

## ORDINANZA DELLA CORTE (Nona Sezione)

13 giugno 2013 (\*)

«Politica sociale – Direttiva 2003/88/CE – Diritto alle ferie annuali retribuite – Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – Lavoratore a tempo pieno che non ha potuto godere dei suoi diritti a ferie annuali retribuite nel periodo di riferimento – Passaggio di tale lavoratore ad un regime di lavoro a tempo parziale – Disposizione o prassi nazionale che prevede di ridurre il numero di giorni di ferie retribuite così precedentemente maturate in proporzione al numero di giorni di lavoro settimanale a tempo parziale»

Nella causa C-415/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 267 TFUE, dall'Arbeitsgericht Nienburg (Germania) con decisione 4 settembre 2012, pervenuta in cancelleria il 13 settembre 2012, nel procedimento

**Bianca Brandes**

contro

**Land Niedersachsen,**

LA CORTE (Nona Sezione),

composta da J. Malenovský, presidente di sezione, M. Safjan e A. Prechal (relatore), giudici,

avvocato generale: E. Sharpston

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la decisione presa, sentito l'avvocato generale, di statuire con ordinanza motivata, ai sensi dell'articolo 99 del regolamento di procedura della Corte,

ha emesso la seguente

### Ordinanza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo parziale»), che figura nell'allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio del 7 aprile 1998 (GU L 131, pag. 10), nonché di qualsiasi altra disposizione del diritto dell'Unione che sia giudicata pertinente rispetto alla causa principale.
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Brandes e il Land Niedersachsen in merito al diritto alle ferie annuali retribuite per gli anni 2010 e 2011, di cui l'interessata non ha potuto godere nel corso di tali anni, considerati come periodo di riferimento.

## Contesto normativo

### *Il diritto dell'Unione*

3 La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, intitolata «Principio di non discriminazione», enuncia ai punti 1 e 2:

«1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.

2. Se del caso, si applica il principio del pro rata temporis».

4 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), al suo articolo 7, intitolato «Ferie annuali», prevede quanto segue:

«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».

### *Il diritto tedesco*

5 La legge federale relativa alle ferie (Bundesurlaubgesetz) dell'8 gennaio 1963 (BGBl. 1963, pag. 2) dispone all'articolo 3, paragrafo 1, che «[l]a durata delle ferie annuali è di almeno 24 giorni lavorativi».

6 L'art. 11, paragrafo 1, di tale legge federale così recita:

«L'indennità compensativa delle ferie si calcola prendendo come base la retribuzione media percepita dal lavoratore nelle ultime tredici settimane prima dell'inizio delle ferie, fatta eccezione per la retribuzione aggiuntiva delle ore di straordinario. (...)».

7 L'articolo 26, paragrafo 1, del contratto collettivo per il pubblico impiego nei Länder (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) del 12 ottobre 2006, come modificato dal contratto modificativo n. 4 del 2 gennaio 2012, è così formulato:

«Ogni anno civile i dipendenti hanno diritto a ferie retribuite (articolo 21). Nel caso in cui la durata settimanale del lavoro sia distribuita su cinque giorni della settimana civile, il diritto a ferie per ogni anno civile è di 26 giorni lavorativi fino a 30 anni compiuti, di 29 giorni lavorativi fino a 40 anni compiuti e di 30 giorni lavorativi oltre i 40 anni.

I giorni lavorativi sono tutti i giorni di calendario durante i quali, in conformità dell'orario di servizio o degli usi dell'impresa, gli impiegati devono o avrebbero dovuto lavorare (...). Nel caso in cui la durata settimanale del lavoro non sia distribuita su cinque giorni, il diritto a ferie aumenta o diminuisce in misura corrispondente. Se dal calcolo delle ferie risulta una frazione corrispondente almeno ad una mezza giornata di ferie, essa viene arrotondata a un giorno intero di ferie. Le frazioni inferiori ad una mezza giornata di ferie non sono prese in considerazione (...)».

8 Il diritto tedesco non disciplina espressamente la questione degli effetti prodotti da una modifica dell'orario di lavoro sulle ferie non godute.

9 L'articolo 4, paragrafo 1, della legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato così recita:

«Un lavoratore a tempo parziale non deve essere trattato a causa del lavoro a tempo parziale in modo meno favorevole di un lavoratore a tempo pieno comparabile, a meno che non sussistano ragioni obiettive che giustifichino un trattamento diverso. Il lavoratore a tempo parziale deve ricevere una retribuzione o un'altra prestazione a titolo oneroso divisibile la cui entità deve per lo meno corrispondere alla quota parte delle sue ore lavorate rispetto a quelle di un lavoratore a tempo pieno comparabile».

### **Procedimento principale e questione pregiudiziale**

10 La sig.ra Brandes ha lavorato a tempo pieno per il Land Niedersachsen in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato concluso nel 2009.

11 Nel 2010, la sig.ra Brandes si è trovata in una situazione di astensione obbligatoria dal lavoro, a causa del suo stato di gravidanza, fino al parto avvenuto il 22 dicembre 2010. Al termine del suo congedo di maternità, il 17 febbraio 2011, ha usufruito di un congedo parentale conclusosi il 21 dicembre 2011.

12 A partire dal 22 dicembre 2011 la sig.ra Brandes, conformemente ad un accordo concluso con il Land Niedersachsen, ha lavorato a tempo parziale per tre giorni lavorativi alla settimana.

13 È pacifico che alla luce dell'astensione obbligatoria dal lavoro collegata al suo stato di gravidanza, cui sono seguiti il congedo di maternità e il congedo parentale di cui ha beneficiato la sig.ra Brandes, nel 2010 e nel 2011, quest'ultima non ha potuto godere, rispettivamente, di 22 giorni e di 7 giorni di ferie annuali retribuite, calcolate sulla base del suo impiego a tempo pieno.

14 Nell'ambito del procedimento principale pendente dinanzi all'Arbeitsgericht Nienburg, la sig.ra Brandes chiede che le venga riconosciuto il diritto a godere dei summenzionati 29 giorni di ferie retribuite, che sono stati maturati quando lavorava a tempo pieno.

15 Il Land Niedersachsen fonda il suo rifiuto di accogliere tale domanda su una decisione del Bundesarbeitsgericht del 28 aprile 1998, da cui risulta che, in caso di modifica dell'orario di lavoro di un lavoratore, il diritto alle ferie già maturate da quest'ultimo deve essere adattato proporzionalmente al rapporto tra l'attuale e il precedente numero di giorni lavorati. Secondo tale Land, ne consegue che la sig.ra Brandes ha diritto ad un saldo di ferie di 17 giorni, cioè 29 giorni, divisi per 5 giorni, moltiplicati per 3 giorni, ossia un totale di 17,4 giorni, arrotondato a 17 giorni.

16 Il Land Niedersachsen rileva in particolare che un simile calcolo dei giorni di ferie in proporzione ai giorni lavorati ha un effetto neutro sulla durata delle ferie cui la sig.ra Brandes ha diritto, in quanto, espressa in numero di settimane di ferie, tale durata rimane invariata in seguito al detto calcolo. Occorrerebbe tenere conto, a tale proposito, del fatto che, sotto il suo nuovo regime di lavoro a tempo parziale, l'interessata ha bisogno di un numero di giorni di ferie inferiore per ottenere una settimana libera. Al contrario, se il numero di giorni di ferie non fosse calcolato in modo proporzionale ai giorni lavorati, ciò comporterebbe che la sig.ra Brandes potrebbe godere di un numero superiore di settimane di ferie rispetto a quello

cui avrebbe avuto diritto se avesse continuato a lavorare a tempo pieno, il che la farebbe beneficiare di un vantaggio ingiustificato rispetto ad un lavoratore occupato a tempo pieno.

- 17 Secondo il Land Niedersachsen, la controversia di cui è investito il giudice del rinvio si differenzia, a tale proposito, dalla causa che ha dato origine alla sentenza del 22 aprile 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Racc. pag. I-3527), in quanto, in quest'ultima causa, si trattava di una norma in materia di ferie espresse in ore. Orbene, mentre, a motivo dell'uso di un periodo di riferimento espresso in settimane, il lavoratore non subirebbe alcuno svantaggio nella presente controversia per quanto riguarda l'entità dei congedi di cui beneficia, ciò non sarebbe accaduto nell'ambito della causa menzionata, poiché, trattandosi di ferie espresse in ore, qualsiasi modifica dell'orario di lavoro avrebbe un'incidenza diretta sulla durata dei congedi.
- 18 L'Arbeitsgericht Nienburg dichiara di essere, per parte sua, convinto che da tale sentenza Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols si deduce chiaramente che una determinazione proporzionale del diritto a ferie annuali già maturate da un lavoratore occupato a tempo pieno, come quella cui intende procedere il Land Niedersachsen, viola il diritto dell'Unione. Tale giudice considera, in particolare, che la suddetta determinazione genera una discriminazione tra i lavoratori a tempo pieno e i lavoratori a tempo parziale vietata dalla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- 19 Per quanto riguarda l'argomento del Land Niedersachsen illustrato al punto 16 della presente ordinanza, l'Arbeitsgericht Nienburg ritiene che si fondi su una confusione tra periodi di «ferie» e «periodi di assenza dall'impresa». Tale giudice rileva altresì che l'inammissibilità della riduzione del diritto a ferie pagate già acquisito nel corso del periodo precedente comporta, se correttamente esaminata, due aspetti, cioè la durata delle ferie e l'indennità compensativa delle ferie.
- 20 In considerazione, in particolare, dell'esistenza della giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht menzionata al punto 15 della presente ordinanza, l'Arbeitsgericht Nienburg ritiene tuttavia necessario ottenere un chiarimento dalla Corte circa tali questioni.
- 21 Alla luce di queste considerazioni, l'Arbeitsgericht Nienburg ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se il diritto pertinente dell'Unione, in particolare la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (...), debba essere interpretato nel senso che osta a norme di legge, disposizioni del contratto collettivo o prassi nazionali in forza delle quali, dopo la modifica dell'orario di lavoro del lavoratore collegata ad una modifica del numero di giorni settimanali lavorativi, la portata del diritto alle ferie non ancora godute che il lavoratore non ha potuto esercitare nel periodo di riferimento viene adattata in modo tale che il diritto alle ferie espresso in settimane rimanga sì uguale, nel numero, ma il diritto alle ferie espresso in giorni sia ricalcolato in base al nuovo orario di lavoro».

### **Sulla questione pregiudiziale**

- 22 Ai sensi dell'articolo 99 del regolamento di procedura, quando una questione pregiudiziale è identica a una questione sulla quale la Corte ha già statuito, quando la risposta a tale questione può essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza o quando la risposta alla questione pregiudiziale non dà adito a nessun ragionevole dubbio, la Corte, su proposta del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, può statuire in qualsiasi momento con ordinanza motivata.

- 23 Tale norma deve essere applicata nel caso di specie.
- 24 Con la sua questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto pertinente dell'Unione, in particolare la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, debba essere interpretato nel senso che osta a disposizioni o prassi nazionali, come quelle di cui al procedimento principale, in forza delle quali il numero di giorni di ferie annuali retribuite di cui un lavoratore occupato a tempo pieno non ha potuto beneficiare nel corso del periodo di riferimento viene ridotto proporzionalmente, a causa del fatto che tale lavoratore è passato a un regime di lavoro a tempo parziale, alla differenza esistente tra il numero di giorni di lavoro settimanale effettuati da tale lavoratore prima e dopo il passaggio a tempo parziale.
- 25 Benché, sul piano formale, il giudice del rinvio abbia in tal modo limitato la propria questione alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, tale circostanza non osta a che la Corte fornisca al giudice nazionale tutti gli elementi interpretativi del diritto dell'Unione che possano consentirgli di dirimere la controversia sottopostagli, a prescindere dal fatto che detto giudice vi abbia fatto riferimento o meno nel formulare la questione (v., in tal senso, sentenza *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, cit., punto 49 e giurisprudenza ivi citata). Peraltro, è opportuno rilevare che lo stesso giudice del rinvio si è riferito, nella sua questione, all'insieme del diritto pertinente dell'Unione.
- 26 Orbene, occorre anzitutto sottolineare che tra le disposizioni pertinenti del diritto dell'Unione al fine di rispondere alla questione posta dal giudice del rinvio figura, in particolare - come hanno rilevato sia la sig.ra Brandes sia il governo tedesco e la Commissione europea - l'articolo 7 della direttiva 2003/88 relativo al diritto a ferie annuali retribuite.
- 27 Come risulta da costante giurisprudenza della Corte, menzionata del resto dallo stesso giudice del rinvio, tale diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione (v., segnatamente, sentenza *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, cit., punto 28 e giurisprudenza ivi citata).
- 28 La Corte ha altresì ripetutamente sottolineato che il diritto alle ferie annuali retribuite riconosciuto a ogni lavoratore, in quanto principio di diritto sociale dell'Unione, è espressamente consacrato 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 (v., segnatamente, sentenza dell'8 novembre 2012, *Heimann e Toltschin*, C-229/11 e C-230/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 22 e giurisprudenza ivi citata).
- 29 D'altronde risulta da tale giurisprudenza che il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere interpretato in modo restrittivo (v., in particolare, sentenze precedentemente citate *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punto 29, nonché *Heimann e Toltschin*, punto 23 e giurisprudenza ivi citata).
- 30 Orbene, come sottolineano sia il giudice del rinvio sia la sig.ra Brandes e la Commissione, la Corte in tale contesto ha già dichiarato, al punto 32 della citata sentenza *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, che l'utilizzazione delle ferie annuali in un momento successivo al periodo di riferimento non ha alcun nesso con l'orario di lavoro prestato dal lavoratore in occasione di tale periodo ulteriore e che, pertanto, la modificazione, segnatamente la diminuzione, di tale volume nel passaggio da un'attività lavorativa a tempo pieno ad una a tempo parziale non può ridurre il diritto alle ferie annuali maturate dal lavoratore nel periodo di attività lavorativa a tempo pieno.

- 31 Per quanto riguarda la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, è sufficiente, nelle presenti circostanze, rammentare che, al punto 33 della citata sentenza Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, la Corte ha altresì sottolineato, in merito al principio del pro rata temporis enunciato al punto 2 di detta clausola, che è certamente appropriato applicare tale principio al riconoscimento delle ferie annuali per un periodo di attività lavorativa a tempo parziale. Infatti, per un periodo siffatto, la riduzione del diritto alle ferie annuali rispetto a quello riconosciuto per un periodo lavorativo a tempo pieno è giustificata da ragioni oggettive. Viceversa, il suddetto principio non può essere applicato ex post al diritto alle ferie annuali maturate in occasione di un periodo di attività lavorativa a tempo pieno.
- 32 La Corte ha concluso da quanto precede che non si può inferire né dalle pertinenti disposizioni della direttiva 2003/88 né dalla clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale che una normativa nazionale possa prevedere, tra le modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali, la perdita parziale del diritto alle ferie maturate in occasione di un periodo di riferimento, pur ricordando tuttavia che tale conclusione si impone unicamente quando il lavoratore non ha effettivamente avuto la possibilità di esercitare tale diritto (v. sentenza Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, cit., punto 34).
- 33 Pronunciandosi poi sulla questione pregiudiziale che le era stata sottoposta nella causa che ha dato luogo a tale sentenza, la Corte ha dichiarato che il diritto pertinente dell'Unione, segnatamente la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, deve interpretarsi nel senso che osta ad una disposizione nazionale, a norma della quale, in caso di modificazione dell'orario di lavoro prestato da un lavoratore, le ferie non utilizzate sono adattate con la conseguenza che al lavoratore, il quale passa da un'attività lavorativa a tempo pieno ad un'attività lavorativa a tempo parziale, è ridotto il diritto alle ferie annuali retribuite da esso maturate, senza avere avuto la possibilità di esercitarlo, durante il periodo di attività lavorativa a tempo pieno, ovvero può fruire delle ferie in questione solo con un'indennità compensativa di importo inferiore (sentenza Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, cit., punto 35).
- 34 Come ha rilevato lo stesso giudice del rinvio e come hanno altresì sostenuto la sig.ra Brandes e la Commissione, le considerazioni esposte ai punti da 27 a 33 della presente ordinanza evidentemente comportano che venga data analoga risposta alla questione posta nell'ambito della presente domanda di pronuncia pregiudiziale.
- 35 Infatti, nel caso di specie è pacifico che la sig.ra Brandes dispone di un riporto dei diritti a ferie annuali retribuite di cui non ha potuto godere nei periodi di riferimento considerati, nel corso dei quali lavorava a tempo pieno, a causa di un'astensione obbligatoria dal lavoro collegata al suo stato di gravidanza e del conseguente congedo di maternità, a sua volta seguito da un congedo parentale. D'altra parte, il giudice del rinvio e le parti nel procedimento principale considerano pacifico che, se la sig.ra Brandes avesse continuato a lavorare a tempo pieno alla fine del suo congedo parentale, le ferie annuali retribuite oggetto del riporto cui avrebbe avuto diritto sarebbero state di 29 giorni.
- 36 Pertanto, come risulta in particolare dalla citata sentenza Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, i cui punti rilevanti sono rammentati ai punti da 30 a 33 della presente ordinanza, poiché la diminuzione dell'orario di lavoro della sig.ra Brandes era dovuta al passaggio da un impiego a tempo pieno ad un impiego a tempo parziale, essa non può comportare una perdita parziale ex post del diritto a ferie annuali retribuite precedentemente acquisito, come quella derivante dalla norma nazionale in esame nel procedimento principale, segnatamente in assenza di qualsiasi ragione obiettiva idonea a giustificare tale perdita.

- 37 Quanto all'argomento esposto dal Land Niedersachsen secondo cui il diritto a ferie annuali retribuite precedentemente acquisito dalla sig.ra Brandes non subirebbe alcuna riduzione poiché, formulato in termini di settimane di ferie, rimarrebbe identico prima e dopo il passaggio dell'interessata a un impiego a tempo parziale, occorre ammettere che non può essere accolto, come hanno rilevato il giudice del rinvio e la Commissione.
- 38 Infatti, la circostanza che un lavoratore a tempo parziale che lavora normalmente tre giorni interi a settimana sia assente dall'impresa per una determinata settimana non implica affatto, contrariamente a quanto sostiene il Land Niedersachsen, che il lavoratore ottenga in tal modo l'equivalente di cinque giorni di ferie che, essendo stati maturati quando lavorava a tempo pieno, devono evidentemente intendersi come cinque giorni interi durante i quali l'interessato è dispensato dall'obbligo di lavorare, cui invece dovrebbe assolvere in assenza di tale diritto alle ferie.
- 39 Orbene, vedendosi riconoscere una «settimana» di ferie, nell'ambito del suo impiego divenuto a tempo parziale e distribuito su tre giorni interi la settimana, è evidente che il lavoratore è ormai dispensato dal suo obbligo di lavorare solo per tre giorni interi.
- 40 Deve altresì essere respinto l'argomento analogo del governo tedesco, che era peraltro già stato invocato da quest'ultimo nell'ambito della causa che ha dato origine alla citata sentenza Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, secondo cui la norma nazionale in esame nel procedimento principale non violerebbe il diritto dell'Unione, in quanto il lavoratore che non è più tenuto a prestazioni lavorative tutti i giorni della settimana deve essere liberato dai suoi obblighi per un numero inferiore di giorni per continuare a poter beneficiare di un periodo di riposo di lunghezza pari a quello di prima.
- 41 Un simile argomento confonde infatti il periodo di riposo corrispondente all'esercizio di una fascia oraria di ferie effettivamente godute e l'inattività professionale normale nel corso di una fascia oraria durante la quale il lavoratore non deve lavorare in forza del rapporto di lavoro che intercorre con il suo datore di lavoro.
- 42 Alla luce dell'insieme delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione posta che il diritto pertinente dell'Unione, in particolare l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, deve essere interpretato nel senso che osta a disposizioni o prassi nazionali, come quelle in esame nel procedimento principale, in forza delle quali il numero di giorni di ferie annuali retribuite di cui un lavoratore occupato a tempo pieno non ha potuto beneficiare nel corso del periodo di riferimento – essendo passato ad un regime di lavoro a tempo parziale – viene ridotto proporzionalmente alla differenza esistente tra il numero di giorni di lavoro settimanale effettuati da tale lavoratore prima e dopo tale passaggio a tempo parziale.

### **Sulle spese**

- 43 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Nona Sezione) dichiara:

**Il diritto pertinente dell'Unione, in particolare l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro e la clausola 4, punto 2,**

**dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura nell'allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998, deve essere interpretato nel senso che osta a disposizioni o prassi nazionali, come quelle in esame nel procedimento principale, in forza delle quali il numero di giorni di ferie annuali retribuite di cui un lavoratore occupato a tempo pieno non ha potuto beneficiare nel corso del periodo di riferimento – essendo passato ad un regime di lavoro a tempo parziale – viene ridotto proporzionalmente alla differenza esistente tra il numero di giorni di lavoro settimanale effettuati da tale lavoratore prima e dopo tale passaggio a tempo parziale.**

Firme

---

\* Lingua processuale: il tedesco.