

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

14 ottobre 2010*

Nel procedimento C-428/09,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Conseil d'État (Francia), con decisione 2 ottobre 2009, pervenuta in cancelleria il 29 ottobre 2009, nella causa

Union syndicale Solidaires Isère

contro

Premier ministre,

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,

Ministère de la Santé et des Sports,

* Lingua processuale: il francese.

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Löhmus e A. Ó Caoimh (relatore) giudici,

avvocato generale: sig. J. Mazák
cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

— per l'Union syndicale Solidaires Isère, dall'avv. E. Decombard, avocat;

— per il governo francese, dai sigg. G. de Bergues e B. Messmer, in qualità di agenti;

— per il governo ceco, dal sig. M. Smolek, in qualità di agente;

— per la Commissione europea, dai sigg. M. Van Hoof e M. van Beek, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 novembre 2003, 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299, pag. 9).

- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di un procedimento nel quale l'Union syndicale Solidaires Isère (in prosieguo: l'«Union syndicale») chiede al Conseil d'État di annullare il decreto 28 luglio 2006, n. 2006-950, relativo all'assistenza educativa, adottato in attuazione della legge 23 maggio 2006, n. 2006-586, relativa al volontariato associativo e all'assistenza educativa, nella parte in cui inserisce nel code du travail (codice del lavoro) gli artt. D. 773-2-1, D. 773-2-2 e D. 773-2-3, nonché la decisione implicita del Primo ministro recante rigetto del ricorso amministrativo da essa proposto avverso tale decreto.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

La direttiva 89/391/CEE

- 3 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 12 giugno 1989, 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183, pag. 1), tale direttiva «concerne tutti i settori d'attività privati o pubblici (attività industriali, agricole, commerciali, amministrative, di servizi, educative, culturali, ricreative, ecc.)».
- 4 L'art. 2, n. 2, di detta direttiva dispone tuttavia che essa «non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, per esempio nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongono in modo imperativo».

La direttiva 2003/88

- 5 La direttiva 2003/88 ha abrogato, con efficacia a partire dal 2 agosto 2004, la direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), della quale ha codificato le disposizioni.

6 I «considerando» quinto, settimo, quindicesimo e sedicesimo della direttiva 2003/88 enunciano quanto segue:

«(5) Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. (...) I lavoratori della Comunità devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. (...)

(...)

(7) Alcuni studi hanno dimostrato che l'organismo umano è più sensibile nei periodi notturni ai fattori molesti dell'ambiente nonché a determinate forme di organizzazione del lavoro particolarmente gravose e che lunghi periodi di lavoro notturno sono nocivi per la salute dei lavoratori e possono pregiudicare la sicurezza dei medesimi sul luogo di lavoro.

(...)

(15) In funzione dei problemi che possono essere sollevati dall'organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa, pare opportuno prevedere una certa flessibilità nell'applicazione di determinate disposizioni della presente direttiva, garantendo nel contempo il rispetto dei principi della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

(16) Occorre prevedere che talune disposizioni della presente direttiva possano formare oggetto di deroghe operate, a seconda dei casi, dagli Stati membri o dalle parti sociali. Di norma, in caso di deroga, devono essere concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo».

7 L'art. 1 della direttiva 2003/88, che riguarda l'oggetto e il campo di applicazione di quest'ultima, è formulato come 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:

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

b) 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, fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva.

Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 8, la presente direttiva non si applica alla gente di mare, quale definita nella direttiva [del Consiglio 21 giugno 1999,] 1999/63/CE [relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST) (GU L 167, pag. 33)].

(...».

- 8 L'art. 3 della direttiva 2003/88 sancisce il diritto di ogni lavoratore a beneficiare, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive.
- 9 L'art. 17, nn. 1-3, di tale direttiva stabilisce quanto segue:

«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. 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:

(...)

b) per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

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

(...)».

La normativa nazionale

¹⁰ L'art. 1 del decreto n. 2006-950 ha inserito nel code du travail gli artt. da D. 773-2-1 a D. 773-2-7.

- 11 Tali disposizioni del code du travail corrispondono ora, salvo lievi modifiche, agli artt. da D. 432-1 a D. 432-9 del code de l'action sociale et des familles (codice dell'azione sociale e delle famiglie).
- 12 L'art. D. 773-2-1 del code du travail prevedeva che il contratto di assistenza educativa fosse concluso tra una persona fisica e una persona fisica o giuridica quale definita all'art. L. 774-2 e che la durata complessiva dei contratti stipulati da uno stesso titolare non potesse superare gli 80 giorni su un periodo di dodici mesi consecutivi.
- 13 L'art. D. 773-2-3 del code du travail stabiliva:

«In ogni caso, il titolare del contratto beneficia di un periodo minimo di riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive».

- 14 L'art. L. 774-2 del code du travail, cui faceva riferimento l'art. D. 773-2-1 dello stesso codice, il cui testo è contenuto ora, con lievi modifiche, negli artt. da L. 432-1 a L. 432-4 del code de l'action sociale et des familles, prevedeva quanto segue:

«La partecipazione occasionale, alle condizioni stabilite nel presente articolo, di una persona fisica a funzioni di animazione o direzione in un centro educativo organizzato per l'accoglienza di minori nei periodi di vacanze scolastiche, di ferie o di tempo libero (...) è qualificata come assistenza educativa.

(...)

Alle persone titolari di un contratto di assistenza educativa non si applicano le disposizioni dei capitoli I e II, titolo IV, libro I, quelle dei capitoli II e III, titolo I, libro II, né quelle del capitolo preliminare e del capitolo I, titolo II, stesso libro, del presente codice.

(...)

La durata del lavoro delle persone titolari di un contratto di assistenza educativa è stabilita con convenzione o con accordo di settore esteso o, in loro mancanza, con decreto. Il numero di giorni lavorativi non può superare, a persona, una soglia annuale di 80. L'interessato beneficia di un periodo minimo di riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive. (...)».

- ¹⁵ La normativa francese non prevedeva, e tuttora non prevede, che i membri occasionali e stagionali del personale dei centri di vacanza e ricreativi, titolari di contratti di assistenza educativa, beneficino di un riposo quotidiano di una durata minima di undici ore consecutive.

Causa principale e questioni pregiudiziali

- ¹⁶ Con ricorso proposto il 29 gennaio 2007, l'Union syndicale chiedeva al Conseil d'État l'annullamento del decreto n. 2006-950. Essa sostiene che tale decreto è contrario alla direttiva 2003/88 in quanto esclude i titolari di contratti di assistenza educativa che esercitano attività occasionali e stagionali in centri di vacanza e ricreativi dal diritto ad un periodo minimo di riposo giornaliero concesso ai lavoratori dal code du travail.

- 17 Secondo l'Union syndicale, la mancata previsione di un siffatto diritto nella normativa francese è in contrasto con gli obiettivi dell'art. 3 della direttiva 2003/88 e la soglia annuale di 80 giorni lavorativi stabilita dal code du travail non può essere considerata come una protezione appropriata ai sensi dell'art. 17, n. 2, della stessa direttiva, che stabilisce alcune condizioni al cui soddisfacimento sono subordinate le deroghe autorizzate, in particolare, al detto art. 3.
- 18 Ritenendo che fosse necessario fornire una soluzione chiara delle questioni sollevate nell'ambito della controversia di cui era stato investito relative agli artt. 1, 3 e 17 della direttiva 2003/88, il Conseil d'État decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la direttiva [2003/88] si applichi ai lavoratori occasionali e stagionali che siano occupati per 80 giorni lavorativi annui in centri di vacanza e ricreativi.

2) Nel caso la risposta a tale questione sia affermativa:

a) Se, tenuto conto dell'obiettivo della direttiva [2003/88], che, ai sensi del suo art. 1, n. 1, è quello di stabilire prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, l'art. 17 [di quest'ultima] debba essere interpretato nel senso che esso consente:

— ai sensi del suo n. 1, di considerare l'attività occasionale e stagionale dei titolari di un contratto di assistenza educativa come rientrante nell'ambito di quelle per le quali "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”,

— oppure, ai sensi (...) del suo n. 3, [lett. b)], di considerarla tra le “attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone”.

b) Se, in quest'ultimo caso, le condizioni stabilite [all'art. 17,] n. 2, [della direttiva 2003/88] in termini di “periodi equivalenti di riposo compensativo” o di “protezione appropriata” concessi ai lavoratori interessati, possano ritenersi soddisfatte da una disposizione che limita a 80 giorni lavorativi annui in centri di vacanza e ricreativi l'attività dei titolari dei contratti controversi».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

¹⁹ Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede se i titolari di contratti quali i contratti di assistenza educativa controversi nella causa principale, che esercitano attività occasionali e stagionali in centri di vacanza e ricreativi e sono occupati per un massimo di 80 giorni lavorativi annui, rientrino nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/88.

- 20 Occorre anzitutto ricordare che questa direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.
- 21 Detta direttiva definisce il suo campo di applicazione in modo ampio, in quanto, come risulta dal suo art. 1, n. 3, essa si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 89/391, ad eccezione di taluni settori specifici esplicitamente enumerati (v. sentenza 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU, Racc. pag. I-4881, punto 45).
- 22 La Corte ha già dichiarato che risulta sia dallo scopo della direttiva 89/391, che consiste nella promozione del miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, sia dal tenore letterale del suo art. 2, n. 1, che il campo di applicazione di tale direttiva di base dev'essere altresì inteso in senso ampio (sentenza 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a., Racc. pag. I-8835, punto 52).
- 23 Nell'elenco delle attività enumerate all'art. 2, n. 1, della direttiva 89/391, che non è d'altronde esaustivo, figurano le attività educative, culturali e ricreative, nonché, globalmente, le attività di servizi.
- 24 Ai sensi dell'art. 2, n. 2, primo comma, della direttiva 89/391, tale direttiva di base non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongono in modo imperativo. Tuttavia, tali eccezioni all'ambito di applicazione della direttiva 89/391 devono essere interpretate in senso restrittivo e si riferiscono a talune attività

specifiche del pubblico impiego volte ad assicurare l'ordine e la sicurezza pubblici, indispensabili al buon funzionamento della vita sociale (v., in tal senso, sentenze 3 ottobre 2000, causa C-303/98, Simap, Racc. pag. I-7963, punti 35 e 36, nonché Pfeiffer e a., cit., punti 52-55).

- 25 Si deve constatare che l'attività del personale occasionale e stagionale dei centri di vacanza e ricreativi non può essere assimilata a tali attività.
- 26 Occorre pertanto concludere che l'attività di detto personale rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 89/391 e in quello della direttiva 2003/88, in quanto l'eccezione all'ambito di applicazione di cui all'art. 1, n. 3, secondo comma, di quest'ultima direttiva è applicabile soltanto alla gente di mare.
- 27 Si deve altresì ricordare che, anche se la definizione di «lavoratore» è fornita all'art. 3, lett. a), della direttiva 89/391, che qualifica come tale qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici, la direttiva 2003/88 non ha effettuato nessun rinvio a tale disposizione della direttiva 89/391, né alla definizione della nozione di lavoratore quale risultante dalle legislazioni e/o prassi nazionali.
- 28 Da tale ultima constatazione risulta che, ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88, tale nozione non può essere interpretata in vario modo, con riferimento agli ordinamenti nazionali, ma ha una portata autonoma propria del diritto dell'Unione. Essa dev'essere definita in base a criteri obiettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. Orbene, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la 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 riceva una retribuzione (v. per analogia, ai fini

dell'art. 39 CE, sentenze 3 luglio 1986, causa 66/85, Lawrie-Blum, Racc. pag. 2121, punti 16 e 17, nonché 23 marzo 2004, causa C-138/02, Collins, Racc. pag. I-2703, punto 26).

- ²⁹ Nell'ambito della qualificazione relativa alla nozione di lavoratore, che spetta al giudice nazionale, quest'ultimo deve fondarsi su criteri obiettivi e valutare nel loro complesso tutte le circostanze del caso di cui è investito, riguardanti la natura sia delle attività interessate sia del rapporto tra le parti in causa.
- ³⁰ Anche se, secondo la decisione di rinvio, i titolari di contratti di assistenza educativa non sono sottoposti a talune disposizioni del code du travail, si deve rammentare che la Corte ha considerato che la natura giuridica sui generis di un rapporto di lavoro riguardo al diritto nazionale non può avere alcuna conseguenza sulla qualità di lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione (v. sentenza 20 settembre 2007, causa C-116/06, Kiiski, Racc. pag. I-7643, punto 26, e giurisprudenza ivi citata).
- ³¹ Con riferimento a lavoratori con contratto a tempo determinato, come i titolari del contratto controverso nella causa principale, la Corte ha già dichiarato, con riferimento alla direttiva 93/104, che quest'ultima non opera alcuna distinzione tra i lavoratori assunti con tali contratti e quelli assunti con contratto a tempo indeterminato, in particolare per quanto concerne le disposizioni relative ai periodi minimi di riposo, che nella maggior parte dei casi riguardano «ogni lavoratore» (v., in tal senso, sentenza BECTU, cit., punto 46). Tale principio vale, in maniera identica, per la direttiva 2003/88, e in particolare per il suo art. 3, relativo al riposo giornaliero.

- 32 In base alle informazioni fornite dal giudice del rinvio, persone quali i membri del personale occasionale e stagionale titolari del contratto controverso nella causa principale, che sono occupati per un massimo di 80 giorni lavorativi annui presso centri di vacanza e ricreativi, risultano rientrare nella nozione di lavoratore quale definita al punto 28 della presente sentenza.
- 33 Tenuto conto di quanto precede, si deve risolvere la prima questione nel senso che i titolari di contratti quali i contratti di assistenza educativa controversi nella causa principale, che esercitano attività occasionali e stagionali in centri di vacanza e ricreativi, e sono occupati per un massimo di 80 giorni lavorativi annui, rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva n. 2003/88.

Sulla seconda questione

- 34 Con la sua seconda questione, che si compone di due parti, il giudice del rinvio chiede, sostanzialmente, se lavoratori quali i titolari di contratti di assistenza educativa, che esercitano attività occasionali e stagionali in centri di vacanza e ricreativi, rientrano nella deroga di cui all'art. 17, n. 1, della direttiva 2003/88 o in quella prevista al n. 3, lett. b), di tale articolo. Qualora l'art. 17, n. 3, lett. b), della direttiva 2003/88 fosse applicabile, il giudice del rinvio chiede se una normativa nazionale che limiti a 80 giorni lavorativi annui l'attività di tali lavoratori soddisfi le condizioni stabilite al n. 2 dello stesso articolo, secondo le quali sono 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, è loro concessa una protezione appropriata.

- 35 In tale contesto si deve preliminarmente ricordare che, ai sensi delle disposizioni dell'art. 3 della direttiva 2003/88, gli Stati membri devono adottare 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.
- 36 Risulta dalla giurisprudenza della Corte che, alla luce del tenore della direttiva 2003/88, dei suoi obiettivi e della sua economia, le varie prescrizioni ivi enunciate in materia di periodi minimi di riposo, come quella di cui all'art. 3, costituiscono disposizioni della normativa sociale dell'Unione 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., in particolare, sentenze BECTU, cit., punti 43 e 47, nonché 7 settembre 2006, causa C-484/04, Commissione/Regno Unito, Racc. pag. I-7471, punto 38).
- 37 Tenuto conto dell'obiettivo principale della direttiva 2003/88, che è quello di proteggere in modo efficace la sicurezza e la salute dei lavoratori, ognuno di essi deve, in particolare, beneficiare di periodi di riposo adeguati che, oltre ad essere effettivi, consentendo alle persone interessate di recuperare la fatica dovuta al lavoro, devono anche rivestire un carattere preventivo tale da ridurre il più possibile il rischio di alterazione della sicurezza e della salute dei lavoratori che l'accumulo di periodi di lavoro senza il necessario riposo può rappresentare (sentenze 9 settembre 2003, causa C-151/02, Jaeger, Racc. pag. I-8389, punto 92, e Commissione/Regno Unito, cit., punto 41).
- 38 Da quanto precede, risulta incompatibile con la direttiva 2003/88 una normativa nazionale come quella controversa nella causa principale, la quale, nel limitare l'attività esercitata nell'ambito di contratti di assistenza educativa a 80 giorni annui, non prevede che i membri del personale occasionale e stagionale dei centri di vacanza e

ricreativi titolari di tali contratti beneficiano del riposo minimo giornaliero previsto all'art. 3 di tale direttiva.

- 39 Diverso sarebbe soltanto se una siffatta normativa rientrasse tra le possibilità di deroga previste dalla direttiva 2003/88, in particolare all'art. 17 della stessa.
- 40 In quanto eccezioni al regime dell'Unione in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, previsto dalla direttiva 2003/88, tali deroghe devono essere interpretate in modo che la loro portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che esse permettono di proteggere (v. sentenza Jaeger, cit., punto 89).
- 41 Con riferimento, in primo luogo, alla deroga all'art. 3 della direttiva 2003/88 che figura all'art. 17, n. 1, di quest'ultima, tale deroga si applica ai lavoratori il cui orario di lavoro, nel suo complesso, non è misurato o predeterminato, o può essere determinato dai lavoratori stessi a causa delle particolari caratteristiche dell'attività esercitata.
- 42 Come fanno valere l'Union syndicale e la Commissione europea, nessun elemento del fascicolo sottoposto alla Corte indica che i lavoratori impiegati in centri di vacanza e ricreativi nell'ambito di un contratto di assistenza educativa abbiano la possibilità di decidere del numero di ore di lavoro da essi prestate. La descrizione effettuata dal governo francese delle attività di questi lavoratori e del funzionamento di detti centri, la cui esattezza dev'essere verificata dal giudice del rinvio, tende a dimostrare il contrario. Il fascicolo presentato alla Corte non contiene neppure elementi che indichino

che i detti lavoratori non sono tenuti ad essere presenti sul posto di lavoro in base ad orari fissi.

- ⁴³ Si deve pertanto constatare che, tenuto conto delle informazioni fornite alla Corte, l'art. 17, n. 1, della direttiva 2003/88 riguarda attività che non presentano alcun rapporto con attività quali quelle esercitate da titolari di contratti di assistenza educativa in centri di vacanza e ricreativi.
- ⁴⁴ In secondo luogo, con riferimento alla deroga di cui all'art. 17, n. 3, lett. b), della direttiva 2003/88, tale disposizione prevede che, in conformità al n. 2 di tale articolo, è possibile derogare all'art. 3 di detta direttiva «per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza».
- ⁴⁵ Se da un lato, come rilevano l'Union syndicale e il governo ceco, i membri del personale dei centri di vacanza e ricreativi svolgono attività di educazione e di animazione rivolte ai minori accolti in detti centri, è pur vero, come constata il governo francese, che essi devono altresì assicurare una sorveglianza permanente di detti minori. Questi ultimi, non essendo accompagnati dai loro genitori, sono oggetto di una sorveglianza costante da parte del personale che lavora in questi centri, volta a garantire la loro sicurezza. Inoltre, come rileva il governo francese, l'apporto pedagogico ed educativo di tali centri consiste altresì, se non principalmente, in questa modalità di funzionamento specifico e originale secondo la quale i minori accolti vivono per diversi giorni, permanentemente, con i loro animatori e responsabili.

- 46 Si deve pertanto constatare che le attività di lavoratori quali i titolari di contratti di assistenza educativa, che lavorano in centri di vacanza e ricreativi, possono rientrare nell'ambito di applicazione della deroga prevista all'art. 17, n. 3, lett. b), della direttiva 2003/88, sempre che le condizioni enunciate al n. 2 dello stesso articolo risultino soddisfatte.
- 47 Peraltro, come rileva la Commissione, tenuto conto delle caratteristiche delle attività e del funzionamento dei centri di vacanza e ricreativi, tali attività potrebbero eventualmente altresì rientrare nell'ambito di applicazione della deroga all'art. 3 della direttiva 2003/88 prevista all'art. 17, n. 3, lett. c), di quest'ultima, relativa alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione.
- 48 Orbene, pur se le attività del personale occasionale e stagionale dei centri di vacanza e ricreativi non sono menzionate nell'elenco che figura in questa disposizione, si deve tuttavia sottolineare, da un lato, che non si tratta di un elenco esaustivo e, dall'altro, come risulta dal punto 45 della presente sentenza, che dette attività sono altresì caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, dal momento che i minori accolti in questi centri vivono permanentemente, per tutta la durata del loro soggiorno, con il personale di detti centri e sotto la sorveglianza di quest'ultimo.
- 49 Ciò precisato, secondo gli stessi termini dell'art. 17, n. 2, della direttiva 2003/88, l'applicazione delle deroghe di cui al n. 3, lett. b) e c), di tale articolo, con particolare riferimento alla durata del riposo giornaliero previsto all'art. 3 di questa direttiva, è espressamente subordinata alla 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, che venga loro concessa una protezione appropriata.

- 50 Risulta dalla giurisprudenza della Corte che gli «equivalenti periodi di riposo compensativo» ai sensi dell'art. 17, n. 2, della direttiva 2003/88, per poter essere conformi sia a tali definizioni sia all'obiettivo di tale direttiva come precisato al punto 37 della presente sentenza, devono caratterizzarsi per il fatto che il lavoratore, durante tali periodi, non è soggetto, nei confronti del suo datore di lavoro, ad alcun obbligo che gli possa impedire di dedicarsi, liberamente e senza interruzioni, ai suoi propri interessi al fine di neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sicurezza e la salute dell'interessato. Inoltre periodi di riposo del genere devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o di sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodi di lavoro consecutivi (v. sentenza Jaeger, cit., punto 94).
- 51 Per poter garantire la sicurezza e un'efficace tutela della salute del lavoratore, deve pertanto essere prevista, di regola, un'alternanza di un periodo di lavoro e di un periodo di riposo. Infatti, per potersi effettivamente riposare, il lavoratore deve beneficiare della possibilità di sottrarsi al suo ambiente di lavoro per un certo numero di ore che non solo devono essere consecutive, ma anche venire subito dopo un periodo di lavoro, per consentire all'interessato di rilassarsi e smaltire la fatica connessa all'esercizio delle proprie funzioni. Tale esigenza risulta ancor più necessaria quando, in deroga alla regola generale, l'orario di lavoro normale giornaliero è prolungato dallo svolgimento di un servizio di sorveglianza (sentenza Jaeger, cit., punto 95).
- 52 Pertanto, una disposizione di diritto nazionale quale quella controversa nella causa principale, la quale prevede che la durata cumulativa di contratti quali i contratti di assistenza educativa stipulati da uno stesso titolare non può superare gli 80 giorni su

un periodo di 12 mesi consecutivi, non adempie all'obbligo, che incombe agli Stati membri e, eventualmente, alle parti sociali, di garantire la concessione dei periodi equivalenti di riposo compensativo richiesti dall'art. 17, n. 2, della direttiva 2003/88.

53 Infatti, come fanno valere l'Union syndicale e il governo ceco, tenuto conto dell'obiettivo di protezione perseguito dalla direttiva 2003/88, il numero massimo di giorni di lavoro per anno è privo di pertinenza con riferimento ai detti periodi equivalenti di riposo compensativo.

54 Il governo francese sostiene tuttavia che la natura eccezionale dell'attività del personale dei centri di vacanza e ricreativi non consente la concessione di periodi equivalenti di riposo compensativo. Infatti, le persone che vi sono accolte sono minori che in questi centri trascorrono diversi giorni, durante i quali si trovano sotto la sorveglianza, di giorno e di notte, dello stesso personale. La concessione di un riposo compensativo, come definito dalla Corte al punto 94 della citata sentenza Jaeger, ai membri del personale occasionale e stagionale dei detti centri, comporterebbe che essi godessero di tale riposo durante il soggiorno dei minori di cui si occupano, con la conseguenza che questi ultimi sarebbero temporaneamente privati, anche di notte, della presenza dei loro animatori, che comunque sono, in assenza dei loro genitori, gli adulti che li conoscono meglio e nei quali essi ripongono fiducia. Dal momento che esisterebbero ragioni obiettive che impediscono la concessione di periodi equivalenti di riposo compensativo, l'imposizione ai titolari di contratti di assistenza educativa di una soglia massima annuale di giorni lavorativi corrisponderebbe ad una protezione appropriata dei lavoratori interessati ai sensi dell'art. 17, n. 2, della direttiva 2003/88.

55 Rispetto a questo argomento si deve ricordare che, come risulta dalla formulazione dell'art. 17, n. 2, della direttiva 2003/88, tale disposizione consente che sia concessa

al lavoratore un'altra «protezione appropriata» soltanto in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive (v., per analogia, sentenza Jaeger, cit., punto 98).

- 56 La decisione di rinvio contiene poche informazioni concrete riguardo allo svolgimento delle attività del personale dei centri di vacanza e ricreativi, al modo in cui tali attività sono programmate e alle necessità di personale di tali centri.
- 57 Non può certamente escludersi, tenuto conto della descrizione di dette attività e delle responsabilità del personale dei centri interessati nei confronti dei minori che vi sono accolti, che, eccezionalmente, per ragioni obiettive, non sia possibile garantire la regolare alternanza tra un periodo di lavoro e un periodo di riposo come richiesto dall'art. 3 della direttiva 2003/88, in conformità alla citata sentenza Jaeger.
- 58 Tuttavia ciò non toglie che l'imposizione di una soglia annuale di giorni lavorativi come quella prevista dalla normativa francese controversa nella causa principale non può in nessun caso essere considerata una protezione appropriata ai sensi dell'art. 17, n. 2, della direttiva 2003/88. Infatti, come risulta dal quindicesimo «considerando» di tale direttiva, anche se viene riconosciuta agli Stati membri una certa flessibilità nell'applicazione di determinate disposizioni della presente direttiva, essi devono comunque garantire il rispetto dei principi della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- 59 Anche se l'art. 17, n. 2, della direttiva 2003/88 deve quindi essere interpretato nel senso che conferisce un certo margine di discrezionalità agli Stati membri e, eventualmente, alle parti sociali al fine di stabilire, in casi eccezionali, una protezione appropriata per i lavoratori interessati, nondimeno tale protezione, che riguarda la

sicurezza e la salute dei lavoratori, è anche volta, come il periodo minimo di riposo giornaliero previsto all'art. 3 di tale direttiva o il periodo equivalente di riposo compensativo previsto al suo art. 17, n. 2, a consentire ai detti lavoratori di rilassarsi e smaltire la fatica connessa all'esercizio delle loro funzioni.

- ⁶⁰ Pur se la natura particolare del lavoro o il particolare contesto nel quale esso viene svolto consentono, eccezionalmente, di derogare all'art. 3 della direttiva 2003/88 e all'obbligo di un'alternanza regolare tra un periodo di lavoro e un periodo di riposo, una normativa nazionale che non consente ai lavoratori di beneficiare del diritto al riposo giornaliero per tutta la durata del loro contratto di lavoro, anche se si tratta di un contratto di una durata massima di 80 giorni annui, non solo svuota di sostanza un diritto individuale espressamente conferito da tale direttiva, ma è altresì in contrasto con l'obiettivo di quest'ultima (v., in tal senso, con riferimento all'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88, sentenza BECTU, cit., punto 48).
- ⁶¹ Tenuto conto di quanto precede, la seconda questione deve essere risolta nel senso che i titolari di contratti quali i contratti di assistenza educativa controversi nella causa principale, che esercitano attività occasionali e stagionali in centri di vacanza e ricreativi, rientrano nell'ambito di applicazione della deroga di cui all'art. 17, n. 3, lett. b) e/o lett. c), della direttiva 2003/88.
- ⁶² Una normativa nazionale che limiti a 80 giorni lavorativi annui l'attività dei titolari di tali contratti non soddisfa le condizioni stabilite all'art. 17, n. 2, di tale direttiva ai fini dell'applicazione di detta deroga, secondo le quali devono essere 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, deve essere loro concessa una protezione appropriata.

Sulle spese

- ⁶³ Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

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

- 1) I titolari di contratti quali i contratti di assistenza educativa controversi nella causa principale, che esercitano attività occasionali e stagionali in centri di vacanza e ricreativi, e sono occupati per un massimo di 80 giorni lavorativi annui, rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 novembre 2003, 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.**

- 2) I titolari di contratti quali i contratti di assistenza educativa controversi nella causa principale, che esercitano attività occasionali e stagionali in centri di vacanza e ricreativi, rientrano nell'ambito di applicazione della deroga di cui all'art. 17, n. 3, lett. b) e/o lett. c), della direttiva 2003/88.**

Una normativa nazionale che limiti a 80 giorni lavorativi annui l'attività dei titolari di tali contratti non soddisfa le condizioni stabilite all'art. 17, n. 2, di tale direttiva ai fini dell'applicazione di detta deroga, secondo le quali devono essere 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, deve essere loro concessa una protezione appropriata.

Firme