



Lingua del documento : italiano ▼ ECLI:EU:C:2017:619

Edizione provvisoria

**CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
ELEANOR SHARPSTON
presentate il 26 luglio 2017(1)
Causa C-518/15**

contro

[domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dalla Cour du travail de Bruxelles (Corte del lavoro, Bruxelles, Belgio)]

«Domanda di pronuncia pregiudiziale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell'orario di lavoro – Nozioni di orario di lavoro e di periodo di riposo – Vigili del fuoco – Servizio di guardia – Servizio di reperibilità»

1. Con la presente domanda di pronuncia pregiudiziale alla Corte vengono chiesti orientamenti circa l'interpretazione della direttiva 2003/88 in materia di orario di lavoro (2), applicabile a un vigile del fuoco discontinuo (3) cui è chiesto, a rotazione, di rendersi reperibile (4) entro un certo raggio (espresso in termini di tempo) dal suo luogo di lavoro. Alla Corte viene anche chiesto di fornire un indirizzo circa i) la possibilità di escludere talune categorie di vigili del fuoco dall'applicazione della suddetta direttiva; ii) se uno Stato membro sia libero di adottare una definizione di «orario di lavoro» meno restrittiva di quella stabilita dalla direttiva; e iii) se l'interpretazione della nozione di «orario di lavoro» sancita dalla direttiva si applichi anche alla determinazione della remunerazione nel caso di persone in servizio di reperibilità.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

2. Ai sensi dell'articolo 153 TFUE:

«1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 151, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;

condizioni di lavoro;

sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;

(...)

2. A tal fine il Parlamento europeo e il Consiglio:

possono adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. (...)

5. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle retribuzioni (...).».

3. L'articolo 1 della direttiva 2003/88 dispone 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:

ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e

a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.

3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della [direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU 1989, L 183, pag. 1)], fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva.

(...).».

4. L'articolo 2 della direttiva 2003/88 così recita:

«Ai fini della presente direttiva si intende per:

“orario di lavoro”: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;

“periodo di riposo”: qualsiasi periodo che non rientra nell’orario di lavoro; (...).».

5. A norma dell’articolo 15 della direttiva:

«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».

6. Ai sensi dei paragrafi 2 e 3 dell’articolo 17 della direttiva 2003/88:

«2. Le deroghe di cui ai paragrafi 3, 4 e 5 possono essere adottate con legge, regolamento o con provvedimento amministrativo, ovvero mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata.

3. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 possono essere concesse:

(...)
per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

Diritto belga

7. La Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public (legge del 14 dicembre 2000 che stabilisce taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro nel settore pubblico; in prosieguo: la «legge del 14 dicembre 2000») ha trasposto la direttiva 93/104 sull’organizzazione dell’orario di lavoro (5) nel diritto nazionale. L’articolo 3 di detta legge definisce i «lavoratori» come «persone che, in virtù di un rapporto di lavoro di natura legislativa o contrattuale (...) eseguono prestazioni di lavoro sotto la direzione di un’altra persona». L’articolo 8 dispone, fra l’altro, che per «orario di lavoro» si intende il tempo durante il quale il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro».

8. L’articolo 186 della Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (legge del 30 dicembre 2009 relativa a disposizione varie) stabilisce, tra l’altro, che i vigili del fuoco discontinui non sono definiti «lavoratori» ai sensi dell’articolo 3 della legge del 14 dicembre 2000.

9. L’articolo 9 bis del règlement organique du service d’incendie de Nivelles (regolamento che disciplina i servizi antincendio della città di Nivelles) stabilisce quanto segue:

«Durante i periodi di reperibilità ciascun membro dei vigili del fuoco in servizio discontinuo presso la stazione di Nivelles è tenuto a:

rimanere sempre entro una distanza dalla stazione dei vigili del fuoco tale per cui il tempo necessario a raggiungerla in condizioni di traffico normale non sia superiore a 8 minuti;

(...).».

Fatti, procedimento e questioni pregiudiziali

10. Il sig. [redacted] è un vigile del fuoco discontinuo (6) per la Ville de Nivelles (città di Nivelles), Belgio (7). In base agli accordi applicabili al suo reclutamento, egli è tenuto a rendersi disponibile a svolgere servizio di guardia una settimana ogni quattro, di sera e il fine settimana. È retribuito esclusivamente in funzione del tempo trascorso in servizio attivo. Il tempo trascorso in servizio di guardia senza che al vigile del fuoco sia richiesto lo svolgimento di attività professionale (cosiddetto «servizio di reperibilità») (8) non è retribuito.

11. Durante i periodi di reperibilità, il sig. [redacted] deve rimanere raggiungibile e, se del caso, recarsi in caserma nel più breve tempo possibile e, in ogni caso, in non più di otto minuti in condizioni normali (9). Il giudice del rinvio nota che ciò comporta, in pratica, che il vigile del fuoco deve risiedere vicino alla stazione dei vigili del fuoco e che le sue attività in questi periodi sono conseguentemente limitate.

12. Ritenendo che una serie di aspetti del regime a lui applicabile, fra cui soprattutto il suo livello retributivo relativamente al servizio di reperibilità, fossero insoddisfacenti, il sig. Matzak ha adito il Tribunal du travail de Nivelles (tribunale del lavoro di Nivelles), che ha accolto la maggior parte delle sue domande con sentenza del 23 marzo 2012.

13. La città di Nivelles ha poi interposto appello avverso detta sentenza dinanzi alla Cour du travail de Bruxelles (Corte del lavoro, Bruxelles). Detto giudice osserva che, secondo il diritto belga, l’orario di lavoro è generalmente definito come il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e che l’ubicazione del lavoratore è irrilevante. Alla luce dell’interpretazione data dalla Corte di giustizia dell’articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 (10) risulta che le definizioni di orario di lavoro secondo il diritto belga e il diritto dell’Unione non coincidano perfettamente. Tale giudice osserva altresì che vi è una tendenza nella giurisprudenza nazionale a risolvere la questione della remunerazione dei vigili del fuoco discontinui, come il sig. [redacted] invocando, in via principale o esclusiva, la definizione della nozione di «orario di lavoro» secondo il diritto dell’Unione. Poiché ritiene necessaria l’interpretazione di determinate disposizioni della direttiva 2003/88 da parte della Corte di giustizia ai fini della risoluzione della controversia dinanzi a esso pendente, detto giudice ha proposto le seguenti questioni pregiudiziali ai sensi dell’articolo 267 TFUE:

se l’articolo 17, paragrafo 3, lettera c), punto iii), della [direttiva 2003/88] debba essere interpretato nel senso che autorizza gli Stati membri a escludere talune categorie di vigili del fuoco reclutati dai servizi pubblici antincendio da tutte le disposizioni che garantiscono la trasposizione della presente direttiva, ivi compresa quella che definisce l’orario di lavoro e i periodi di riposo;

se, nella misura in cui la [direttiva 2003/88] prevede solamente prescrizioni minime, essa debba essere interpretata nel senso che non osta a che il legislatore nazionale mantenga o adotti una definizione meno restrittiva di orario di lavoro;

se, tenuto conto dell'articolo 153, paragrafo 5, del TFUE e degli obiettivi della [direttiva 2003/88], l'articolo 2 di detta direttiva, in quanto definisce le principali nozioni utilizzate dalla stessa e, in particolare, quelle di orario di lavoro e di periodi di riposo, debba essere ritenuto non applicabile alla nozione di orario di lavoro che deve consentire di determinare le retribuzioni dovute in caso di servizi di guardia a domicilio;

se la [direttiva 2003/88] osti alla possibilità di considerare le ore di guardia a domicilio come orario di lavoro qualora, anche se il servizio di guardia è svolto presso il domicilio del lavoratore, i vincoli gravanti su quest'ultimo durante la guardia (come l'obbligo di rispondere alle chiamate dei datori di lavoro entro 8 minuti), limitino in modo significativo le possibilità di svolgere altre attività».

14. Le parti nel procedimento principale, i governi belga, francese, dei Paesi Bassi e del Regno Unito, nonché la Commissione europea hanno depositato osservazioni scritte. All'udienza del 15 dicembre 2016 tutte le suddette parti, ad eccezione del governo dei Paesi Bassi, hanno presentato osservazioni orali e hanno risposto ai quesiti posti dalla Corte.

Analisi

Questioni preliminari

Ricevibilità

15. Sia la città di Nivelles sia la Commissione sollevano questioni che riguardano (in tutto o in parte) la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale (11).

16. Al riguardo, esse deducono che l'oggetto della controversia dinanzi al giudice del rinvio riguarda la retribuzione cui il sig. ha diritto con riferimento ai suoi servizi di vigile del fuoco discontinuo, e non la questione del suo orario di lavoro. Dal momento che l'articolo 153, paragrafo 5, TFUE esclude le questioni riguardanti la retribuzione dall'ambito di applicazione dell'articolo 153 (che comprende il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori cui si riferisce la direttiva 2003/88), le questioni del giudice del rinvio attengono a tematiche su cui la Corte non è competente a statuire.

17. A tale riguardo, da una giurisprudenza costante risulta che il rigetto, da parte della Corte, di una domanda presentata da un giudice nazionale è possibile solo qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con l'effettività o l'oggetto della controversia principale, qualora il problema sia di natura ipotetica o, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile alle questioni che le sono sottoposte. Laddove venga sollevata una questione di diritto dell'Unione, pertanto, vi è una presunzione di rilevanza (12).

18. Nella fattispecie si presenta una siffatta questione?

19. A mio parere sì.

20. Sebbene dalla lettura dell'ordinanza di rinvio e dal fascicolo nazionale presentato alla Corte risulti che il ricorso del sig. riguarda essenzialmente la questione della sua retribuzione, ciò di per sé non è determinante per stabilire se la Corte debba rispondere alle questioni ad essa sottoposte. La questione che si pone nel presente contesto non è: «qual è l'oggetto del ricorso nel procedimento principale?» La questione, piuttosto, è se l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta *abbia una relazione* con l'effettività o con l'oggetto della controversia principale. Nell'ordinanza di rinvio si afferma che la definizione del diritto dell'Unione della nozione di «orario di lavoro» rileva ai fini della risoluzione della questione della remunerazione dei vigili del fuoco discontinui, come il sig. Matzak (13). L'interpretazione data dalla Corte alla suddetta nozione, pertanto, aiuterà il giudice del rinvio a pronunciarsi sulla controversia pendente dinanzi a esso. Su questo presupposto, le questioni pregiudiziali sono ricevibili (14).

Il significato del termine «lavoratore»

21. Sebbene l'articolo 2 della direttiva 2003/88 definisca l'«orario di lavoro» con riferimento, fra l'altro, ai periodi in cui un «lavoratore» è «al lavoro», la direttiva non definisce la nozione stessa di «lavoratore».

22. Nelle sue osservazioni scritte e all'udienza, il governo francese ha fatto riferimento alla situazione esistente in Francia, sostenendo che tutti i vigili del fuoco non professionisti sono reclutati su un fondamento che non comporta un rapporto di subordinazione e, pertanto, non viene loro corrisposto uno stipendio o una retribuzione in quanto tale. Essi percepiscono, invece, un'indennità («*indemnité*») non soggetta a prelievi fiscali o previdenziali. Analogamente, il governo belga afferma che i vigili del fuoco discontinui in detto Stato membro non sono inquadrati come lavoratori ai sensi delle rispettive disposizioni del diritto nazionale (15), ma hanno invece uno status rientrante nel «volontariato retribuito» («*bénévolat indemnisé*»).

23. Ciò comporta che i suddetti vigili del fuoco non possano essere qualificati come «lavoratori» ai sensi della direttiva?

24. La Corte ha statuito che la nozione di «lavoratore» di cui alla direttiva è una nozione autonoma del diritto dell'Unione (16). Essa deve essere interpretata nel senso che indica «una persona che svolga attività reali ed effettive, restando escluse quelle attività talmente ridotte da poter essere definite puramente marginali e accessorie». La caratteristica essenziale di un rapporto di lavoro è data dalla circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione (17). La Corte non ha dovuto affrontare la questione di cosa costituisca «remunerazione» (o «retribuzione») ai fini della suddetta definizione. Si possono, tuttavia, trarre orientamenti dai termini dell'articolo 157, paragrafo 2, TFUE (nel contesto della parità di retribuzione), che definisce la «retribuzione» con riferimento agli importi «(...) pagati direttamente o indirettamente (...) dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo» (18).

25. Più specificamente, la Corte ha statuito che la direttiva si applica ai vigili del fuoco professionisti (19). Per quanto riguarda la sua estensione a vigili del fuoco di altre categorie, direi che non vi sono indicazioni nell'ordinanza di rinvio secondo le quali i vigili del fuoco rientranti nella categoria del sig. Matzak non

eserciterebbero un'attività reale ed effettiva e non sarebbero «sotto la direzione di un'altra persona», nel caso di specie il servizio antincendio (20). Se quest'ultimo deve funzionare efficacemente, tutti i membri della squadra antincendio (siano essi vigili del fuoco professionisti, discontinui o volontari) devono chiaramente lavorare sotto la direzione di altri e seguire gli ordini impartiti, compresa la reperibilità per il servizio attivo a rotazione. Riguardo alla questione se gli importi percepiti dal sig. Matzak per i propri servizi costituiscano «remunerazione» o «retribuzione» ai fini della verifica di cui al paragrafo 24 supra, a parte le osservazioni (relativamente vaghe) del governo belga, alla Corte sono state fornite informazioni scarse circa il preciso regime che disciplina la situazione in detto Stato membro e, pertanto, non è possibile formulare ulteriori commenti. Tale questione dovrà essere decisa dal giudice nazionale applicando i criteri cui ho appena fatto riferimento. Dal momento che la nozione di «lavoratore» è una nozione di diritto dell'Unione, la designazione precisa dello status del prestatore di servizi e la qualificazione degli importi che riceve per la prestazione dei suddetti servizi secondo il diritto nazionale non può, per definizione, essere determinante.

Prima questione

26. Con la prima questione il giudice del rinvio chiede essenzialmente se uno Stato membro sia libero di escludere determinate categorie di vigili del fuoco da tutte le disposizioni di trasposizione della direttiva 2003/88 nel diritto nazionale, ivi comprese quelle che definiscono l'orario di lavoro e i periodi di riposo.

27. Tali definizioni sono enunciate all'articolo 2 della suddetta direttiva. Come risulta chiaramente dalla formulazione dell'articolo 17, paragrafo 3, della direttiva 2003/88, solo le disposizioni cui viene fatto esplicito riferimento nel suddetto articolo possono essere oggetto di deroga in relazione, fra l'altro, ai servizi antincendio (21). Così, l'articolo 17, paragrafo 3, stabilisce che uno Stato membro che soddisfi i requisiti di cui all'articolo 17, paragrafo 2, ha la facoltà di derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 della direttiva. Questa possibilità non si estende alle definizioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» enunciate all'articolo 2 e, dal momento che l'articolo 17, paragrafo 3, deve, analogamente a tutte le disposizioni derogatorie (22), essere interpretato restrittivamente, a mio avviso non è possibile adottare un approccio estensivo che potrebbe andare oltre la formulazione espressa della deroga (23).

28. Ritengo pertanto che la risposta alla prima questione debba essere che l'articolo 17, paragrafo 3, lettera c), punto iii), della direttiva 2003/88 dovrebbe essere interpretato nel senso che autorizza gli Stati membri a escludere talune categorie di vigili del fuoco reclutati dai servizi pubblici antincendio solo dalle disposizioni della suddetta direttiva enunciate all'articolo 17, paragrafo 3. Esso non autorizza gli Stati membri a escludere i suddetti lavoratori dall'ambito di applicazione di tutte le disposizioni di trasposizione della suddetta direttiva e, in particolare, esso non consente di escludere l'applicazione delle disposizioni che definiscono l'«orario di lavoro» e il «periodo di riposo» per quanto concerne tali lavoratori.

Seconda questione

29. Con la seconda questione il giudice del rinvio chiede se, dal momento che la direttiva 2000/88 stabilisce esclusivamente prescrizioni minime, essa possa essere interpretata nel senso che non osta a che uno Stato membro adotti una definizione meno restrittiva di «orario di lavoro».

30. Il governo belga asserisce che la suddetta questione è irricevibile, osservando che la Cour de cassation (Corte di cassazione) belga ha statuito in diverse occasioni che la nozione di orario di lavoro deve essere interpretata nello stesso modo ai sensi del diritto belga e del diritto dell'Unione, e che il giudice del rinvio ha a disposizione tutti gli elementi necessari per comprendere la suddetta nozione. A questo proposito, esso invoca in particolare la sentenza Dzodzi (24), sostenendo dal punto 42 della suddetta sentenza discende che deve sussistere un rischio effettivo di divergenza fra il diritto dell'Unione, da un lato, e una disposizione di diritto nazionale che fa riferimento a una disposizione di diritto dell'Unione, dall'altro, affinché la Corte sia competente a pronunciarsi ai sensi dell'articolo 267 TFUE in tali circostanze.

31. Ho già evidenziato che sussiste una presunzione di rilevanza laddove alla Corte venga chiesta un'interpretazione del diritto dell'Unione (25). Non vedo alcun motivo per discostarsi da questa presunzione nel caso di specie. Il giudice del rinvio ha sottolineato che le questioni relative alla retribuzione dei vigili del fuoco discontinui secondo il diritto nazionale sono risolvibili sulla base della definizione di «orario di lavoro» fissata dal diritto dell'Unione (26). È prevedibile che una risposta alla seconda questione aiuti il giudice del rinvio a pronunciarsi sulla causa pendente dinanzi a esso. Su tali presupposti, la Corte dovrebbe fornire detta risposta. Per quanto riguarda l'applicazione della sentenza Dzodzi, in una giurisprudenza successiva la Corte si è dichiarata competente a statuire in situazioni in cui i fatti del procedimento principale si collocavano al di fuori dell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, ma nelle quali le disposizioni di cui trattasi erano state rese applicabili dal diritto nazionale (in virtù di un rinvio al diritto dell'Unione) e le disposizioni nazionali in questione non avevano manifestamente limitato l'applicazione di quelle del diritto dell'Unione (27). Nel caso di specie, mi sembra che la posizione nazionale descritta nell'ordinanza di rinvio comporti un rinvio al diritto dell'Unione che non ne limita l'applicazione. Per questo motivo, respingo gli argomenti del governo belga. Mi sembra che su questo punto la Corte sia competente a rispondere e, pertanto, occorre che risponda.

32. Venendo ora alla questione in sé, a prima vista essa potrebbe richiedere una risposta affermativa. È vero che l'articolo 1 della direttiva 2003/88 afferma che essa stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute e che, come evidenziano sia il sig. Matzak sia la Commissione, l'articolo 15 autorizza gli Stati membri ad applicare o introdurre disposizioni più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori. Inoltre, la definizione di «orario di lavoro» enunciate all'articolo 2 stabilisce espressamente che occorre tenere conto delle «legislazioni e/o prassi nazionali».

33. La situazione reale è, a mio avviso, più complessa. Nell'adottare la direttiva 2008/33, l'(allora) legislatore comunitario cercava di stabilire prescrizioni minime applicabili in tutta quella che ora è l'Unione europea (28). L'ha fatto fornendo, fra l'altro, una definizione di «orario di lavoro», associata a quella di «periodo di riposo», pensata per essere uniforme in tutti gli Stati membri. Da ciò discende che le suddette definizioni devono essere interpretate secondo criteri oggettivi, facendo riferimento al sistema e alla finalità della direttiva, in quanto soltanto una siffatta

interpretazione può assicurare la piena efficacia della direttiva nonché l'applicazione uniforme di dette nozioni in tutti gli Stati membri (29). Uno Stato membro che intenda dare attuazione alla direttiva non ha dunque alcun margine di discrezionalità nell'adottare una versione meno restrittiva dell'una o dell'altra definizione.

34. Ciò non significa, ovviamente, che uno Stato membro non sia libero di rafforzare la tutela garantita dalla direttiva utilizzando diverse tecniche legislative. Gli Stati membri, per esempio, possono prescrivere periodi di riposo minimi più lunghi rispetto a quelli stabiliti negli articoli da 3 a 7 della direttiva nell'esercizio dei diritti loro attribuiti dall'articolo 15. Lo stesso vale per le disposizioni che disciplinano il lavoro notturno e il lavoro a turni, di cui agli articoli da 8 a 13. Tuttavia, nel farlo, gli Stati membri devono attenersi alle *definizioni* di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» enunciate all'articolo 2.

35. Ritengo pertanto che la risposta alla seconda questione debba essere che la direttiva 2003/88 deve essere interpretata nel senso che osta a che il legislatore nazionale di uno Stato membro mantenga o adotti una definizione di «orario di lavoro» meno restrittiva rispetto a quella stabilita dalla direttiva. Il legislatore del suddetto Stato membro, tuttavia, può rafforzare la tutela garantita ai lavoratori a condizione che, nel farlo, non si discosti dai termini della suddetta definizione.

Terza questione

36. Con la terza questione il giudice del rinvio chiede se l'articolo 2 della direttiva 2003/88, nella misura in cui definisce quelle che il giudice del rinvio qualifica come «le principali nozioni utilizzate» nella direttiva, comprese in particolare quelle di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo», possano essere interpretate come non applicabili alla nozione di orario di lavoro utilizzata per determinare la remunerazione corrisposta ai vigili del fuoco quali il sig. Matzak.

37. Per rispondere a detta questione è necessario delimitarne i termini. In primo luogo, per quanto rileva nel caso di specie, l'articolo 2 della direttiva 2003/88 non definisce altre nozioni temporali se non l'«orario di lavoro» e il suo corollario, il «periodo di riposo». Se la definizione di «orario di lavoro» si estenda a circostanze quali quelle di lavoratori nella situazione del sig. Matzak costituisce l'oggetto della quarta questione posta dal giudice del rinvio.

38. In secondo luogo, non vi è alcun dubbio che il ruolo della Corte, secondo la procedura di cui all'articolo 267 TFUE, si limita a fornire un'interpretazione del diritto dell'Unione. La Corte non può interpretare il diritto nazionale, poiché tale compito spetta interamente agli organi giurisdizionali dello Stato membro interessato (30). Pertanto, mentre il giudice del rinvio afferma che vi è una tendenza nella giurisprudenza nazionale a risolvere la questione della retribuzione dei vigili del fuoco discontinui invocando la definizione della nozione di «orario di lavoro» secondo il diritto dell'Unione (31), l'applicazione delle suddette norme in base al diritto nazionale non è una questione che la Corte possa affrontare. A condizione che le norme nazionali siano conformi al diritto dell'Unione, gli Stati membri sono liberi di strutturare la legislazione nazionale in questione come ritengono opportuno e spetta ai loro organi giurisdizionali nazionali interpretarla. Nella mia analisi della presente questione affronterò quindi (solo) le questioni di diritto dell'Unione.

39. Alla luce di queste osservazioni, mi sembra che ai fini di una migliore comprensione la terza questione possa essere riformulata chiedendo se la definizione di «orario di lavoro» enunciate all'articolo 2 della direttiva 2003/88 si applichi anche, automaticamente e senza ulteriori condizioni, al fine di disciplinare la retribuzione dei lavoratori che hanno diritto di beneficiare della tutela in termini di sicurezza e salute che la suddetta direttiva garantisce.

40. A mio parere non esiste un siffatto collegamento automatico.

41. La direttiva 2003/88 è stata adottata sul fondamento dell'attuale articolo 153, paragrafo 2, TFUE. La suddetta disposizione conferisce al legislatore dell'Unione il potere di adottare direttive che stabiliscono prescrizioni minime per un'armonizzazione progressiva in materia di (per quanto rilevante ai fini delle presenti conclusioni) salute e sicurezza [articolo 153, paragrafo 1, lettera a)], condizioni di lavoro [articolo 153, paragrafo 1, lettera b)] nonché sicurezza sociale e protezione sociale [articolo 153, paragrafo 1, lettera c)]. Il paragrafo 5 stabilisce espressamente che «[l]e disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle retribuzioni». Queste ultime, pertanto, rientrano nella competenza esclusiva degli Stati membri (32).

42. La suddetta divisione di poteri si riflette anche nella giurisprudenza della Corte. Nella sentenza *Dellas e a.*, la Corte ha osservato, relativamente alla direttiva 93/104, che sia l'oggetto sia l'effettiva formulazione della direttiva portavano alla conclusione che essa non era applicabile alle retribuzioni dei lavoratori. La Corte aggiunto che la suddetta interpretazione risultava inequivocabilmente dall'attuale articolo 153, paragrafo 5, TFUE (33). Nell'ordinanza *Vorel* la Corte ha confermato l'applicazione del suddetto principio con riferimento alla direttiva 2003/88 (34).

43. Quanto esposto potrebbe essere sufficiente per rispondere alla terza questione. Tuttavia, come osserva giustamente il governo dei Paesi Bassi, sebbene la direttiva 2003/88 non prescriva che gli Stati membri applichino la definizione di «orario di lavoro» a questioni retributive, essa non stabilisce neanche che non possano farlo. Uno Stato membro, pertanto, è competente ad adottare una legislazione nazionale che stabilisca che le retribuzioni di una o più categorie di lavoratori debbano essere basate su tale definizione. Anche i contratti di lavoro e i contratti collettivi utilizzano di norma l'«orario di lavoro» in relazione al numero di ore lavorate e alle tariffe salariali convenute per stabilire la retribuzione complessiva. Dette tariffe salariali possono differire anche in base al tipo di orario di lavoro (ore di servizio attivo, ore di guardia) in questione (35). Tutti questi aspetti rientrano nel diritto nazionale.

44. Ritengo pertanto che la risposta alla terza questione debba essere che la definizione di «orario di lavoro» enunciate all'articolo 2 della direttiva 2003/88 non si applica automaticamente e senza ulteriori condizioni per disciplinare le retribuzioni dei lavoratori che hanno diritto di beneficiare della tutela in termini di sicurezza e salute che la direttiva garantisce. Tuttavia, sebbene la suddetta direttiva non prescriva agli Stati membri di applicare la definizione di «orario di lavoro» a questioni retributive, essa non stabilisce neanche che non possano farlo. Da ciò discende che uno Stato membro può adottare una normativa nazionale che stabilisca che le remunerazioni di una o più categorie di lavoratori debbano essere basate su tale definizione.

Quarta questione

45. Con la quarta questione il giudice del rinvio chiede essenzialmente se la definizione di «orario di lavoro» di cui all'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretata nel senso che si riferisce anche a lavoratori, come il sig. Matzak, che sono impegnati in servizio di guardia e devono poter rispondere alle chiamate del loro datore di lavoro entro un termine breve (nella fattispecie, otto minuti) senza che sia loro richiesto al contempo di essere presenti fisicamente presso i locali del datore di lavoro e le cui possibilità di svolgere altre attività durante il periodo in questione possono conseguentemente essere limitate.

46. In via preliminare vorrei osservare che, sebbene il giudice del rinvio formuli la sua questione presupponendo che il servizio di guardia sia «svolto presso il domicilio del lavoratore», la prescrizione effettiva cui si fa riferimento nell'ordinanza di rinvio non riguarda il tempo trascorso presso il domicilio del lavoratore ma, piuttosto, la sua capacità di raggiungere il luogo di lavoro entro otto minuti (36). Ciò posto, si può certamente verificare in pratica che i lavoratori si trattengano a casa durante i periodi di reperibilità e, come conseguenza diretta di detta prescrizione, che debbano risiedere entro l'area imposta da tale limitazione.

47. Venendo ora alla sostanza della questione, il sig. sostiene che i fatti della causa, nonché la giurisprudenza della Corte, implicano che le ore da lui trascorse in servizio di guardia costituiscono chiaramente orario di lavoro. In particolare, il fatto che non gli sia richiesto di svolgere mansioni effettive durante il servizio di guardia sarebbe irrilevante. Egli è tenuto a essere a disposizione del suo datore di lavoro e reperibile in qualsiasi momento, e, conseguentemente, la sua libertà di spostarsi e organizzare i propri affari è fortemente limitata durante i periodi di guardia. La mancata osservanza di dette prescrizioni può comportare sanzioni disciplinari e finanche penali. La situazione del sig. , che comporta di fatto l'obbligo di presentarsi presso il luogo di lavoro in brevissimo tempo, è di fatto più limitante rispetto a quella di un lavoratore al quale, pur essendo in servizio di guardia, è però concesso un periodo di tempo considerevolmente più lungo per recarsi al lavoro o che può intervenire a distanza. Conseguentemente, si deve ritenere che egli sia a disposizione del proprio datore di lavoro in qualsiasi momento in cui ciò sia necessario.

48. Sebbene riesca a percepire, almeno fino a un certo punto, la logica di questi argomenti, non ritengo che la situazione sia così lineare come suggerito dal sig.

49. Il punto di partenza di qualsiasi analisi deve, a mio avviso, essere la formulazione dell'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2003/88. Detto articolo definisce l'«orario di lavoro» come «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni (...)» e il «periodo di riposo» come «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro». Come osservato da alcune parti che hanno svolto osservazioni, e anche dalla Corte nella sua giurisprudenza, la distinzione è, dunque, binaria: o è orario di lavoro o non lo è (37). Il legislatore non ha ritenuto opportuno introdurre una o più categorie ulteriori, consentendo così un certo grado di sfumature o sottigliezze. Si può forse lamentare tale mancanza di flessibilità, ma questo è il tenore letterale della normativa.

50. Dal momento che la categoria del «periodo di riposo» è, per definizione, una categoria residuale, nell'analisi che segue mi concentrerò sulla nozione di «orario di lavoro». Già nella giurisprudenza della Corte sono rinvenibili orientamenti su come essa debba essere interpretata.

51. Così, la Corte ha ribadito a tal riguardo che la nozione di «orario di lavoro» ai sensi della direttiva 2003/88 costituisce una nozione autonoma di diritto dell'Unione che occorre definire secondo criteri oggettivi, facendo riferimento al sistema e alla finalità della detta direttiva, intesa a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori (38). Essa richiede che siano soddisfatte tre condizioni. In primo luogo, il lavoratore deve essere «al lavoro»; in secondo luogo, deve essere a disposizione del datore di lavoro e, in terzo luogo, deve essere nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni (39).

52. La prima occasione in cui la Corte è stata chiamata a interpretare le suddette prescrizioni è stata la causa Simap (40), riguardante medici di unità di pronto soccorso in servizio di guardia presso un centro sanitario. Essi dovevano essere presenti presso il loro luogo di lavoro per una parte del tempo, mentre per la rimanente parte dovevano essere semplicemente «reperibili». La Corte ha statuito che vi era una differenza sostanziale fra queste due situazioni. Per quanto riguarda la prima, anche se l'attività effettivamente svolta poteva variare secondo le circostanze, l'obbligo imposto ai medici di essere presenti e disponibili sul luogo di lavoro per prestare la loro opera professionale doveva essere considerata rientrante nell'esercizio delle loro funzioni. I requisiti di cui all'articolo 2, paragrafo 1, conseguentemente, erano soddisfatti. Per quanto riguarda la seconda situazione, tuttavia, pur essendo a disposizione del loro datore di lavoro, in quanto dovevano poter essere reperibili, i medici potevano gestire il loro tempo in modo più libero e dedicarsi ai propri interessi. Il suddetto tempo, pertanto, rientrava nella categoria del «periodo di riposo» (41).

53. La sentenza Jaeger (42) riguardava un medico ospedaliero che era tenuto a trascorrere il proprio servizio di guardia nell'edificio del suo datore di lavoro. Egli aveva a disposizione una stanza con un letto nel quale era autorizzato a dormire quando non erano richieste le sue prestazioni. La Corte ha ribadito le osservazioni svolte nella sentenza Simap (43), ma ha rilevato che nella suddetta causa la Corte non si era pronunciata relativamente a situazioni in cui il lavoratore poteva riposare o dormire quando si trovava in servizio presso l'edificio del datore di lavoro. Ha dichiarato che il punto era irrilevante. Essa ha qualificato come «fattore determinante» il fatto che il lavoratore dovesse essere presente fisicamente sul luogo determinato dal datore di lavoro e tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la sua opera in caso di necessità. Ne discendeva che il lavoratore non poteva essere considerato «a riposo» durante i periodi in questione (44). Nel rispondere alla questione del giudice nazionale, tuttavia, la Corte ha chiarito che la sua decisione era applicabile a una situazione in cui al lavoratore cui veniva chiesto di svolgere un servizio «secondo il regime della presenza fisica in ospedale» (45). I lavoratori in questione erano limitati in modo significativo quanto alle modalità di gestione del loro tempo ed erano separati dal loro ambiente familiare e sociale. La Corte ha aggiunto che la sua interpretazione della nozione di «orario di lavoro» non poteva essere rimessa in discussione dalle obiezioni relative alle conseguenze economiche e

organizzative che, secondo alcuni Stati membri, si sarebbero poste ove tale servizio fosse stato classificato come «orario di lavoro» (46).

54. Nella sentenza *Dellas* (47), anch'essa relativa alla prescrizione rivolta a rieducatori specializzati di trascorrere i periodi di guardia nei locali del datore di lavoro, la Corte è pervenuta a una conclusione identica a quella di cui alla sentenza *Jaeger*.

55. L'ordinanza *Grigore* (48) riguardava una guardia forestale cui era stato fornito un alloggio di servizio da parte del proprio datore di lavoro, situato nella particella boschiva di cui era responsabile e dove era tenuto a risiedere per alcuni periodi (49). La Corte ha statuito che la messa a disposizione di un alloggio non provava, di per sé, che il tempo ivi trascorso costituisse orario di lavoro per il solo fatto di essere situato all'interno della zona in cui il sig. *Grigore* prestava servizio; tuttavia, se realmente egli aveva l'obbligo di tenersi a disposizione del proprio datore di lavoro per poter fornire le opportune prestazioni in caso di bisogno, la definizione di detta nozione sarebbe stata soddisfatta (50).

56. Infine (51), nella sentenza *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (Tyco)* (52) alla Corte è stato chiesto di valutare la questione se il tempo impiegato dai lavoratori privi di un luogo di lavoro fisso o abituale per raggiungere dal proprio domicilio i clienti del datore di lavoro, indicati da quest'ultimo, costituisse «orario di lavoro». La Corte ha risposto in senso affermativo. Essa ha rammentato, in particolare, il principio discendente dalla sentenza *Jaeger*, secondo cui il fattore determinante per stabilire se la definizione sia soddisfatta è il requisito di essere presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni. Allo stesso tempo ha evidenziato quanto statuito nella sentenza *Simap*, secondo cui la possibilità per i lavoratori di dedicarsi ai propri interessi è un elemento che denota che il periodo di tempo in questione non costituisce orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88. Ciò, tuttavia, non si verificava nel caso dei lavoratori del procedimento principale: pur godendo di una certa libertà negli spostamenti, essi dovevano nondimeno eseguire le istruzioni del proprio datore di lavoro durante i periodi in questione (53).

57. Mi sembra che l'affermazione secondo cui «il requisito di essere presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni» sia il «fattore determinante» per stabilire cosa costituisca o meno orario di lavoro, debba essere letta con una certa cautela. Era certamente applicabile nelle cause *Jaeger* e *Dellas*, in cui l'obbligo consisteva nel trascorrere del tempo in servizio di guardia presso i locali del datore di lavoro. Il fatto che il lavoratore potesse non trascorrere tutto il suddetto tempo in servizio attivo era irrilevante. Allo stesso modo, tuttavia, non era decisivo nella causa *Grigore*, in cui la Corte ha posto l'accento anche sul grado di libertà di cui godeva il lavoratore. Il suddetto aspetto costituisce effettivamente il fulcro della decisione della Corte nella causa *Simap*. Mi sembra che la qualità del tempo di cui il lavoratore può fruire quando si trova in servizio di guardia (come dimostrato, ad esempio, dalla capacità dello stesso di dedicarsi ai propri interessi e alla propria famiglia) (54) sia ugualmente rilevante. Il fatto che, in ciascun caso concreto, un lavoratore possa essere tenuto a trascorrere il servizio di guardia entro un raggio relativamente vicino al suo luogo di lavoro non fa venir meno, a mio avviso, la necessità di prendere debitamente in considerazione la qualità del tempo che egli può trascorrere. Ad eccezione dei casi in cui un lavoratore possa intervenire a distanza, è nella natura del suddetto tipo di obbligo che egli possa essere tenuto a rimanere vicino al suo luogo di lavoro. È la qualità del tempo trascorso, più che il grado di prossimità del suo luogo di lavoro, a rivestire un'importanza decisiva nel presente contesto. Spetta al giudice del rinvio, l'unico giudice a conoscere dei fatti, stabilire se la qualità del servizio di guardia del sig. *Matzak* sia compromessa da un livello tale di restrizioni imposte dal proprio datore di lavoro per cui detto servizio debba essere qualificato come orario di lavoro.

58. Ritengo pertanto che la risposta alla quarta questione debba essere che la definizione di «orario di lavoro» di cui all'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non dovrebbe essere interpretata nel senso che essa si estende automaticamente ai lavoratori impegnati in servizio di guardia che devono poter rispondere a chiamate provenienti dal loro datore di lavoro entro un termine breve (senza che sia loro richiesto al contempo di essere presenti fisicamente presso i locali del datore di lavoro) e le cui possibilità di svolgere altre attività durante il periodo in questione possono conseguentemente essere limitate. Occorre piuttosto tenere conto della qualità del tempo di cui il lavoratore può fruire quando si trova a svolgere il suddetto tipo di servizio, che corrisponde, ad esempio, alla possibilità di dedicarsi ai propri interessi e alla propria famiglia. È la qualità del tempo trascorso, più che il grado preciso di prossimità al luogo di lavoro richiesto, a rivestire un'importanza decisiva nel presente contesto. Spetta al giudice nazionale decidere, sulla base dei fatti, se, in un caso concreto, il suddetto tempo possa essere qualificato come «orario di lavoro».

Conclusioni

59. Alla luce delle precedenti considerazioni, ritengo che la Corte debba rispondere alle questioni sollevate dalla *Cour du travail de Bruxelles* (Corte d'appello del lavoro, Bruxelles, Belgio), nei seguenti termini:

L'articolo 17, paragrafo 3, lettera c), punto iii), della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, dovrebbe essere interpretato nel senso che autorizza gli Stati membri a escludere talune categorie di vigili del fuoco reclutati dai servizi pubblici antincendio solo dalle disposizioni enunciate all'articolo 17, paragrafo 3, della medesima direttiva. Esso non autorizza gli Stati membri a escludere i suddetti lavoratori dall'ambito di applicazione di tutte le disposizioni di trasposizione della suddetta direttiva e, in particolare, esso non consente di escludere l'applicazione delle disposizioni che definiscono l'«orario di lavoro» e il «periodo di riposo» per quanto concerne tali lavoratori.

La direttiva 2003/88 deve essere interpretata nel senso che osta a che il legislatore nazionale di uno Stato membro mantenga o adotti una definizione di «orario di lavoro» meno restrittiva rispetto a quella stabilita dalla direttiva. Il legislatore del suddetto Stato membro, tuttavia, può rafforzare la tutela garantita ai lavoratori a condizione che, nel farlo, non si discosti dai termini della suddetta definizione.

La definizione di «orario di lavoro» enunciata all'articolo 2 della direttiva 2003/88 non si applica automaticamente e senza ulteriori condizioni per disciplinare le retribuzioni dei lavoratori che hanno diritto di beneficiare della tutela in termini di sicurezza e salute che la direttiva garantisce. Tuttavia, sebbene la suddetta direttiva non prescriva agli

Stati membri di applicare la definizione di «orario di lavoro» a questioni retributive, essa non stabilisce neanche che non possano farlo. Da ciò discende che uno Stato membro può adottare una normativa nazionale che stabilisca che le remunerazioni di una o più categorie di lavoratori debbano essere basate su tale definizione.

La definizione di «orario di lavoro» di cui all'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non dovrebbe essere interpretata nel senso che essa si estende automaticamente a lavoratori impegnati in servizio di guardia che devono poter rispondere a chiamate provenienti dal loro datore di lavoro entro un termine breve (senza che sia loro richiesto al contempo di essere presenti fisicamente presso i locali del datore di lavoro) e le cui possibilità di svolgere altre attività durante il periodo in questione possono conseguentemente essere limitate. Occorre piuttosto tenere conto della qualità del tempo di cui il lavoratore può fruire quando si trova a svolgere il suddetto tipo di servizio, che corrisponde, ad esempio, alla possibilità di dedicarsi ai propri interessi e alla propria famiglia. È la qualità del tempo trascorso, più che il grado preciso di prossimità al luogo di lavoro richiesto, a rivestire un'importanza decisiva nel presente contesto. Spetta al giudice nazionale decidere, sulla base dei fatti, se, in un caso concreto, il suddetto tempo possa essere qualificato come «orario di lavoro».

Lingua originale: l'inglese.

2 - 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).

3 - V. infra, nota 6 per ulteriori chiarimenti su questo aspetto della terminologia utilizzata nelle presenti conclusioni.

4 - V. infra, nota 8.

5 - Direttiva del Consiglio 93/104/CE, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 1993, L 307, pag. 18). La suddetta direttiva è stata abrogata e sostituita dalla direttiva 2003/88.

6 - Il sig. Matzak è descritto nell'ordinanza di rinvio come «pompier volontaire» (vigile del fuoco volontario). È chiaro, tuttavia, che è retribuito dal proprio datore di lavoro quando è in servizio attivo. Il governo del Regno Unito osserva che, in detto Stato membro, i pompieri sono classificati in tre categorie: i) vigili del fuoco professionisti, normalmente impiegati a tempo pieno e pagati di conseguenza; ii) vigili del fuoco discontinui, che ricevono una retribuzione per la loro disponibilità a intervenire in taluni periodi; e iii) vigili del fuoco volontari, che non sono retribuiti. Sebbene sembri che i vigili del fuoco discontinui nel Regno Unito possano essere retribuiti non solo per il tempo trascorso in servizio attivo, ma anche (e a differenza del sig. Matzak) per il servizio di guardia (almeno in parte), ho utilizzato il suddetto termine nelle presenti conclusioni dal momento che è quello che più si attaglia alla situazione in cui si è trovato il sig. Matzak. V., tuttavia, paragrafo 22 infra.

7 - Nelle sue osservazioni scritte, il sig. [redacted] segnala che, dall'aprile 2015, il suo datore di lavoro è la Zone de secours du Brabant Wallon (servizio di soccorso del Brabante Vallone). Questo cambiamento non sembra essere rilevante.

8 - L'ordinanza di rinvio pregiudiziale utilizza anche l'espressione «servizi di guardia a domicilio» («*heures de garde à domicile*»). Dal momento che, tuttavia, è chiaro che non è richiesto di stabilire la propria residenza entro una distanza di 8 minuti dalla stazione dei vigili del fuoco o, nel caso in cui ciò si verifichi, di trattenersi in tale luogo nei periodi interessati, ho utilizzato in prosieguo le espressioni «servizio di reperibilità» e «obbligo di reperibilità» per indicare il tempo in cui il lavoratore deve essere raggiungibile dal datore di lavoro ed essere disponibile in qualunque momento per svolgere i suoi compiti professionali, ma senza che sia richiesta la sua presenza sul luogo di lavoro (v. sentenza del 5 ottobre 2004, Pfeiffer e a., da C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, punto 18).

9 - V. supra, paragrafo 9.

10 - V. infra, paragrafo 51 e segg.

11 - V. anche infra, paragrafi da 29 a 31 sulle argomentazioni del governo belga circa la ricevibilità della seconda questione.

12 - V., ex multis, sentenza dell'11 maggio 2017, Archus e Gama, C-131/16, EU:C:2017:358, punto 42.

13 - V. supra, paragrafo 13.

14 - Per un'ulteriore analisi della competenza della Corte a pronunciarsi su un rinvio pregiudiziale in circostanze che riguardano questioni analoghe, v. le conclusioni presentate dall'avvocato generale Wathelet nella causa Hälvä e a., C-175/16, EU:C:2017:285, paragrafi da 26 a 49. Anche questa causa riguarda la direttiva 2003/88. L'avvocato generale Wathelet ha concluso analogamente che la Corte è tenuta a pronunciarsi.

15 - V. supra, paragrafo 8.

- 16 - V. sentenza del 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punto 28.
- 17 - V. sentenza del 26 marzo 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punto 27 e giurisprudenza ivi citata.
- 18 - V. anche sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 46, dove la Corte ha statuito che soltanto detto criterio «può avere carattere determinante» nel contesto dell'odierno articolo 157 TFUE. La Corte ha adottato la stessa definizione ai fini dell'interpretazione della nozione di «retribuzione» ai sensi dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997, che figura nell'allegato della 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) (v. sentenza del 5 novembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, punto 16).
- 19 - V. ordinanza del 14 luglio 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, punto 52, e sentenza del 14 ottobre 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punto 44.
- 20 - Tralascio la questione della posizione della Francia, che non è in discussione nel presente procedimento.
- 21 - V., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punti 34 e 48 e giurisprudenza ivi citata.
- 22 - V., per quanto riguarda l'articolo 17 della direttiva 2003/88, sentenza del 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punto 40.
- 23 - V. sentenza del 1° dicembre 2005, Dellas e a., C-14/04, EU:C:2005:728, punto 61 e ordinanza del 4 marzo 2011, Grigore, C-258/10, non pubblicata, EU:C:2011:122, punto 45, in cui la Corte ha confermato la suddetta interpretazione.
- 24 - Sentenza del 18 ottobre 1990, C-297/88 e C-197/89, EU:C:1990:360 (in prosieguo: la «sentenza Dzodzi»).
- 25 - V. supra, paragrafo 17.
- 26 - V. supra, paragrafo 13.
- 27 - V. sentenza del 17 luglio 1997, Leur-Bloem, C-28/95, EU:C:1997:369, punto 27 e giurisprudenza ivi citata. V. anche sentenza del 21 dicembre 2011, Cicala, C-482/10, EU:C:2011:868, punto 17.
- 28 - V. articolo 1 della direttiva
- 29 - V., in tal senso, ex multis, sentenza del 9 settembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punti 58 e 59 e giurisprudenza ivi citata.
- 30 - V. a questo proposito, ex multis, sentenza del 19 febbraio 2009, Schwarz, C-131/07, EU:C:2009:104, punto 48.
- 31 - V. supra, paragrafo 13.
- 32 - V., a tale riguardo, sentenza del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 40.
- 33 - V., in proposito, sentenza del 1° dicembre 2005, Dellas e a., C-14/04, EU:C:2005:728, punti 38 e 39.
- 34 - Ordinanza dell'11 gennaio 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punti 32 e 35. V. anche ordinanza del 4 marzo 2011, Grigore, C-258/10, non pubblicata, EU:C:2011:122, punti da 81 a 84, e sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 48. L'unica eccezione al suddetto principio è rinvenibile all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, che riguarda le ferie annuali retribuite.
- 35 - V., ad esempio, ordinanza dell'11 gennaio 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punti 11 e segg.
- 36 - V. supra, paragrafo 9.
- 37 - V. sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punti 25 e 26 e giurisprudenza ivi citata.

- 38 - V. sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 27 e giurisprudenza ivi citata.
-
- 39 - V. sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 25 e giurisprudenza ivi citata.
-
- 40 - Sentenza del 3 ottobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528 (in prosieguo: la «sentenza Simap»).
-
- 41 - V. punti da 48 a 50 della sentenza.
-
- 42 - Sentenza del 9 settembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437 (in prosieguo: la «sentenza Jaeger»).
-
- 43 - V. punti da 48 a 51 della sentenza.
-
- 44 - V., in proposito, punti da 60 a 65 della sentenza.
-
- 45 - V. punto 71 e punto 1 del dispositivo della sentenza.
-
- 46 - V. punto 66 della sentenza.
-
- 47 - Sentenza del 1° dicembre 2005, Dellas e a., C-14/04, EU:C:2005:728 (in prosieguo: la «sentenza Dellas»).
-
- 48 - Ordinanza del 4 marzo 2011, Grigore, C-258/10, non pubblicata, EU:C:2011:122 (in prosieguo: l'«ordinanza Grigore»).
-
- 49 - L'ordinanza specifica che l'oggetto preciso di detto obbligo non era chiaro. V., in particolare, il punto 35.
-
- 50 - V., in particolare, punti da 64 a 70 dell'ordinanza.
-
- 51 - A fini di completezza devo aggiungere che nella sentenza del 23 dicembre 2015, Commissione/Grecia, C-180/14, non pubblicata, EU:C:2015:840, la Corte ha ribadito quanto dichiarato nelle sentenze Simap e Jaeger (v. punti 36 e 37 della sentenza).
-
- 52 - V. sentenza del 10 settembre 2015, C-266/14, EU:C:2015:578.
-
- 53 - V. punti 35, 37 e 39 della sentenza.
-
- 54 - V. conclusioni presentate dall'avvocato generale Saggio nella causa Simap, C-303/98, EU:C:1999:621, paragrafo 37. V. anche sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 37, in cui la Corte ha statuito che «la possibilità per i lavoratori di gestire il loro tempo in modo libero e di dedicarsi ai loro interessi è un elemento che denota che il periodo di tempo in questione non costituisce orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88».