnate in precedenza, e

3 — Da tali elementi risulta che la provvigione costituisce oltre il 60% della retribuzione totale del sig. Lock.

- il suo guadagno medio ottenuto dalle provvigioni per l'intero corso dell'anno sia inferiore rispetto a quello che spetterebbe al lavoratore se non avesse fruito delle ferie in quanto, durante il periodo delle ferie, egli non ha svolto alcuna attività che gli dia diritto a pagamenti di provvigione,

se l'articolo 7 della direttiva 93/104/CE [del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18)], come modificato dalla direttiva 2003/88 (...), esiga che gli Stati membri adottino provvedimenti per garantire che un lavoratore sia pagato, per quanto riguarda i periodi di ferie annuali, con riferimento ai pagamenti di provvigioni che avrebbe guadagnato durante quel periodo se non avesse goduto le ferie, oltre che al suo stipendio di base.

- 2) Quali siano i principi sui quali si basa la risposta alla prima questione.
- 3) In caso di risposta affermativa alla prima questione, quali principi debbano (se necessario) essere adottati dagli Stati membri per calcolare l'importo dovuto al lavoratore con riferimento alla provvigione che egli avrebbe guadagnato o avrebbe potuto guadagnare se non avesse fruito delle ferie annuali».

10. I dubbi del giudice del rinvio relativi alla corretta interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 a fronte di una retribuzione costituita da una parte fissa e da una parte variabile sembrano derivare, in particolare, dalla sentenza della Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) del 27 novembre 2002, *Evans c. Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support)*⁴. Infatti, in una fattispecie analoga a quella in discussione nella presente controversia, il dipendente autore del ricorso faceva valere che l'indennità per le sue ferie annuali avrebbe dovuto essere basata sul suo reddito medio, al fine di includere sia il suo stipendio di base che i suoi guadagni medi provenienti dalle provvigioni. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ha respinto gli argomenti del dipendente. Essa ha dichiarato che la sua retribuzione non variava in proporzione al volume di lavoro svolto e che, dunque, si applicava l'articolo 221, paragrafo 2, della legge sui diritti dei lavoratori (*Employment Rights Act 1996*)⁵. Di conseguenza tale giudice ha dichiarato che il dipendente per le sue ferie annuali aveva diritto a percepire unicamente il suo stipendio di base e non un importo pari al suo guadagno medio da provvigione per i periodi in cui godeva delle ferie annuali retribuite.

II – Analisi

11. Risponderò anzitutto alla questione principale, ossia se, in una situazione come quella in discussione nel procedimento principale, in cui la retribuzione percepita da un lavoratore consiste, da un lato, in uno stipendio di base e, dall'altro, in una provvigione il cui importo viene stabilito con riferimento alle vendite realizzate ed ai contratti conclusi dal datore di lavoro per effetto dell'attività personale di tale lavoratore, l'articolo 7 della direttiva 2003/88 imponga o meno di includere la provvigione in questione nella base di calcolo della retribuzione dovuta al suddetto lavoratore per il periodo di ferie annuali retribuite.

12. A mio parere la tutela effettiva del diritto alle ferie annuali retribuite impone di rispondere a tale questione in senso affermativo.

4 — [2002] EWCA Civ 1834.

5 — Tale disposizione prevede che, «[f]atto salvo l'articolo 222, se la retribuzione del dipendente dovuta per l'attività lavorativa svolta nell'orario di lavoro regolare (calcolata su base oraria, settimanale o su un periodo diverso) non varia in proporzione al volume di lavoro svolto in tale periodo, l'importo della retribuzione settimanale corrisponde all'importo che deve essere pagato dal datore di lavoro ai sensi del contratto di lavoro in vigore alla data di calcolo se il dipendente presta la sua attività durante il normale orario di lavoro settimanale».

13. Ricordo che, secondo la giurisprudenza consolidata, il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, al quale non si può derogare⁶. Tale diritto è peraltro espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea⁷.

14. È pacifico che lo scopo del diritto alle ferie annuali retribuite è consentire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione⁸.

15. Il pagamento delle ferie prescritto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 è volto a consentire al lavoratore di prendere effettivamente le ferie cui ha diritto⁹.

16. Come la Corte ha constatato nella sua citata sentenza *Williams e a.*, la formulazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 non fornisce alcuna esplicita indicazione quanto alla retribuzione cui ha diritto il lavoratore nel corso delle sue ferie annuali¹⁰.

17. Spetta quindi alla Corte, tenuto conto dell'importanza del diritto alle ferie annuali retribuite e dello scopo dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, definire ciò che deve rientrare nella base di calcolo della retribuzione spettante ai lavoratori nei periodi delle loro ferie annuali retribuite.

18. A tale proposito, 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 riposo¹¹.

19. Infatti, come osservato dalla Corte, la direttiva 2003/88 tratta il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tal titolo come due aspetti di un unico diritto. L'obbligo di monetizzare 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 lavoro¹².

20. La Corte ha quindi dedotto da quanto precede che la retribuzione delle ferie annuali deve essere calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore. Da ciò si evince inoltre, a suo avviso, che un'indennità determinata ad un livello appena sufficiente ad evitare un serio rischio che il lavoratore non prenda le sue ferie non soddisfa le prescrizioni del diritto dell'Unione¹³.

21. Secondo la Corte, quando la retribuzione percepita dal lavoratore è composta di diversi elementi, per determinare tale retribuzione ordinaria e, di conseguenza, l'importo cui ha diritto il lavoratore durante le ferie annuali, è necessario svolgere un'analisi specifica¹⁴.

22. La situazione di cui la Corte si è occupata nella causa che ha dato luogo alla citata sentenza *Williams e a.* era quella dei piloti di linea che percepiscono una retribuzione composta di un importo annuo fisso e di premi variabili a seconda delle ore di volo maturate e del tempo trascorso fuori dalla base.

6 — V., in particolare, sentenza del 24 gennaio 2012, *Dominguez* (C-282/10, punto 16).

7 — V., segnatamente, sentenza del 15 settembre 2011, *Williams e a.* (C-155/10, Racc. pag. I-8409, punto 18).

8 — V., in particolare, sentenza del 20 gennaio 2009, *Schultz-Hoff e a.* (C-350/06 e C-520/06, Racc. pag. I-179, punto 25).

9 — Sentenza del 16 marzo 2006, *Robinson-Steele e a.* (C-131/04 e C-257/04, Racc. pag. I-2531, punto 49).

10 — Citata sentenza *Williams e a.*, punto 17.

11 — *Ibidem*, punto 19 e giurisprudenza citata.

12 — *Ibidem*, punto 20 e giurisprudenza citata.

13 — *Ibidem*, punto 21.

14 — *Ibidem*, punto 22.

23. L'analisi di tale situazione ha consentito alla Corte di definire vari criteri che permettono, a seconda dei casi, di includere od escludere determinati elementi della retribuzione spettante ad un lavoratore durante le ferie annuali retribuite.

24. La regola generale stabilita dalla Corte a proposito delle retribuzioni costituite da più componenti è che la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore, sebbene di per sé ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal diritto degli Stati membri, 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 lavoro¹⁵.

25. In applicazione di tale regola generale, la Corte ha considerato che qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro e che viene compensato tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della retribuzione complessiva del lavoratore, come il tempo trascorso in volo per i piloti di linea, deve obbligatoriamente essere preso in considerazione ai fini dell'ammontare che spetta al lavoratore durante le sue ferie annuali¹⁶.

26. Per contro, secondo la Corte, gli elementi della retribuzione complessiva del lavoratore diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro, come le spese connesse al tempo che i piloti sono costretti a trascorrere fuori dalla base, non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'importo da versare durante le ferie annuali¹⁷.

27. L'esistenza di un nesso intrinseco tra i diversi elementi che compongono la retribuzione complessiva del lavoratore e l'espletamento delle mansioni che egli è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro sembra costituire di conseguenza un criterio decisivo per far rientrare tali diversi elementi nella retribuzione dovuta al lavoratore durante le sue ferie annuali retribuite. I vari premi ai quali il lavoratore può aver diritto durante le ferie annuali retribuite devono quindi non solo essere direttamente connessi all'espletamento dei compiti che gli incombono in forza del suo contratto di lavoro, ma anche presentare un certo grado di stabilità.

28. Tale valutazione dell'esistenza di un nesso intrinseco che intercorre tra, da una parte, i vari elementi che compongono la retribuzione complessiva del lavoratore e, dall'altra, l'espletamento delle mansioni a lui affidate in ossequio al suo contratto di lavoro deve essere svolta, secondo la Corte, in funzione di una media su un periodo di riferimento giudicato rappresentativo ed alla luce del principio sviluppato dalla suesposta giurisprudenza, secondo cui la direttiva 2003/88 tratta il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tal titolo come due aspetti di un unico diritto¹⁸.

29. A tale criterio del nesso intrinseco la Corte ha aggiunto un ulteriore criterio, richiamandosi alla propria giurisprudenza relativa alla retribuzione delle lavoratrici gestanti temporaneamente assegnate ad un altro posto per la durata della gravidanza o dispensate dal lavoro¹⁹. Di conseguenza tutti gli elementi della retribuzione correlati allo status personale e professionale del lavoratore devono essere mantenuti durante le sue ferie annuali retribuite²⁰. Può trattarsi, ad esempio, dei premi correlati alla sua qualità di superiore gerarchico, alla sua anzianità ed alle sue qualifiche professionali.

15 — Ibidem, punto 23.

16 — Ibidem, punto 24.

17 — Ibidem, punto 25.

18 — Ibidem, punto 26.

19 — V., rispettivamente, sentenze del 1° luglio 2010, Parviainen (C-471/08, Racc. pag. I-6533), e Gassmayr (C-194/08, Racc. pag. I-6281).

20 — Citata sentenza Williams e a., punto 28.

30. Alla luce di tale giurisprudenza e dell'orientamento desumibile dai criteri finora elaborati dalla Corte, ritengo che una provvigione, come quella di cui beneficia il sig. Lock in funzione dei contratti di vendita conclusi dalla British Gas per effetto di un lavoro che ha svolto personalmente, debba essere inclusa nella retribuzione cui tale lavoratore può aver diritto durante le ferie annuali retribuite.

31. Infatti le provvigioni in questione sono direttamente connesse all'espletamento abituale delle mansioni che incombono al sig. Lock a norma del suo contratto di lavoro. Peraltro, siffatte provvigioni costituiscono la retribuzione di un lavoro svolto personalmente dal sig. Lock. Esse presentano dunque un nesso diretto con l'attività personale di tale lavoratore in seno alla sua impresa.

32. Inoltre tali provvigioni, sebbene la loro entità possa variare da un mese all'altro, in funzione dei risultati ottenuti dal sig. Lock, presentano nondimeno un carattere di stabilità che permette di considerarle come una parte della retribuzione ordinaria del suddetto lavoratore. In altre parole, esse costituiscono un elemento costante della sua retribuzione. Infatti un consulente che espleti in maniera soddisfacente le proprie funzioni all'interno della British Gas percepisce mensilmente una provvigione che va ad aggiungersi al suo stipendio di base.

33. Sussiste quindi effettivamente, a mio parere, un nesso intrinseco tra le provvigioni percepite mensilmente da un lavoratore quale il sig. Lock e l'espletamento delle mansioni che gli incombono in forza del suo contratto di lavoro. Tale nesso risulta ancor più evidente in quanto l'importo delle provvigioni viene calcolato, per definizione, in rapporto ai risultati ottenuti dal lavoratore in questione in termini di contratti conclusi dalla British Gas.

34. A mio avviso la mancata presa in considerazione delle provvigioni nella retribuzione dovuta al lavoratore per le sue ferie annuali retribuite è atta a dissuaderlo dall'esercitare il suo diritto alle stesse, il che è contrario all'obiettivo dell'articolo 7 della direttiva 2003/88. Un siffatto effetto dissuasivo è ancor più probabile in una situazione come quella del procedimento principale, in cui la provvigione rappresenta mediamente oltre il 60% della retribuzione percepita dal sig. Lock.

35. Accettare una soluzione del genere implicherebbe che un lavoratore quale il sig. Lock, dissuaso dall'esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite e che continuasse quindi a lavorare, godrebbe di fatto di un'indennità finanziaria sostitutiva di un periodo minimo di ferie annuali retribuite, il che è rigorosamente vietato dal diritto dell'Unione. Infatti, ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro²¹.

36. Per opporsi a che provvigioni come quelle percepite abitualmente dal sig. Lock vengano incluse nella retribuzione dovuta a quest'ultimo durante le sue ferie annuali retribuite, la British Gas nega che la mancata presa in considerazione di dette provvigioni abbia l'effetto di dissuadere tale lavoratore dall'esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite. Essa sostiene, infatti, che nel periodo delle ferie annuali il sig. Lock continua a percepire una retribuzione composta da una parte fissa e da una parte variabile, in quanto il pagamento di una provvigione per una vendita conclusa in precedenza può coincidere con il periodo delle ferie annuali retribuite. Poiché in tale periodo egli gode effettivamente della retribuzione ordinaria, un lavoratore come il sig. Lock non potrebbe essere dissuaso dall'esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite.

37. Tale argomento poggia su un equivoco. È vero che, apparentemente, un lavoratore quale il sig. Lock può godere, durante le ferie, della sua retribuzione ordinaria. Tuttavia tale constatazione non fa assolutamente venir meno l'effetto dissuasivo risultante dal mancato pagamento di una provvigione *a titolo* del periodo in cui il suddetto lavoratore esercita il proprio diritto alle ferie annuali retribuite.

21 — V., segnatamente, citata sentenza Robinson-Steele e a., punti 60 e 61.

38. Infatti il sistema di provvigioni istituito dalla British Gas implica necessariamente l'esistenza di un intervallo tra il fatto generatore – le vendite realizzate, i contratti conclusi – ed il momento in cui la provvigione è versata. Proprio tale lasso di tempo spiega perché un lavoratore possa percepire la parte variabile della retribuzione nel periodo delle sue ferie annuali retribuite. Tuttavia, in una situazione del genere, la parte variabile della retribuzione viene corrisposta non a titolo del periodo di ferie, ma solo in conseguenza di contratti conclusi precedentemente. Tale mancato pagamento della parte variabile della retribuzione del lavoratore per il periodo delle ferie annuali si ripercuote negativamente sull'importo della retribuzione che il lavoratore in questione percepirà nei mesi successivi al periodo delle ferie. Un lavoratore come il sig. Lock versa dunque, per effetto del godimento delle ferie annuali, in una situazione più sfavorevole di quella in cui si troverebbe se avesse lavorato. L'esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite comporta per il medesimo uno svantaggio finanziario, certo differito, ma ben concreto.

39. In mancanza di un sistema che consenta di mantenere la parte variabile della retribuzione ad un determinato livello per il periodo delle ferie annuali retribuite, tale lavoratore potrà quindi essere ben dissuaso, in ragione della riduzione dei redditi successivi che potrebbe risultare dalla sua inattività, dall'esercitare il suo diritto alle ferie.

40. In udienza la British Gas ha insistito sul fatto che, da un lato, ad ogni lavoratore viene attribuito un obiettivo di introito annuo in funzione delle vendite previsionali e che, dall'altro, il tasso delle provvigioni corrisposte ai lavoratori per le vendite realizzate tiene già conto del fatto che essi non possono generare provvigioni nei periodi delle loro ferie annuali retribuite.

41. Questi due argomenti non sono atti a rimettere in discussione la necessità di includere le provvigioni nella base di calcolo della retribuzione dovuta ad un lavoratore quale il sig. Lock per il periodo delle sue ferie annuali retribuite.

42. Infatti, da un lato, la fissazione di un obiettivo di introito annuo in funzione delle prestazioni di un lavoratore, che è comune nel settore commerciale, non equivale alla fissazione anticipata del premio di importo fisso di cui fruirebbe ogni lavoratore indipendentemente dalle vendite realizzate. È quindi fuori luogo invitare la Corte, nel contesto della presente causa, ad interrogarsi sulla necessità o meno di tenere conto di questo tipo di premio nell'ambito della retribuzione cui può aver diritto un lavoratore quale il sig. Lock per il periodo delle sue ferie annuali retribuite.

43. Dall'altro, per quanto concerne il secondo argomento dedotto dalla British Gas, che si fonda sull'affermazione secondo cui essa terrebbe conto in anticipo dei periodi di ferie annuali retribuite per determinare il tasso delle provvigioni, rilevo anzitutto che gli elementi di cui la Corte dispone non consentono, a mio avviso, di constatare che un lavoratore quale il sig. Lock abbia goduto di una maggiorazione del tasso di provvigione destinata a garantire il pagamento delle sue ferie annuali.

44. Dubito poi, in ogni caso, che tale sistema sia conforme a quanto dichiarato dalla Corte nella citata sentenza Robinson-Steele e a. In tale sentenza la Corte ha posto in discussione la prassi dei datori di lavoro di incorporare il pagamento delle ferie annuali nella paga oraria o giornaliera dei lavoratori (prassi cosiddetta del «rolled-up holiday pay»). Più precisamente, la Corte ha dichiarato che l'articolo 7 della direttiva 93/104 osta a che il pagamento delle ferie annuali minime ai sensi di tale disposizione sia effettuato mediante versamenti parziali scaglionati nel corrispondente periodo annuale di lavoro e pagati insieme alla retribuzione per il lavoro svolto, e non mediante un versamento per un periodo determinato durante il quale il lavoratore prende effettivamente le ferie²². Tale soluzione si basa sulla regola ricordata in precedenza secondo cui il periodo minimo di ferie annuali retribuite non

22 — Citata sentenza Robinson-Steele e a., punto 63.

può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro. La ratio di tale divieto, secondo la Corte, è di far sì che il lavoratore possa di norma beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute²³. In altre parole, tale divieto mira a garantire l'effettivo godimento delle ferie annuali retribuite da parte dei lavoratori.

45. Tenuto conto di tale giurisprudenza e sempre che l'affermazione della British Gas su tale punto possa essere verificata, un regime consistente nell'integrare il pagamento della retribuzione durante le ferie annuali nel tasso delle provvigioni versate ai lavoratori sarebbe incompatibile, a mio avviso, con l'articolo 7 della direttiva 2003/88, nei limiti in cui tale articolo mira a garantire ai lavoratori un diritto al riposo effettivo, in quanto il regime in parola rischierebbe di condurre a situazioni nelle quali i lavoratori sarebbero indotti a non prendere le ferie per aumentare la propria retribuzione.

46. Per tutti questi motivi, propongo alla Corte di rispondere al giudice del rinvio che, in una situazione come quella oggetto del procedimento principale, in cui la retribuzione percepita da un lavoratore è composta, da un lato, da uno stipendio di base e, dall'altro, da una provvigione il cui ammontare viene fissato in rapporto alle vendite concluse ed ai contratti stipulati dal datore di lavoro per effetto dell'attività personale del lavoratore stesso, l'articolo 7 della direttiva 2003/88 impone di integrare tale provvigione nella base di calcolo della retribuzione dovuta al lavoratore per il suo periodo di ferie annuali retribuite.

47. Tenuto conto della risposta che dunque propongo alla Corte di dare alla questione principale posta dal giudice del rinvio, occorre esaminare l'ultima domanda da esso sollevata, vertente, in sostanza, sul metodo e sulle regole che dovrebbero consentire di includere le provvigioni nella base di calcolo della retribuzione di cui un lavoratore quale il sig. Lock deve beneficiare durante le sue ferie annuali retribuite.

48. A mio parere spetta al giudice del rinvio stabilire quali siano i metodi e le regole adeguati per conseguire l'obiettivo fissato dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, da un lato, interpretando il suo diritto nazionale²⁴ in modo conforme a tale obiettivo e, dall'altro, ispirandosi ad elementi tratti dalla prassi o da situazioni comparabili. A prescindere dalle specifiche modalità applicate, rilevo solo che la presa in considerazione dell'importo medio delle provvigioni percepite dal lavoratore in un periodo rappresentativo, ad esempio dodici mesi²⁵, mi sembra costituire una soluzione adeguata.

III – Conclusione

49. Alla luce dell'insieme degli elementi che precedono, propongo di rispondere come segue alle questioni pregiudiziali poste dall'Employment Tribunal, Leicester:

«In una situazione come quella oggetto del procedimento principale, in cui la retribuzione percepita da un lavoratore è composta, da un lato, di uno stipendio di base e, dall'altro, di una provvigione il cui ammontare viene fissato in rapporto alle vendite concluse ed ai contratti stipulati dal datore di lavoro per effetto dell'attività personale del lavoratore stesso, 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, impone di integrare tale provvigione nella base di calcolo della retribuzione dovuta al lavoratore per il suo periodo di ferie annuali retribuite.

23 — Ibidem, punto 60.

24 — Si tratta principalmente dell'articolo 16 del regolamento del 1998 sull'orario di lavoro (Working Time Regulations 1998), il cui paragrafo 2 rinvia agli articoli da 221 a 224 della legge del 1996 sui diritti dei lavoratori per determinare l'importo della retribuzione settimanale.

25 — A tale proposito rilevo che il piano provvigioni («Commissions Scheme») che stabilisce i principi ed il sistema di pagamento delle provvigioni in seno alla British Gas prevede che un consulente per le vendite, qualora usufruisca di un congedo di maternità, di un congedo di paternità o di un congedo per adozione, benefici, in determinati periodi, di provvigioni il cui importo è calcolato sulla media di tutte le provvigioni guadagnate nei dodici mesi precedenti l'inizio del congedo.

Spetta al giudice del rinvio interpretare il suo diritto nazionale in modo da conseguire l'obiettivo perseguito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88».