

DELLAS E A.

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)  
1° dicembre 2005 \*

Nel procedimento C-14/04,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Conseil d'État (Francia) con decisione 3 dicembre 2003, pervenuta in cancelleria il 15 gennaio 2004, nella causa

**Abdellkader Dellas,**

**Confédération générale du travail,**

**Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux  
CFDT,**

**Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière**

contro

**Premier ministre,**

**Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité,**

\* Lingua processuale: il francese.

in presenza di:

**Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social,**

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. C.W.A. Timmermans, presidente di sezione, dal sig. R. Schintgen (relatore), dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dai sigg. P. Kūris e G. Arestis, giudici,

avvocato generale: sig. D. Ruiz-Jarabo Colomer  
cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale,

vista la fase scritta del procedimento ed a seguito dell'udienza del 12 maggio 2005,

viste le osservazioni scritte presentate:

— per il sig. Dellas, dall'avv. A. Monod;

— per la Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, dagli avv.ti H. Masse-Dessen e G. Thouvenin;

- per l'Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social, dall'avv. J. Barthelemy;
  
- per il governo francese, dal sig. G. de Bergues nonché dalle sig.re C. Bergeot-Nunes e A. de Maulmont, in qualità di agenti;
  
- per il governo belga, dal sig. A. Goldman, in qualità di agente;
  
- per il governo tedesco, dal sig. W.-D. Plessing, in qualità di agente;
  
- per il governo olandese, dalle sig.re H.G. Sevenster e J. van Bakel nonché dal sig. D.J.M. de Grave, in qualità di agenti;
  
- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. G. Rozet e dalla sig.ra N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale presentate all'udienza del 12 luglio 2005,

ha pronunciato la seguente

### **Sentenza**

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18).

- 2 Tale domanda è stata sollevata nell'ambito di ricorsi per eccesso di potere proposti dal sig. Dellas nonché dalla Confédération générale du travail, dalla Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT e dalla Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière ai fini dell'annullamento del decreto 31 dicembre 2001, n. 2001/1384, emanato ai fini dell'applicazione dell'art. L. 212-4 del Code du travail (codice del lavoro) ed istitutivo di un'equivalenza della durata legale del lavoro prestato nei centri sociali e medico-sociali gestiti da privati senza fini di lucro (JORF 3 gennaio 2002, pag. 149).

## **Contesto normativo**

### *La normativa comunitaria*

- 3 La direttiva 93/104 è stata emanata sulla base dell'art. 118 A del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE).
  
- 4 La direttiva 93/104 fissa, ai sensi dell'art. 1, intitolato «oggetto e campo di applicazione», prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro e si applica a tutti i settori di attività, privati o pubblici, ad eccezione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare nonché delle attività dei medici in formazione.

5 L'art. 2 della direttiva 93/104, intitolato «Definizioni», così recita:

«Ai sensi della presente direttiva si intende per:

- 1) "*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;
  
- 2) "*periodo di riposo*": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
  
- 3) "*periodo notturno*": qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5;
  
- 4) "*lavoratore notturno*":
  - a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale; e

b) qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato:

i) dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali, o

ii) da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale;

5) *“lavoro a turni”*: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane;

6) *“lavoratore a turni”*: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni».

6 La sezione II della direttiva medesima stabilisce le misure che gli Stati membri sono venuti ad adottare affinché ogni lavoratore benefici, in particolare, di periodi minimi di riposo giornaliero e di riposo settimanale nonché di pause e disciplina parimenti la durata massima settimanale del lavoro.

- 7 Per quanto attiene al riposto giornaliero, l'art. 3 della direttiva 93/104 stabilisce quanto segue:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive».

- 8 Il successivo art. 4, intitolato «Pausa», prevede quanto segue:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa la cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale».

- 9 Il riposto settimanale è disciplinato dal successivo art. 5, a termini del quale:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

Il periodo minimo di riposo di cui al primo comma comprende in linea di principio la domenica.

Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore».

- 10 Per quanto attiene alla durata massima settimanale del lavoro, l'art. 6 della direttiva medesima così dispone:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- 1) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;
  
- 2) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario».

- 11 I successivi artt. 8-13, che costituiscono la sezione III della direttiva medesima, indicano le misure che gli Stati membri sono tenuti ad adottare in materia di lavoro notturno, di lavoro a turni e di ritmo di lavoro.

- 12 Per quanto riguarda, più in particolare, la durata del lavoro notturno, l'art. 8 della direttiva 93/104 così recita:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- 1) l'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non superi le 8 ore in media per periodo di 24 ore;
  
- 2) i lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali non lavorino più di 8 ore nel corso di un periodo di 24 ore durante il quale effettuano un lavoro notturno.

Ai fini del presente punto, il lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali è definito dalle legislazioni e/o prassi nazionali o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, tenuto conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno».

- 13 Ai sensi dell'art. 15 della direttiva 93/104:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare od 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».

14 A termini del successivo art. 16:

«Gli Stati membri possono prevedere:

- 1) per l'applicazione dell'articolo 5 (riposo settimanale), un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni;
  
- 2) per l'applicazione dell'articolo 6 (durata massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi.

I periodi di ferie annue, concesse a norma dell'articolo 7, ed i periodi di assenza per malattia non vengono presi in considerazione o sono neutri ai fini del computo della media;

- 3) per l'applicazione dell'articolo 8 (durata del lavoro notturno), un periodo di riferimento definito previa consultazione delle parti sociali o mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale o regionale fra le parti sociali.

Il periodo minimo di riposo settimanale di 24 ore prescritto a norma dell'articolo 5 non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento in questione».

- 15 La direttiva medesima elenca una serie di deroghe a varie proprie regole di base, in considerazione delle particolarità di talune attività e subordinatamente alla sussistenza di taluni requisiti. A tal riguardo, l'art. 17 della detta direttiva così recita:

«1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, gli Stati membri possono derogare agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare; o

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose.

2. Si può derogare per via legislativa, regolamentare o amministrativa o 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:

2.1. agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16:

(...)

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

i) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, da case di riposo e da carceri;

(...)

3. Si può derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore.

(...)

Le deroghe previste al primo e secondo comma sono ammesse soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

(...)

4. La facoltà di derogare all'articolo 16, punto 2, prevista al paragrafo 2, punti 2.1 e 2.2 e al paragrafo 3 del presente articolo non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi.

Tuttavia gli Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi o gli accordi conclusi tra le parti sociali fissino periodi di riferimento che non superino in alcun caso i dodici mesi.

(...».

16 L'art. 18 della direttiva medesima così dispone:

«1. a) Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 23 novembre 1996 o provvedono affinché, al più tardi entro tale data, le parti sociali applichino consensualmente le disposizioni necessarie, fermo

restando che gli Stati membri devono prendere tutte le misure necessarie per poter garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla presente direttiva.

- b) i) Tuttavia, ogni Stato membro ha la facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicuri, mediante le misure necessarie prese a tale scopo, che:

— nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, punto 2, a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;

— nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro;

— il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro;

— i registri siano messi a disposizione delle autorità competenti che possono vietare o limitare, per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori, la possibilità di superare la durata massima settimanale del lavoro;

- il datore di lavoro, su richiesta delle autorità competenti, dia loro informazioni sui consensi dati dai lavoratori all'esecuzione di un lavoro che superi le 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, punto 2.

(...)).

### *La normativa nazionale*

- 17 In Francia la durata legale dell'orario di lavoro dei dipendenti è disciplinata dal code du travail (codice del lavoro), la cui versione pertinente con riguardo alla causa principale è quella risultante dalla legge n. 2000-37 del 19 gennaio 2000, relativa alla riduzione convenzionale dell'orario di lavoro (JORF 20 gennaio 2000, pag. 975). L'art. L 212-1, primo comma, del detto codice così recita:

«Nelle imprese o professioni indicate all'art. L. 200-1, nonché nelle imprese artigianali e cooperative e loro filiali, la durata legale dell'orario di lavoro effettivo dei dipendenti è fissata in 35 ore settimanali».

- 18 Il secondo comma del medesimo articolo precisa quanto segue:

«Nelle stesse imprese e professioni, la durata quotidiana dell'orario di lavoro effettivo per dipendente non può eccedere le dieci ore, salvo deroghe stabilite con decreto».

19 L'art. L. 212-2, primo e secondo comma, del code du travail così dispone:

«Le modalità di applicazione dell'art. L. 212-1 per tutti i settori di attività o professioni o per un settore o professione particolare sono stabilite con decreto emanato dal Consiglio dei Ministri. Tali decreti disciplinano, in particolare, la struttura e la distribuzione dell'orario di lavoro, i periodi di riposo, i requisiti per l'applicazione di sanzioni, le deroghe permanenti o temporanee applicabili in taluni casi e per talune attività lavorative, le modalità di recupero delle ore di lavoro perduto e le misure di controllo di tali disposizioni.

Tali decreti sono emanati e aggiornati a seguito di consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate e alla luce, eventualmente, delle risultanze dei negoziati intercorsi tra questi ultimi».

20 A termini dell'art. L. 212-4, primo e secondo comma, del codice medesimo:

«La durata dell'orario di lavoro effettivo è costituita dal periodo durante il quale il dipendente è a disposizione del datore di lavoro e si conforma ai suoi ordini senza potersi dedicare alle proprie occupazioni personali.

Gli intervalli necessari per la consumazione di pasti e le pause sono considerati tempi di lavoro effettivo, sempreché vengano soddisfatti i criteri indicati al primo comma. Anche qualora non siano riconosciuti come periodi di lavoro, tali intervalli possono essere retribuiti su base convenzionale o contrattuale».

21 L'art. L. 212-4, quinto comma, del code du travail così dispone:

«Una durata equivalente alla durata legale dell'orario di lavoro può essere stabilita per determinate professioni e per determinate attività lavorative, che implicino periodi di inattività, sia per mezzo di decreto, emanato a seguito della conclusione di una convenzione o di un accordo di categoria, sia per decreto del Consiglio di Stato. Tali periodi vengono retribuiti conformemente agli usi o alle convenzioni ovvero agli accordi collettivi».

22 A termini dell'art. L. 212-4 bis, primo comma, del detto codice:

«Per periodi di reperibilità si intendono i periodi durante i quali il dipendente, pur non essendo a disposizione permanente ed immediata del datore di lavoro, è tenuto ad essere reperibile nella propria abitazione o nei paraggi al fine di poter effettuare, all'occorrenza, prestazioni lavorative a favore dell'impresa, nel qual caso tale intervento viene calcolato quale periodo di lavoro effettivo (...)».

23 Il successivo art. L. 212-7, secondo comma, così recita:

«La durata settimanale del lavoro calcolata su un qualsivoglia periodo di dodici settimane consecutive non può superare le quarantaquattro ore. (...) Nel corso di una stessa settimana la durata del lavoro non può superare le quarantotto ore».

24 Il successivo art. L. 220-1, primo comma, prevede quanto segue:

«Ogni lavoratore deve godere di un riposo quotidiano della durata minima di undici ore consecutive».

25 L'art. L. 221-4, primo comma, del codice medesimo così dispone:

«Il riposo settimanale deve avere una durata minima di ventiquattro ore consecutive cui devono aggiungersi le ore consecutive di riposo quotidiano previste all'art. L. 220-1».

26 Gli artt. 1-3 del decreto n. 2001-1384 così recitano:

«Articolo 1

Le disposizioni del presente decreto si applicano:

- a) Ai centri gestiti da privati senza fini di lucro menzionati all'art. L. 312-1, punti 1, 2, 4, 5 e 8 del code de l'action sociale et des familles che offrano alloggio.

- b) Alle attività lavorative a tempo pieno degli addetti alla rieducazione, del personale infermieristico e degli operatori tecnico/sanitari, nonché delle persone che, avendo la stessa qualifica, li sostituiscano nei locali nel servizio di guardia assumendo la responsabilità delle sorveglianza notturna.

## Articolo 2

Ai fini del computo della durata del lavoro prestato nei luoghi e per le attività lavorative indicate all'art. 1 del presente decreto, ciascun periodo di nove ore di sorveglianza notturna effettuato nei locali del servizio di guardia equivale a tre ore di lavoro effettivo, con l'aggiunta di mezz'ora per ogni ulteriore periodo di sessanta minuti.

## Articolo 3

Il periodo di presenza nei locali del servizio di guardia si estende dal momento in cui le persone ospitate si ritirano per il riposo fino al loro risveglio, conformemente agli orari di servizio e senza superare le dodici ore».

<sup>27</sup> Secondo il Consiglio di Stato, il fondamento normativo del decreto n. 2001-1384 è costituito dalle disposizioni dell'ultimo comma dell'art. L. 212-4 del code du travail, con cui il legislatore ha inteso fissare norme di competenza e di procedura particolari ai fini dell'istituzione di regimi d'equivalenza dell'orario legale di lavoro escludendo, in tal modo, le norme generali previste all'art. L. 212-2 del medesimo codice.

## La causa principale e le questioni pregiudiziali

- 28 Dagli atti di causa trasmessi alla Corte dal giudice del rinvio emerge che il sig. Dellas, rieducatore specializzato nei centri che ospitano permanentemente giovani o adulti disabili, veniva licenziato dal datore di lavoro a seguito di divergenze vertenti, in particolare, sulla nozione di lavoro effettivo nonché sulla retribuzione dovuta per le ore di lavoro notturno, effettuate nei locali di guardia, dai rieducatori dei centri e dei servizi medico-sociali per persone inabili e disabili.
- 29 All'inizio del 2002, il sig. Dellas, nonché la Confédération générale du travail, la Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT et la Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, che costituiscono organizzazioni sindacali, proponevano ricorso di annullamento dinanzi al Conseil d'État per eccesso di potere del decreto n. 2001-1384.
- 30 Il Conseil d'État decideva di riunire i ricorsi ed accoglieva la domanda di intervento dell'Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social (Unione delle federazioni e dei sindacati nazionali dei datori di lavoro senza fine di lucro del settore sanitario, sociale e medico-sociale) a sostegno del Primo ministro e del Ministro degli Affari sociali, del Lavoro e della Solidarietà, resistenti nella causa principale.
- 31 A sostegno dei loro ricorsi, i ricorrenti nella causa principale deducono vari motivi diretti a contestare la legittimità del decreto n. 2001-1384. Essi fanno valere, in particolare, che il regime di equivalenza della durata legale dell'orario di lavoro istituito dal decreto medesimo è incompatibile con gli obiettivi della direttiva 93/104, nonché con le norme da essa dettate in materia di definizione dell'orario di lavoro nonché di determinazione dei periodi di intervallo, della durata massima settimanale del lavoro e della durata massima quotidiana del lavoro notturno.

- 32 Dalla decisione di rinvio emerge che l'orario di equivalenza, che stabilisce tra le ore di presenza e le ore di lavoro effettivamente computate un rapporto di 3 a 1 per le prime nove ore e di 2 a 1 per le ore seguenti — orario applicabile ai lavoratori interessati dal detto decreto e unicamente per i servizi di sorveglianza notturna durante i quali il personale non deve costantemente intervenire — è volto ad istituire modalità particolari di contabilizzazione del lavoro effettivo, ai sensi dell'art. L. 212-4 del code du travail, in considerazione, segnatamente, delle norme in materia di retribuzione e di lavoro straordinario, al fine di tener conto del carattere intermittente dell'attività che, durante le ore di cui trattasi, comporta periodi d'inattività.
- 33 A parere del Conseil d'État, tale regime di equivalenza della durata legale dell'orario di lavoro non è incompatibile, in linea di principio, con la direttiva 93/104, come interpretata dalla Corte, tenuto conto che, contrariamente alle cause da cui sono scaturite le sentenze 3 ottobre 2000, causa C-303/98, Simap (Racc. pag. I-7963), e 9 settembre 2003, causa C-151/02, Jaeger (Racc. pag. I-8389), tale regime non produrrebbe un'assimilazione ai tempi di riposo di periodi di inattività compresi nel servizio di guardia — durante il quale i lavoratori devono essere presenti sul luogo di lavoro — né osterebbe a che le ore oggetto di computo specifico nell'ambito del regime di equivalenza vengano interamente considerate quali periodi di lavoro effettivo ai fini del rispetto, da parte dei datori di lavoro, degli obblighi in materia di periodi di riposo e di pausa.
- 34 Tuttavia, per effetto del regime di equivalenza istituito dalla normativa francese, i periodi di sorveglianza notturna nei locali di servizio di guardia verrebbero contabilizzati come lavoro effettivo secondo modalità particolari, al fine di tener conto della minore intensità del lavoro fornito durante tali periodi, pur collocandosi in un contesto normativo più severo rispetto a quello previsto dalla normativa comunitaria, in particolare per quanto attiene alla durata massima settimanale del lavoro, considerato che questa è di quarantaquattro ore medie su dodici settimane consecutive a norma del code du travail, contro le quarantotto ore su quattro mesi consecutivi ai sensi della direttiva 93/104.

35 Ciò premesso, ritenendo che la soluzione delle controversie dinanzi ad esso pendenti presupponesse l'interpretazione della normativa comunitaria, il Conseil d'État decideva di sospendere i procedimenti e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, tenuto conto dell'oggetto della direttiva del Consiglio [...] 93/104, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, consistente, a tenore dell'art. 1, n. 1, nello stabilire prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, la definizione dell'orario di lavoro da essa enunciata debba ritenersi applicabile unicamente alle soglie comunitarie che essa fissa o se, in via generale, si riferisca anche alle soglie accolte dai diritti nazionali, segnatamente al fine di assicurare la trasposizione della suddetta direttiva, quand'anche tali ultime soglie possano essere state fissate, come nel caso della Francia e con un intento di protezione dei lavoratori, a un livello di maggiore tutela rispetto alle soglie stabilite dalla direttiva.

2) In quale misura un regime di equivalenza strettamente proporzionale che prende in considerazione la totalità delle ore di presenza, applicando a queste ultime un meccanismo di ponderazione relativo alla minore intensità del lavoro fornito durante i periodi di inattività, possa considerarsi compatibile con gli obiettivi della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE».

### **Sulle questioni pregiudiziali**

36 Con le due questioni pregiudiziali, che appare opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, sostanzialmente, se la direttiva 93/104 debba essere interpretata nel senso che essa osti alla normativa di uno Stato membro che, per quanto attiene ai periodi di guardia che i lavoratori in servizio presso taluni centri sociali e medico-sociali svolgono secondo il regime della presenza fisica sul luogo stesso di lavoro, preveda, ai fini del computo dell'orario di lavoro effettivo, un sistema di equivalenza come quello oggetto della causa principale, nell'ipotesi in cui la normativa nazionale disponga, segnatamente per la durata massima settimanale

del lavoro, un tetto più favorevole ai lavoratori rispetto a quello imposto dalla direttiva.

- 37 Sia nella decisione di rinvio sia nella maggior parte delle osservazioni che sono state sottoposte alla Corte è stata evocata l'incidenza che un siffatto regime di equivalenza può presentare non solo sull'orario di lavoro dei dipendenti interessati, bensì parimenti sul livello delle retribuzioni dai medesimi percepite.
- 38 Tuttavia, per quanto attiene a quest'ultimo aspetto, si deve anzitutto precisare che, come emerge tanto dalla finalità quanto dal tenore stesso delle sue disposizioni, la direttiva 93/104 non si applica alle retribuzioni dei lavoratori.
- 39 Tale interpretazione risulta d'altronde inequivocabilmente dall'art. 137, n. 6, CE, a termini del quale non possono applicarsi alle retribuzioni le prescrizioni minime che il Consiglio dell'Unione europea può stabilire mediante direttive e destinate, segnatamente, come nella specie della causa principale, a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- 40 Per quanto attiene, per contro, agli effetti di un regime di equivalenza — come quello oggetto della causa principale — sui tempi di lavoro e di riposo dei lavoratori interessati, si deve rammentare che dall'art. 118 A del Trattato, che costituisce il fondamento normativo della direttiva 93/104, nonché dal primo, quarto, settimo e ottavo 'considerando' della medesima, dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata in occasione della riunione e del Consiglio europeo svoltosi a Strasburgo il 9 dicembre 1989 — i cui punti 8 e 19, primo comma, sono ricordati nel quarto 'considerando' della direttiva medesima — e, infine, dal tenore stesso dell'art. 1, n. 1, di quest'ultima risulta che essa intende fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante il ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, l'orario di lavoro (v. sentenze 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU, Racc. pag. I-4881, punto 37; Jaeger, cit., punti 45 e 47, nonché 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-401/01, Pfeiffer e a., Racc. pag. I-8835, punto 91).

- 41 Ai sensi di queste stesse disposizioni, tale armonizzazione a livello comunitario in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è intesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi periodi minimi di riposo — in particolare giornaliero e settimanale — e di periodi di pausa adeguati e prevedendo un tetto di 48 ore per la durata media della settimana lavorativa, limite massimo con riguardo al quale viene espressamente precisato che esso include le ore straordinarie (v. menzionate sentenze Simap, punto 49; BECTU, punto 38; Jaeger, punto 46; Pfeiffer e a., punto 92, e 12 ottobre 2004, causa C-313/02, Wippel, Racc. pag. I-9483, punto 47).
- 42 Per quanto attiene, più in particolare, alla nozione di «orario di lavoro» ai sensi della direttiva 93/104, è stato già affermato che tale direttiva definisce la nozione di orario di lavoro comprendendovi qualsiasi periodo in cui il dipendente sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, e che tale nozione va intesa in opposizione al periodo di riposo, ove ciascuna delle due nozioni esclude l'altra (v. menzionate sentenze Simap, punto 47, e Jaeger, punto 48).
- 43 Si deve necessariamente rilevare in tale contesto che, da un lato, la direttiva 93/104 non prevede categorie intermedie tra i periodi di lavoro e quelli di riposo, e che, dall'altro, tra gli elementi caratteristici della nozione di «orario di lavoro» ai sensi della direttiva stessa, non figura l'intensità del lavoro svolto dal dipendente o il rendimento di quest'ultimo.
- 44 La Corte ha parimenti avuto modo di affermare a tal riguardo che le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo», ai sensi della direttiva 93/104, non devono essere interpretate in funzione delle prescrizioni delle varie normative degli Stati membri, bensì costituiscono nozioni di diritto comunitario che occorre definire secondo criteri oggettivi, facendo riferimento al sistema e alla finalità della detta direttiva, intesa a stabilire prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di

vita e di lavoro dei dipendenti. Infatti, soltanto una siffatta interpretazione autonoma può assicurare la piena efficacia di tale direttiva, nonché l'applicazione uniforme delle dette nozioni in tutti gli Stati membri (v. sentenza Jaeger, cit. supra, punto 58).

- 45 La Corte ne ha dedotto che gli Stati membri non possono definire unilateralmente la portata di tale nozione nonché delle altre disposizioni della direttiva 93/104, subordinando a qualsivoglia condizione o restrizione il diritto — riconosciuto ai lavoratori dalla direttiva medesima — a che i periodi di lavoro e, correlativamente, quelli di riposo siano tenuti in debito conto. Qualsiasi altra disposizione vanificherebbe lo scopo della direttiva, che è quello di garantire un'efficace tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori mediante prescrizioni minime (v. menzionate sentenze Jaeger, punti 59, 70 e 82, nonché Peiffer e a., punto 99).
- 46 Orbene, da un lato, secondo costante giurisprudenza, i servizi di guardia svolti dal lavoratore secondo il regime della presenza fisica nella sede del datore di lavoro devono essere considerati interamente ricompresi nell'orario di lavoro a norma della direttiva 93/104, indipendentemente dalle prestazioni lavorative realmente effettuate dall'interessato durante tali servizi di guardia (v. menzionate sentenze Simap, punto 52; Jaeger, punti 71, 75 e 103; Pfeiffer e a., punto 93, e ordinanza 3 luglio 2001, causa C-241/99, CIG, Racc. pag. I-5139, punto 34).
- 47 Il fatto che i servizi di guardia implicino taluni periodi di inattività resta quindi del tutto irrilevante in tale contesto.
- 48 Infatti, secondo la menzionata giurisprudenza, sebbene periodi di inattività lavorativa siano inerenti ai servizi di guardia che il lavoratore svolga secondo il regime della presenza fisica nella sede del datore di lavoro — atteso che, a differenza dell'orario di lavoro normale, la necessità di interventi urgenti nello svolgimento di tali servizi non può essere pianificata a priori e che l'attività effettivamente svolta

varia a seconda delle circostanze —, il fattore determinante per considerare se gli elementi caratteristici della nozione di «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 93/104, ricorrono nei detti servizi di guardia svolti da un lavoratore sul luogo stesso di lavoro è costituito dal fatto che il lavoratore è costretto ad essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione del medesimo per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni in caso di bisogno. Tale obbligo deve essere pertanto considerato ricompreso nell'esercizio delle funzioni del lavoratore (v. menzionate sentenze Simap, punto 48, nonché Jaeger, punti 49 e 63).

49 D'altro canto, la Corte ha già ripetutamente avuto modo di affermare che, alla luce tanto del tenore letterale quanto degli obiettivi e dell'economia della direttiva 93/104, le varie prescrizioni ivi enunciate in materia di durata massima dell'orario di lavoro e di periodi minimi di riposo costituiscono norme della normativa sociale comunitaria che rivestono importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute (v. menzionate sentenze BECTU, punti 43 e 47; Pfeiffer e a., punto 100, e Wippel, punto 47).

50 Per quanto attiene alla specie della causa principale, si deve rilevare che dai punti 40-49 della presente sentenza emerge che il rispetto di tutti i limiti massimi o tetti previsti dalla direttiva 93/104 ai fini di un'efficace tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori deve essere garantito dagli Stati membri e che, a tal fine, i servizi di guardia effettuati da un lavoratore, quale il sig. Dellas, sul luogo stesso di lavoro devono essere presi integralmente in considerazione ai fini della determinazione dell'orario massimo di lavoro giornaliero e settimanale consentito dal diritto comunitario — durata che ricomprende le ore di lavoro straordinarie —, indipendentemente dalla circostanza che, durante tali periodi di guardia, l'interessato non svolga effettivamente attività lavorativa continua (v. sentenza Pfeiffer e a., cit. supra, punti 93 e 95).

51 Certamente, l'art. 15 della direttiva 93/104 consente espressamente l'applicazione o l'introduzione di disposizioni nazionali più favorevoli alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

- 52 Qualora uno Stato membro ricorra a tale facoltà, come nel caso della Repubblica francese, la cui normativa nazionale prevede una durata massima del lavoro settimanale di 44 ore su dodici settimane consecutive, laddove la direttiva impone a tal riguardo un limite di 48 ore su quattro mesi consecutivi, il rispetto delle norme stabilite dalla direttiva medesima deve essere verificato rispetto ai soli limiti dalla stessa fissati, ad esclusione delle disposizioni nazionali più favorevoli per il lavoratore.
- 53 Tuttavia, indipendentemente dall'applicazione di tali disposizioni nazionali, occorre che l'effetto utile dei diritti riconosciuti ai lavoratori dalla direttiva 93/104 venga integralmente assicurato, il che implica necessariamente l'obbligo per gli Stati membri di garantire il rispetto delle singole prescrizioni minime stabilite dalla direttiva stessa.
- 54 Orbene, si deve necessariamente rilevare in tale contesto che, come riconosciuto dallo stesso governo francese all'udienza in risposta ad un quesito posto dalla Corte, le modalità di computo dei servizi di guardia nell'ambito del regime di equivalenza oggetto della causa principale sono tali da imporre ai lavoratori interessati un orario di lavoro complessivo che può raggiungere, se non anche superare, le sessanta ore settimanali.
- 55 Conseguentemente, tale regime nazionale eccede manifestamente la durata massima del lavoro settimanale, fissata in 48 ore ai sensi dell'art. 6, n. 2, della direttiva.
- 56 Tale conclusione non è rimessa in discussione né dall'affermazione del governo francese secondo cui il regime di equivalenza vigente nel detto Stato membro, certamente consistente nell'applicazione di un meccanismo di ponderazione destinato a tener conto dell'esistenza di periodi di inattività durante i servizi di guardia, tiene tuttavia conto di tutte le ore di presenza dei lavoratori ai fini della

determinazione dei loro diritti al riposo quotidiano e settimanale, né dal rilievo del giudice del rinvio secondo cui la normativa nazionale dinanzi ad esso contestata si distingue da quelle oggetto delle cause da cui sono scaturite le menzionate sentenze Simap e Jaeger, in quanto non assimila ai periodi di riposo i periodi durante i quali non vengano effettivamente richiesti interventi da parte del lavoratore, presente sul luogo di lavoro ai fini del compimento di un servizio di guardia.

57 È infatti pacifico che, in applicazione di una normativa nazionale come quella oggetto della causa principale, le ore di presenza del lavoratore nella sede del datore di lavoro durante i servizi di guardia, che comprendono periodi di inattività, vengono prese in considerazione solo parzialmente, sulla base di coefficienti di natura forfettaria, ai fini del calcolo delle ore straordinarie e, pertanto, ai fini della determinazione dei periodi massimi di lavoro, laddove il diritto comunitario esige che tali ore di presenza vengano computate integralmente quali ore di lavoro.

58 Inoltre, in base ad una siffatta normativa nazionale, vengono contabilizzate ai fini della durata del lavoro unicamente le ore di presenza considerate corrispondenti a periodi di lavoro effettivo. Orbene, come già rilevato precedentemente al punto 43 della presente sentenza, la qualificazione come orario di lavoro ai sensi della direttiva 93/104 dei periodi di presenza del lavoratore sul luogo di lavoro non può dipendere dall'intensità dell'attività del lavoratore, bensì dipende unicamente dall'obbligo di quest'ultimo di tenersi a disposizione del proprio datore di lavoro.

59 In ogni caso, la mera circostanza che tutte le ore di presenza del lavoratore sul luogo di lavoro vengano prese in considerazione al fine di garantire taluni diritti ad esso riconosciuti dalla direttiva 93/104, nella specie, il diritto al riposo quotidiano e settimanale, non è sufficiente ad assicurare pienamente il rispetto degli obblighi che la direttiva stessa impone agli Stati membri, atteso che questi sono tenuti a garantire tutti i detti diritti e, segnatamente, quello che prevede una durata massima del lavoro settimanale di 48 ore.

- 60 Si deve aggiungere che disposizioni nazionali come quelle stabilite dal decreto n. 2001-1384 non possono ricadere nelle facoltà di deroga previste dalla detta direttiva.
- 61 Da un lato, l'art. 2 della direttiva 93/104, che definisce le principali nozioni da essa utilizzate e, in particolare, quelle di orario di lavoro e di periodi di riposo, non rientra tra le disposizioni della direttiva stessa che possono costituire oggetto di deroga.
- 62 Dall'altro, non viene nemmeno sostenuto, nella specie, che una normativa come quella oggetto della causa principale possa ricadere in una delle fattispecie previste dagli artt. 17, nn. 1 e 2, e 18, n. 1, lett. b), i), della direttiva 93/104.
- 63 Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, le questioni pregiudiziali devono essere risolte dichiarando che la direttiva 93/104 dev'essere interpretata nel senso che:
- essa osta alla normativa di uno Stato membro che, per quanto attiene ai servizi di guardia effettuati dai lavoratori di taluni centri sociali e medico-sociali secondo il regime della presenza fisica sul luogo stesso di lavoro, preveda, ai fini del computo dell'orario di lavoro effettivo, un sistema di equivalenza come quello oggetto della causa principale, qualora il rispetto integrale delle prescrizioni minime stabilite dalla direttiva stessa ai fini di un'efficace tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori non sia garantito;
  - nell'ipotesi in cui la normativa nazionale preveda, segnatamente, ai fini della durata massima del lavoro settimanale, un tetto più favorevole ai lavoratori, i limiti massimi o tetti pertinenti nella verifica dell'osservanza delle norme di tutela previste dalla detta direttiva sono esclusivamente quelli previsti nella direttiva medesima.

## **Sulle spese**

64 Nei confronti delle parti della causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute dagli altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

**La direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, dev'essere interpretata nel senso che essa osta alla normativa di uno Stato membro che, per quanto attiene ai servizi di guardia effettuati dai lavoratori di taluni centri sociali e medico-sociali secondo il regime della presenza fisica sul luogo stesso di lavoro, preveda, ai fini del computo dell'orario di lavoro effettivo, un sistema di equivalenza come quello oggetto della causa principale, qualora il rispetto integrale delle prescrizioni minime stabilite dalla direttiva stessa ai fini di un'efficace tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori non sia garantito.**

**Nell'ipotesi in cui la normativa nazionale preveda, segnatamente, ai fini della durata massima del lavoro settimanale, un tetto più favorevole ai lavoratori, i limiti massimi o tetti pertinenti nella verifica dell'osservanza delle norme di tutela previste dalla detta direttiva sono esclusivamente quelli previsti nella direttiva medesima.**

Firme