



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

9 novembre 2017*

«Rinvio pregiudiziale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 5 – Riposo settimanale – Normativa nazionale che prevede un giorno almeno di riposo per ogni periodo di sette giorni – Periodi di più di sei giorni di lavoro consecutivi»

Nella causa C-306/16,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal da Relação do Porto (Corte d'appello di Porto, Portogallo), con decisione del 23 maggio 2016, pervenuta in cancelleria il 30 maggio 2016, nel procedimento

António Fernando Maio Marques da Rosa

contro

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da M. Ilešič, presidente di sezione, A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (relatore) ed E. Jarašiūnas, giudici,

avvocato generale: H. Saugmandsgaard Øe

cancelliere: M. Ferreira, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 5 aprile 2017,

considerate le osservazioni presentate:

- per A. F. Maio Marques da Rosa, da J. Carvalho, avvocato;
- per la Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, da C. Santos Silva e N. Guedes Vaz, avvocados;
- per il governo portoghese, da L. Inez Fernandes, M. Figueiredo e L. C. Oliveira, in qualità di agenti;
- per il governo ungherese, da A. Pálffy, M. Z. Fehér e G. Koós, in qualità di agenti;
- per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;
- per il governo finlandese, da H. Leppo, in qualità di agente;

* Lingua processuale: il portoghese.

- per il governo svedese da A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren e F. Bergius, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. van Beek, G. Braga da Cruz e P. Costa de Oliveira, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 21 giugno 2017,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 1993, L 307, pag. 18), come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000 (GU 2000, L 195, pag. 41) (in prosieguo: la «direttiva 93/104»), dell'articolo 5 della 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), nonché dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).
- 2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra il sig. António Fernando Maio Marques de Rosa e la Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (in prosieguo: la «Varzim Sol») in merito alla concessione al ricorrente nel procedimento principale, nella sua qualità di lavoratore, di un giorno di riposo settimanale obbligatorio per ogni periodo di sette giorni.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 93/104

- 3 Ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 93/104, intitolato «Riposo settimanale»:

«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.

(...).

- 4 La direttiva 93/104 è stata abrogata e sostituita dalla direttiva 2003/88, che è entrata in vigore il 2 agosto 2004.

Direttiva 2003/88

5 Il considerando 15 della direttiva 2003/88 così recita:

«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».

6 L'articolo 2 di tale direttiva, intitolato «Definizioni», prevede quanto segue:

«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;

(...)

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;

(...)

9) "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine».

7 L'articolo 3 della citata direttiva, intitolato «Riposo giornaliero», così dispone:

«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 L'articolo 5 della medesima direttiva, intitolato «Riposo settimanale», prevede quanto segue:

«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.

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

- 9 Ai sensi dell'articolo 6 della direttiva 2003/88, intitolato «Durata massima settimanale del lavoro»:
- «Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:
- (...)
- b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario».
- 10 L'articolo 15 di tale direttiva così dispone:
- «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».
- 11 Ai sensi dell'articolo 16 della summenzionata direttiva, intitolato «Periodi di riferimento»:
- «Gli Stati membri possono prevedere:
- a) per l'applicazione dell'articolo 5 (riposo settimanale), un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni;
- b) per l'applicazione dell'articolo 6 (durata massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi.
- (...)».
- 12 L'articolo 17 della medesima direttiva prevede quanto segue:
- «(...)
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.
- (...)
4. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe agli articoli 3 e 5 possono essere concesse:
- a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale;
- (...)».

13 L'articolo 18 della direttiva 2003/88 prevede quanto segue:

«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.

Gli Stati membri in cui, giuridicamente, non esiste un sistema che garantisca la conclusione di contratti collettivi o di accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale, per i settori contemplati dalla presente direttiva, o gli Stati membri in cui esiste un quadro legislativo specifico a tal fine, e nei limiti di tale quadro, possono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, consentire deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello collettivo adeguato.

Le deroghe di cui al primo e secondo comma sono consentite 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.

(...».

14 Ai sensi dell'articolo 22, paragrafo 1, di detta direttiva:

«Gli Stati membri hanno facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicurino, mediante le necessarie misure a tale scopo, che:

- a) 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, lettera b), a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;

(...».

Il regolamento di procedura della Corte

15 L'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte dispone quanto segue:

«Oltre al testo delle questioni sottoposte alla Corte in via pregiudiziale, la domanda di pronuncia pregiudiziale contiene:

(...)

- c) l'illustrazione dei motivi che hanno indotto il giudice del rinvio a interrogarsi sull'interpretazione o sulla validità di determinate disposizioni del diritto dell'Unione, nonché il collegamento che esso stabilisce tra dette disposizioni e la normativa nazionale applicabile alla causa principale».

Diritto portoghese

Il codice del lavoro del 2003

- 16 Il Código do Trabalho 2003 (codice del lavoro del 2003), adottato con legge n. 99/2003, del 27 agosto 2003, recante attuazione della direttiva 93/104, al suo articolo 205, paragrafo 1, prevedeva quanto segue:

«Il lavoratore ha diritto a un giorno almeno di riposo alla settimana».

- 17 Ai sensi dell'articolo 207, paragrafo 1, di tale codice:

«Al giorno di riposo settimanale obbligatorio si aggiunge un periodo di undici ore che corrisponde alla durata minima di riposo giornaliero prevista all'articolo 176».

Il codice del lavoro del 2009

- 18 Il Código do Trabalho 2009 (codice del lavoro del 2009), adottato con legge n. 7/2009, del 12 febbraio 2009, recante attuazione della direttiva 2003/88, al suo articolo 221, intitolato «Organizzazione del lavoro a turni», prevede quanto segue:

«(...)

5. Il lavoro a turni in regime di lavoro continuato e i lavoratori che prestano servizi che non possono essere interrotti, ossia i casi di cui all'articolo 207, paragrafo 2, lettere d) ed e), devono essere organizzati in modo tale che ogni lavoratore a turni fruisca di almeno un giorno di riposo per ogni periodo di sette giorni, fatto salvo il periodo di riposo supplementare a lui spettante».

- 19 L'articolo 232 del codice del lavoro del 2009 così dispone:

«1. Il lavoratore ha diritto a un giorno almeno di riposo alla settimana.

2. Oltre ad altri casi previsti in una normativa specifica, il giorno di riposo obbligatorio può non essere la domenica qualora il lavoratore svolga la propria attività:

- a) in un'impresa o in un settore di imprese dispensato dalla chiusura o dalla sospensione dell'attività un giorno completo alla settimana, oppure se la chiusura o la sospensione dell'attività è obbligatoria un giorno diverso dalla domenica;

(...)

3. Mediante contrattazione collettiva o con un contratto di lavoro si potrà accordare un periodo di riposo settimanale supplementare, continuo o discontinuo, per tutte o alcune settimane dell'anno».

Gli accordi aziendali

- 20 La clausola 36, paragrafo 1, dell'accordo aziendale tra la Varzim Sol e il Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (Sindacato dei lavoratori dei casinò e altri, Portogallo), pubblicato nel *Boletim do Trabalho e do Emprego* n. 22 del 2002, prevede quanto segue:

«Tutti i lavoratori ai quali si applica il presente accordo aziendale hanno diritto a due giorni consecutivi di riposo settimanale, eccezion fatta per i lavoratori del bingo, cui continua ad applicarsi il regime in vigore alla data della firma del presente accordo aziendale».

- 21 L'accordo aziendale tra la Varzim Sol e il Sindicato dei lavoratori dei casinò e altri, pubblicato nel *Boletim do Trabalho e do Emprego* n. 29 del 2003, con modifiche e testo consolidato nel *Boletim do Trabalho e do Emprego* n. 31 del 2007, alla sua clausola 36 prevede quanto segue:

«1. Tutti i lavoratori ai quali si applica il presente accordo aziendale hanno diritto a due giorni consecutivi di riposo settimanale.

(...)

5. Nei servizi/settori che hanno optato o che opteranno per orari con riposo a rotazione, questi ultimi dovranno coincidere, periodicamente, almeno ogni quattro settimane, con il sabato e/o la domenica, salvo eccezioni per una necessità urgente dell'impresa e/o debitamente motivate.

(...))».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 22 Il ricorrente nel procedimento principale, sig. Maio Marques da Rosa, ha lavorato dal 1991 al 2014 presso la Varzim Sol, società proprietaria di un casinò a Póvoa de Varzim (Portogallo). Detto casinò è aperto tutti i giorni, eccetto il 24 dicembre, dalle ore 15:00 alle ore 3:00 del mattino dalla domenica al giovedì e dalle ore 16:00 alle ore 4:00 del mattino gli altri giorni.

- 23 Dalla decisione di rinvio risulta che il lavoro del ricorrente nel procedimento principale era organizzato in turni di periodi di lavoro e di periodi di riposo, durante i quali i dipendenti occupavano in successione gli stessi posti a un ritmo prestabilito. Il giudice del rinvio fa presente che, durante gli anni 2008 e 2009 il sig. Maio Marques da Rosa ha lavorato talvolta sette giorni consecutivi. Fa presente inoltre che i collaboratori della Varzim Sol che prestavano servizio nelle sale giochi avevano diritto, a partire dal 1988, a due giorni consecutivi di riposo settimanale, il primo in virtù del codice del lavoro e il secondo, supplementare, in virtù dei accordi aziendali tra il Sindicato dei lavoratori dei casinò e altri e la Varzim Sol.

- 24 Peraltro, a partire dal 2010, la Varzim Sol ha modificato l'organizzazione degli orari di lavoro, affinché i dipendenti lavorassero al massimo sei giorni consecutivi.

- 25 Il 16 marzo 2014 il contratto di lavoro del ricorrente nel procedimento principale è stato risolto, a seguito di una procedura di licenziamento collettivo.

- 26 Lo stesso ricorrente ha quindi proposto un ricorso diretto ad ottenere la condanna della Varzim Sol al pagamento, a proprio favore, di un importo pari a EUR 18 602, a titolo di risarcimento danni, dal momento che i settimi giorni in cui ha lavorato avrebbero dovuto essere retribuiti come ore di lavoro straordinario e che non ha usufruito di riposi compensativi. Egli ha inoltre chiesto il versamento di un importo pari a EUR 7 679, in quanto il secondo giorno di riposo settimanale non gli sarebbe stato sempre concesso a tempo, oltre agli interessi.

- 27 In seguito al rigetto del suo ricorso, il ricorrente nel procedimento principale ha proposto appello dinanzi al Tribunal da Relação do Porto (Corte d'appello di Porto, Portogallo).
- 28 Il ricorrente nel procedimento principale afferma, a sostegno del suo appello, che gli articoli 221 e 232 del codice del lavoro portoghese del 2009 devono essere interpretati, alla luce dell'articolo 5 della direttiva 2003/88 e delle convenzioni nn. 14 e 106 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, nel senso che impongono di concedere un giorno di riposo al più tardi dopo sei giorni di lavoro consecutivi.
- 29 Secondo la Varzim Sol, invece, né il diritto dell'Unione né la normativa nazionale impongono un limite ai giorni di lavoro consecutivi, purché il lavoratore fruisca di un periodo di riposo per ogni periodo di lavoro di sette giorni. L'articolo 5 della direttiva 2003/88 non richiederebbe che il diritto al riposo settimanale sia concesso a un lavoratore dopo sei giorni di lavoro consecutivi, ossia il settimo giorno. Peraltro, sarebbe impossibile in pratica concedere ai lavoratori ogni settimo e ottavo giorno come giorni di riposo.
- 30 Ciò considerato, il Tribunal da Relação do Porto (Corte d'appello di Porto), il quale s'interroga sull'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva 93/104 e dell'articolo 5 della direttiva 2003/88, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Alla luce dell'articolo 5 della direttiva 93/104 e dell'articolo 5 della direttiva 2003/88, nonché dell'articolo 31 della Carta, nel caso di lavoratori in regime di servizio a turni e con periodi di riposo a rotazione, in uno stabilimento che apre tutti i giorni della settimana ma senza svolgere un'attività continuata 24 ore su 24, se il giorno di riposo obbligatorio cui ha diritto il lavoratore debba necessariamente essere concesso nell'ambito di ciascun periodo lavorativo di sette giorni, ossia almeno il settimo giorno successivo a sei giorni di lavoro consecutivi.
 - 2) Se sia o meno conforme alle suddette direttive e disposizioni l'interpretazione secondo la quale, in relazione a tali lavoratori, il datore di lavoro è libero di scegliere i giorni in cui concedere loro, per ogni settimana, i periodi di riposo settimanale cui gli stessi hanno diritto, potendo obbligare il lavoratore, senza corrispondergli una retribuzione per ore di lavoro straordinario, a lavorare per dieci giorni consecutivi (segnatamente, dal mercoledì di una settimana, preceduto da un periodo di riposo il lunedì e il martedì, al venerdì della settimana successiva, seguito da riposo il sabato e la domenica).
 - 3) Se sia o meno conforme alle suddette direttive e disposizioni un'interpretazione secondo la quale il periodo di riposo ininterrotto di ventiquattro ore può essere concesso in un qualsiasi giorno nell'ambito di un determinato periodo di 7 giorni di calendario e il successivo periodo di riposo ininterrotto di ventiquattro ore (cui si aggiungono le undici ore di riposo giornaliero), a sua volta, può essere concesso in un qualsiasi giorno nell'ambito del periodo di sette giorni di calendario immediatamente successivo.
 - 4) Se sia o meno conforme alle suddette direttive e disposizioni, tenuto conto anche del disposto dell'articolo 16, lettera a), della direttiva 2003/88, un'interpretazione secondo la quale un lavoratore, invece di beneficiare di un periodo di riposo ininterrotto di ventiquattro ore (cui si aggiungono le undici ore di riposo giornaliero) nell'ambito di ciascun periodo lavorativo di sette giorni, possa beneficiare di due periodi, consecutivi o meno, di ventiquattro ore di riposo ininterrotto in uno qualsiasi dei quattro giorni di calendario di un dato periodo di riferimento di quattordici giorni».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulle questioni dalla prima alla terza

- 31 Con le sue questioni dalla prima alla terza, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se l'articolo 31 della Carta, l'articolo 5 della direttiva 93/104 e l'articolo 5, primo comma, della direttiva 2003/88 debbano essere interpretati nel senso che impongono che il periodo minimo di riposo ininterrotto di ventiquattro ore cui un lavoratore ha diritto sia concesso al più tardi il giorno successivo a un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi.
- 32 In limine, occorre constatare che i fatti della controversia di cui al procedimento principale, accaduti tra gennaio 2004 e gennaio 2010, rientrano, in parte, nell'ambito delle disposizioni della direttiva 93/104, che era in vigore fino al 1° agosto 2004, e, in parte, nell'ambito di quelle della direttiva 2003/88, che ha proceduto, con effetto dal 2 agosto 2004, alla codificazione delle disposizioni della direttiva 93/104. Tuttavia, dal momento che le disposizioni di tali direttive pertinenti ai fini del procedimento principale sono formulate in termini sostanzialmente identici e che le soluzioni da fornire alle questioni sollevate dal giudice del rinvio sono, a causa di tale identità, le medesime qualunque sia la direttiva applicabile, è opportuno, al fine di rispondere a tali questioni, fare riferimento unicamente alle disposizioni della direttiva 2003/88 (v., in tal senso, sentenza del 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punto 32).
- 33 Ai sensi dell'articolo 5, primo comma, della direttiva 2003/88, «[g]li 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».
- 34 Tale direttiva contiene anche disposizioni che conferiscono agli Stati membri la facoltà di derogare alle disposizioni che disciplinano i ritmi di lavoro. Il suo articolo 17, paragrafo 4, lettera a), stabilisce, infatti, che gli Stati membri possono derogare all'articolo 5 della stessa direttiva per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo settimanale. Del pari, l'articolo 18 della medesima direttiva prevede la possibilità di derogare a tale articolo 5 mediante contratto collettivo. L'articolo 17, paragrafo 2, e l'articolo 18 della direttiva 2003/88 impongono, tuttavia, un riposo compensativo o, in circostanze eccezionali, un'altra protezione appropriata.
- 35 Risulta nondimeno dagli atti di cui dispone la Corte, confermati sul punto dal governo portoghese e dalla Commissione europea in udienza, che la Repubblica portoghese non si è avvalsa della facoltà, conferitale dall'articolo 17, paragrafo 4, lettera a), della direttiva 2003/88, di derogare alle norme relative al riposo settimanale previste all'articolo 5 di detta direttiva per le attività di lavoro a turni. Inoltre, da tali atti non risulta che gli accordi aziendali, citati ai punti 20 e 21 della presente sentenza, contengano disposizioni di deroga a detto articolo 5.
- 36 Pertanto, le succitate disposizioni che prevedono la possibilità di derogare all'articolo 5 della direttiva 2003/88 nel contesto del lavoro a turni non sono pertinenti nella presente causa.
- 37 Ciò posto, si deve interpretare soltanto l'articolo 5 della direttiva 2003/88, e in particolare l'espressione «per ogni periodo di 7 giorni».
- 38 Dal momento che l'articolo 5 della direttiva 2003/88 non contiene alcun rinvio al diritto nazionale degli Stati membri, l'espressione «per ogni periodo di 7 giorni», ivi contenuta, deve essere intesa come una nozione autonoma del diritto dell'Unione e interpretata in modo uniforme sul territorio di quest'ultima, indipendentemente dalle qualificazioni utilizzate negli Stati membri, prendendo in considerazione il tenore letterale della disposizione di cui trattasi nonché il suo contesto e gli obiettivi

perseguiti dalla normativa di cui essa fa parte (v., in tal senso, sentenze del 2 marzo 2017, J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, punti 23 e 25, nonché dell'11 maggio 2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, punto 24 e giurisprudenza ivi citata).

- 39 Per quanto riguarda, in primo luogo, il tenore letterale dell'articolo 5 della direttiva 2003/88, se ne ricava che 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 ventiquattro ore a cui si sommano le undici ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3 della direttiva 2003/88. Tuttavia, detto articolo non precisa quando debba intervenire tale periodo minimo di riposo, conferendo così agli Stati membri un certo margine di flessibilità riguardo alla scelta di detto momento.
- 40 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 40 delle sue conclusioni, una siffatta interpretazione di detto articolo è corroborata dalle diverse versioni linguistiche della direttiva 2003/88. Infatti, nella maggior parte delle versioni linguistiche del citato articolo, quali le versioni in lingua inglese, tedesca e portoghese, è previsto che il periodo minimo di riposo ininterrotto sia concesso «per» ogni periodo di sette giorni. Altre versioni del medesimo articolo si avvicinano alla versione in lingua francese, secondo la quale il riposo settimanale deve essere concesso «nel corso di» ogni periodo di sette giorni.
- 41 Risulta, quindi, dallo stesso tenore dell'articolo 5 della citata direttiva che quest'ultimo obbliga gli Stati membri a garantire che ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di ventiquattro ore, a cui si sommano le undici ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3 della direttiva 2003/88, senza tuttavia precisare il momento in cui tale periodo minimo di riposo debba essere concesso.
- 42 Per quanto riguarda, in secondo luogo, il contesto nel quale si colloca l'espressione di cui trattasi, esso corrobora tale interpretazione letterale. Va rilevato, infatti, che il legislatore dell'Unione, in diverse disposizioni della direttiva 2003/88, ha utilizzato l'espressione «periodo di riferimento» al fine di stabilire il termine entro il quale deve essere concesso un periodo minimo di riposo. È quanto avviene, in particolare, all'articolo 16, lettera a), di tale direttiva, il quale stabilisce che gli Stati membri possono prevedere un periodo di riferimento non superiore a quattordici giorni per l'applicazione dell'articolo 5 della stessa. Senza essere espressamente così denominato, il periodo di sette giorni previsto in quest'ultimo articolo può tuttavia parimenti essere considerato come un periodo di riferimento (v., in tal senso, sentenza del 12 novembre 1996, Regno Unito/Consiglio, C-84/94, EU:C:1996:431, punto 62).
- 43 Orbene, un periodo di riferimento può essere definito, in tale contesto, come un periodo fisso nell'ambito del quale deve essere concesso un certo numero di ore consecutive di riposo, indipendentemente dal momento in cui le stesse sono concesse. Tale definizione trova conferma, mutatis mutandis, nel combinato disposto degli articoli 16, lettera b), e 22, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2003/88. Ai sensi della prima disposizione, gli Stati membri possono prevedere, per l'applicazione dell'articolo 6 di tale direttiva, un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi. La seconda disposizione prevede che nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di quarantotto ore nel corso di un periodo di sette giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b). Non è richiesta pertanto un'equa ripartizione del numero di ore di lavoro.
- 44 Conseguentemente, l'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva 2003/88 secondo la quale il periodo minimo di riposo ininterrotto di ventiquattro ore, a cui si sommano le undici ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3 di detta direttiva, può essere concesso in qualsiasi momento nell'ambito di ogni periodo di sette giorni è corroborata dall'analisi sistemica di detta direttiva.
- 45 Per quanto riguarda, in terzo luogo, l'obiettivo della direttiva 2003/88, occorre ricordare che quest'ultima è finalizzata a proteggere in modo efficace la sicurezza e la salute dei lavoratori. Tenuto conto di tale obiettivo sostanziale, ogni lavoratore deve in particolare beneficiare di periodi di riposo adeguati (sentenze del 9 settembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punto 92, e del

23 dicembre 2015, Commissione/Grecia, C-180/14, non pubblicata, EU:C:2015:840, punto 51). A tal fine, l'articolo 5 della citata direttiva prevede, al primo comma, un periodo minimo di riposo settimanale ininterrotto in favore di ogni lavoratore.

- 46 Tuttavia, risulta dalla citata direttiva, in particolare dal suo considerando 15, che la stessa concede anche una certa flessibilità nell'attuazione delle sue disposizioni. Difatti in essa sono contenute varie disposizioni, come quelle indicate al punto 34 della presente sentenza, che consentono di derogare, mediante misure compensative, ai periodi minimi di riposo prescritti, segnatamente per le attività di lavoro a turni o per le attività caratterizzate dalla necessità di garantire la continuità del servizio o della produzione. Inoltre, come risulta dal punto 42 della presente sentenza, l'articolo 16, lettera a), della direttiva 2003/88 stabilisce che gli Stati membri possono prevedere un periodo di riferimento più lungo per l'applicazione dell'articolo 5 della stessa, relativo al riposo settimanale. In ogni caso, l'obiettivo perseguito da tale direttiva di garantire un'adeguata protezione della salute e della sicurezza del lavoratore, pur lasciando agli Stati membri una certa flessibilità nell'applicazione delle disposizioni che essa prevede, risulta parimenti dal tenore letterale stesso di detto articolo 5, come è stato dichiarato al punto 41 della presente sentenza.
- 47 Peraltro, una siffatta interpretazione dell'articolo 5 può risultare favorevole non solo al datore di lavoro, ma anche al lavoratore e consente di concedere più giorni di riposo consecutivi al lavoratore interessato, alla fine di un periodo di riferimento e all'inizio di quello successivo. Inoltre, per un'impresa aperta sette giorni su sette, come la Varzim Sol, l'obbligo di giorni di riposo fissi, secondo il giudice del rinvio, potrebbe avere come conseguenza di privare taluni lavoratori della possibilità di ottenere tali giorni di riposo durante il fine settimana. Ragion per cui, secondo detto giudice, i dipendenti della Varzim Sol non hanno mai chiesto di beneficiare di giorni di riposo fissi.
- 48 Ne consegue che l'articolo 5 della direttiva 2003/88, poiché impone agli Stati membri di prendere misure che consentano a ogni lavoratore di beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di ventiquattro ore, a cui si sommano le undici ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3 della direttiva 2003/88, per un periodo di sette giorni, senza tuttavia fissare il momento in cui tale periodo minimo debba essere concesso, conferisce loro a tal riguardo un certo margine di discrezionalità. Esso non osta a una normativa nazionale che non garantisce a un lavoratore di poter beneficiare di un periodo minimo di riposo entro il settimo giorno successivo a sei giorni di lavoro consecutivi, ma neppure toglie che detto lavoratore benefici in qualsiasi circostanza della protezione prevista dalla direttiva 2003/88 relativa al riposo giornaliero e alla durata massima settimanale del lavoro.
- 49 Inoltre, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 46 delle sue conclusioni, detta direttiva stabilisce norme minime di protezione del lavoratore in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. Infatti, in virtù dell'articolo 15 della summenzionata direttiva, gli Stati membri sono autorizzati ad 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. Al riguardo, spetta al giudice del rinvio verificare se e in quale misura la normativa nazionale applicabile alla controversia oggetto del procedimento principale preveda una siffatta protezione più ampia.
- 50 Per quanto riguarda l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, di cui il giudice del rinvio chiede altresì l'interpretazione, occorre constatare che tale disposizione prevede che ogni lavoratore abbia diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali, nonché a ferie annuali retribuite. Orbene, dalle spiegazioni relative alla Carta (GU 2007, C 303, pag. 17) risulta che detta disposizione si basa sulla direttiva 93/104 nonché sull'articolo 2 della Carta sociale europea, firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e riveduta a Strasburgo il 3 maggio 1996, e sul punto 8 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata in occasione della riunione del Consiglio europeo svoltasi a Strasburgo il 9 dicembre 1989. L'articolo 2, paragrafo 5, della Carta sociale europea, relativo al riposo settimanale, a sua volta, fa parimenti riferimento alle direttive

93/104 e 2003/88. Pertanto, come rilevato già dall'avvocato generale al paragrafo 44 delle sue conclusioni, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta non può fornire nuovi elementi ai fini dell'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva 2003/88.

51 Di conseguenza, occorre rispondere alle questioni dalla prima alla terza dichiarando che l'articolo 5 della direttiva 93/104 e l'articolo 5, primo comma, della direttiva 2003/88 devono essere interpretati nel senso che essi non richiedono che il periodo minimo di riposo settimanale ininterrotto di ventiquattro ore, cui un lavoratore ha diritto, sia concesso entro il giorno successivo a un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi, ma impongono che esso sia concesso nell'ambito di ogni periodo di sette giorni.

Sulla quarta questione

52 Con la sua quarta questione, il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se l'articolo 16, lettera a), della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che i due giorni di riposo a cui detto articolo dà diritto possono essere ripartiti indifferentemente sul periodo di riferimento di 14 giorni.

53 Tuttavia, il giudice del rinvio non precisa se il legislatore portoghese abbia recepito tale disposizione, la quale consente di prevedere un periodo di riferimento più lungo per l'applicazione dell'articolo 5 di detta direttiva. Inoltre, tanto il ricorrente nel procedimento principale quanto il governo portoghese e la Commissione affermano che il Portogallo non si è avvalso di tale facoltà.

54 Ad ogni modo, in virtù dell'articolo 94, lettera c), del regolamento di procedura della Corte, il giudice del rinvio deve indicare le ragioni precise che l'hanno portato ad interrogarsi sull'interpretazione di determinate disposizioni del diritto dell'Unione e a reputare necessario sottoporre questioni pregiudiziali alla Corte. È quindi indispensabile che il giudice nazionale fornisca un minimo di spiegazioni sui motivi della scelta delle disposizioni del diritto dell'Unione di cui chiede l'interpretazione e sul collegamento che esso stabilisce tra dette disposizioni e la normativa nazionale applicabile alla controversia di cui è investito (sentenza del 27 settembre 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, punto 120 e giurisprudenza ivi citata).

55 Peraltro, tali requisiti sono richiamati anche nelle raccomandazioni della Corte di giustizia dell'Unione europea all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale (GU 2016, C 439, pag. 1) (sentenza del 27 settembre 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, punto 121).

56 Nel caso di specie, occorre constatare che la quarta questione non soddisfa i requisiti richiamati ai punti precedenti, visto che il giudice del rinvio non illustra i motivi per i quali l'interpretazione dell'articolo 16, lettera a), della direttiva 2003/88 è rilevante ai fini della controversia al suo esame.

57 Di conseguenza, la quarta questione è irricevibile.

Sulle spese

58 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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:

L'articolo 5 della direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, nonché l'articolo 5, primo comma, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, devono essere interpretati nel senso che essi non richiedono che il periodo minimo di riposo settimanale ininterrotto di ventiquattro ore, cui un lavoratore ha diritto, sia concesso entro il giorno successivo a un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi, ma impongono che esso sia concesso nell'ambito di ogni periodo di sette giorni.

Firme