

Maurizio Falsone

**LA CORTE DI GIUSTIZIA INTERVIENE
IN TEMA DI PERIODO MINIMO DI
RIPOSO GIORNALIERO E DI DURATA
MASSIMA DELL'ORARIO SETTIMANALE
DI LAVORO**

Estratto



I

CORTE DI GIUSTIZIA 14 ottobre 2010, C-428/09 - CUNHA RODRIGUES Pres. - Ó CAOIMH Est. - MAZÁK Avv. Gen. - Union syndacale Solidaires Isère c. Premier ministre e altri.

Orario di lavoro - Direttiva 2003/88/CE - Periodo minimo di riposo giornaliero - Deroghe - Condizioni - Concessione di un periodo di riposo compensativo o tutela alternativa - Limite massimo di ottanta giorni lavorativi annui - Non idoneo.

Il limite massimo di ottanta giorni lavorativi annui di attività dei titolari di contratti speciali di assistenza educativa previsto da una normativa nazionale non soddisfa le condizioni richieste dall'art. 17, n. 2 della direttiva 2003/88/CE - ossia il riconoscimento di un equivalente periodo di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi non sia possibile per ragioni oggettive, di una protezione appropriata - per derogare legittimamente al riposo giornaliero di 11 ore consecutive nel corso di ogni periodo di 24 ore previsto dall'art. 3 della stessa direttiva. (1)

II

CORTE DI GIUSTIZIA 14 ottobre 2010, C-243/09 - CUNHA RODRIGUES Pres. - Ó CAOIMH Est. - MENGozZI Avv. Gen. - Günter Fuß c. Stadt Halle.

(1-2) La Corte di giustizia interviene in tema di periodo minimo di riposo giornaliero e di durata massima dell'orario settimanale di lavoro

Con le due sentenze in epigrafe la Corte di giustizia torna ad interpretare la disciplina europea in tema di orario di lavoro.

1. Nella causa C-428/09 il Consiglio di Stato francese chiede alla Corte di verificare se la disciplina nazionale su un particolare contratto di lavoro occasionale «per l'assistenza educativa in centri educativi organizzati per l'accoglienza di minori nei periodi di vacanze scolastiche, di ferie o di tempo libero» rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, ed eventualmente di valutarne la compatibilità con il diritto dell'Unione europea.

La Corte conferma che il campo di applicazione della direttiva 2003/88/CE va inteso in senso ampio in virtù del rinvio di quest'ultima alla direttiva 89/391/CEE che si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ad eccezione di quelli espressamente esclusi (così in precedenza C. giust. 26 giugno 2001, C-173/99, *Bectu*, pt. 45, *FI*, 2001, IV, 413 e C. giust. 5 ottobre 2004, C- da 397/01 a 403/01, *Pfeiffer*, pt. 52, *D&L*, 2004, 811, nt. PAGANUZZI). La direttiva

Orario di lavoro - Direttiva 2003/88/CE - Durata massima dell'orario settimanale - Mancato recepimento della direttiva da parte dello Stato membro - Rifiuto di effettuare una prestazione che superi tale durata - Trasferimento coatto presso un altro servizio - Carattere ritorsivo - Violazione dell'art. 6 della direttiva - Sussiste.

dunque si applica senza dubbio anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato (cfr. V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro*, in *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, a cura di F. CARINCI - A. PIZZOFERRATO, Utet, 2010, 494).

Per quanto concerne la definizione di «lavoratore», sempre ai fini dell'applicazione della direttiva alla disciplina nazionale francese, la Corte di Lussemburgo premette che la stessa non dipende dalle discipline nazionali, ma ha una portata autonoma propria del diritto dell'Unione europea e conclude che «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» (in merito e conformemente vedi C. giust. 3 luglio 1986, C-66/85, *Laurie-Blum*, pt. 16-17, *Racc.*, 1986, 2121; C. giust. 23 marzo 2004, C-138/02, *Collins*, pt. 26, *FI*, 2006, IV, c, più recentemente, C. giust. 7 aprile 2011, ord. n. 519/09 *GUUE*, C 211, 6). Per la Corte non assume rilievo determinante, ai fini dell'esclusione della qualifica di «lavoratore» del titolare dei contratti di assistenza di cui si tratta, la natura *sui generis* del rapporto.

In dottrina non è pacifico se l'ambito di applicazione della direttiva nell'ordinamento italiano travalichi i limiti dell'art. 2094 c.c. (in senso affermativo P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, II, in *Tratt. CM*, 358; *contra* V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro*, 2008, Giappichelli, 188).

2. È necessario permettere che il *code du travail* francese non dispone nulla in materia di riposo giornaliero dei titolari di contratti di assistenza educativa che esercitano attività occasionali o stagionali nei centri di vacanza e ricreativi. Esso infatti, si limita a prevedere che la durata complessiva di questa specie di contratti stipulati dallo stesso titolare non debba superare gli ottanta giorni su un periodo di dodici mesi consecutivi e che il lavoratore goda di un periodo minimo di riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive. Tuttavia l'art. 3 della direttiva 2003/88/CE impone il riconoscimento di un periodo minimo di riposo giornaliero di undici ore consecutive nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore.

Orbene, accertata l'applicazione al caso della direttiva in questione, la Corte verifica se l'assenza di una disciplina nazionale sul riposo giornaliero dei lavoratori titolari di contratti di assistenza educativa nei suddetti centri di vacanza e ricreativi in violazione dell'art. 3 della direttiva, sia legittimata da una delle numerose deroghe contemplate al capo V della direttiva stessa e se, in tal caso, siano rispettate le condizioni ivi previste.

La Corte ribadisce che, in quanto eccezioni al regime dell'Unione in materia di orario di lavoro, le deroghe «devono essere interpretate in modo che la portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che esse permettono di proteggere» (conf. C. giust. 9 settembre 2003, C-151/02, *Jaeger*, pt. 89, *FI*, 2003, IV, 433, nt. RICCI; C. giust. 3 ottobre 2000, C-303/98, *Simap*, pt. 34, *OGL*, 2000, III, 73, nt. DEGAN; C. giust. 5 ottobre 2004, C- da 397/01 a 403/01, *Pfeiffer*, ptt. 67-77-96, cit., e, per ulteriori rinvii, P. PELISSERO, *Allargamento europeo e regole comunitarie in materia di orario di lavoro: tenuta delle tutele o race*

L'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88/CE, nel sancire il principio del rispetto, da parte degli Stati membri, della durata media massima di 48 ore lavorative per ogni periodo di 7 giorni, osta ad una normativa nazionale che, in caso di mancato

to the bottom?, *LD*, 2005, 390). In particolare, la Corte riconosce l'applicazione della deroga in virtù dell'art. 17, n. 3, lett. b e lett. c della direttiva secondo cui è possibile sottrarsi alla norma dell'art. 3 sul riposo giornaliero per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone e per le attività caratterizzate «dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione».

I giudici di Lussemburgo constatano l'assenza nell'ordinamento francese sia di equivalenti «periodi compensativi» sia di qualunque altra forma eccezionale di «protezione appropriata», condizioni previste dall'art. 17, n. 2 per adottare legittimamente le deroghe all'art. 3; inoltre, ritengono il limite massimo di ottanta giorni lavorativi annui previsto dalla normativa francese del tutto estraneo alla materia del riposo giornaliero (criticano il complessivo sistema di deroghe previsto nella direttiva M. ROCCELLA - D. IZZI, *Lavoro e diritto nell'Unione europea*, Cedam, 2010, 144, cui si rinvia per ulteriori richiami, e P. PELISSERO, *Allargamento europeo*, cit., 363).

Infine la Corte coglie l'occasione per elencare i requisiti fondamentali che il *riposo*, quello giornaliero in particolare, deve presentare, e offre così ulteriori spunti per una definizione europea della nozione che la direttiva 2003/88/CE definisce *a contrario* come «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro». I periodi di riposo adeguati devono essere «effettivi», per consentire di recuperare le energie perdute durante l'orario di lavoro; avere un carattere «preventivo», ossia contrastare il rischio alla sicurezza e alla salute del lavoratore (vedi C. giust. 7 settembre 2006, C-484/04, *Regno unito*, pt. 41, *NGL*, 2006, 846); escludere la presenza di obblighi lavorativi che impediscano di dedicarsi liberamente ai propri interessi; essere immediatamente successivi ad un periodo di lavoro, in modo da garantire un'alternanza lavoro-riposo.

3. La Corte dunque conferma la linea di rigore già adottata in materia di orario di lavoro e di riposo. Anche in tale sentenza, infatti, si riscontra la visione rigorosamente binaria fra nozione di «lavoro» e di «riposo» che si riverbera, in questo caso, nel corollario secondo cui viola il diritto dell'UE una norma nazionale che permette di compensare il mancato riconoscimento del riposo giornaliero con la «garanzia» di un limite di durata dello stesso rapporto lavorativo in un arco temporale annuale (sull'interpretazione anelastica della Corte in tema di tempo di lavoro e di riposo vedi soprattutto C. giust. 3 ottobre 2000, C-303/98, *SIMAP*, pt. 52, cit.; C. giust. 9 settembre 2003, C-151/02, *Jaeger*, ptt. 71,75, 103, cit. e C. giust. 5 ottobre 2004, C- da 397/01 a 403/01, *Pfeiffer*, pt. 93, cit.; C. giust., ord. 4 marzo 2011, C-258/10, *GUUE*, C-186, 9). L'orientamento della Corte è stato criticato in dottrina (vedi M. FERRARESI, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, *q. Riv.*, 2008, I, 126, il quale parla, ad esempio, di «estremismi qualificatori») sia per l'eccesso di rigore, sia perché provoca conseguenze troppo onerose per l'organizzazione dell'impresa; in questo caso, a noi pare però che la Corte di giustizia abbia semplicemente seguito la lettera delle disposizioni della direttiva.

In dottrina e nelle sedi istituzionali europee si discute del riconoscimento normativo di un *tertium genus* fra lavoro e riposo: cioè di una zona grigia in cui la

recepimento delle direttiva in questione, consenta ad un datore di lavoro del settore pubblico di procedere al trasferimento coatto di un lavoratore, il quale abbia richiesto il rispetto di tale vincolo orario, presso un altro servizio, dove detto vincolo è rispettato. (2)

prestazione lavorativa e il riposo si mescolano fino a confondersi e rispetto alla quale sarebbe necessario approntare una disciplina apposita. Si tratta di quelle prestazioni lavorative consistenti in periodi di mera reperibilità o di disponibilità implicanti — o non — la presenza fisica in un determinato luogo e la predisposizione — o non — di quanto necessario per il riposo fisico (si consideri il caso dei medici, dei guardiani o, come in quello che ci riguarda, degli educatori stagionali presso centri di vacanza per minori). Per quanto spronata da alcuni avvocati generali ad ammettere un computo solo parziale delle ore di lavoro così prestate — cfr. le conclusioni dell'avvocato generale Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer in C. giust. 1 dicembre 2005, C-14/04, *Dellas*, cit. —, la Corte ha mantenuto un approccio garantista, riconducendo nell'orario di lavoro tutto il tempo di vita che non fosse impiegato in assoluta libertà da obblighi lavorativi.

La Commissione europea ha proposto, pertanto, una riforma della direttiva 2003/88/CE destinata anche a fornire una soluzione in materia di trattamento del servizio di guardia e gestione dei periodi di riposo compensativo in chiara discontinuità con la giurisprudenza della Corte di giustizia (vedi, a proposito, R. Cosío, *L'orario di lavoro tra Corte di giustizia e legislatore comunitario: un dialogo tra sordi?*, *FI*, 2006, IV, 217, nt. a C. giust. 1 dicembre 2005, C-14/04, *Dellas*). L'iter di riforma risulta ad oggi in stallo a causa del parere contrario espresso dal Parlamento europeo nel 2005 e nel 2008 e dal comitato economico e sociale europeo (in prospettiva *de jure condendo*, vedi M. FERRARESI, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore* cit., 126 e *contra* M. ROCCELLA - D. IZZI, *Lavoro e diritto* cit., 147 che esprimono preoccupazioni circa il rischio che il paventato intervento del legislatore europeo possa "annacquare" eccessivamente la nozione di «orario di lavoro»).

4. Anche la seconda sentenza in epigrafe si riferisce al complicato sistema derogatorio previsto nella direttiva 2003/88/CE. In questo caso la normativa nazionale sottoposta al controllo della Corte è quella tedesca in materia di durata massima settimanale di lavoro in vigore al momento dei fatti da cui è scaturita la controversia principale.

La disciplina derogatoria richiamata dal giudice di rinvio è contenuta nell'art. 22 della direttiva 2003/88/CE secondo cui per disapplicare l'art. 6 sulla durata dell'orario lavorativo settimanale è necessario il consenso del lavoratore e l'assenza del rischio per lo stesso di subire un danno per aver accettato di superare il limite di orario previsto dalla regola generale. La Corte affronta il problema della successione delle norme nel tempo: i fatti di causa si sono verificati dopo il 2 agosto 2004, data dell'entrata in vigore della direttiva 2003/88/CE, e prima dell'attuazione della stessa nell'ordinamento tedesco, avvenuta il 1° gennaio 2008. La Corte afferma che in mancanza di provvedimenti di diritto interno che esercitino espressamente eventuali facoltà di deroga concesse agli Stati membri, l'art. 22 della direttiva 2003/88/CE è privo di qualunque rilievo per dirimere la controversia principale. La domanda del giudice di rinvio, pertanto, viene del tutto riformulata dalla Corte di giustizia, secondo una prerogativa già impiegata

I

Omissis. — 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

dalla Corte (*ex multis*, C. giust. 12 gennaio 2010, C-229/08, *Wolf*, pt. 32, *D&L*, 2009, 930, nt. BORELLI; C. giust. 25 gennaio 2007, C-321/03, *Dyson*, pt. 24, *Racc.*, 2007, I, 687; C. giust. 26 aprile 2007, C-392/05, *Alevizos*, pt. 64, *Racc.*, 2007, I, 8505).

Precisata la questione di diritto, la Corte rileva la violazione dell'art. 6 della direttiva 2003/88/CE nei confronti del quale, precisa la Corte, la sussistenza di un danno è un elemento privo di ogni rilevanza per l'interpretazione della disposizione.

La violazione riscontrata dalla Corte non riguarda però la normativa interna in materia di orario di lavoro — allora in vigore e non ancora adeguata al nuovo contesto europeo ai tempi della controversia — ma la facoltà, nell'ordinamento nazionale, del datore di lavoro di reagire alla richiesta del lavoratore di beneficiare di tutte le tutele riconosciute dalla direttiva, trasferendolo coattivamente al fine di garantire, *a lui solo*, il rispetto del limite di orario settimanale previsto nella direttiva.

5. Per quanto riguarda le conseguenze della violazione riscontrata, la Corte riconosce efficacia diretta alle disposizioni della direttiva in quanto incondizionate e sufficientemente precise. Tali caratteristiche non sono inficiate dalla presenza di disposizioni derogatorie poiché anch'esse sono altrettanto chiare e non lasciano ai Paesi membri margini discrezionali nell'attuazione della direttiva (sul punto vedi C. giust. 5 ottobre 2004, C - da 397/01 a 403/01, *Pfeiffer*, pt. 105, cit., e, in dottrina, M. COLUCCI, *Le istituzioni e gli organi comunitari*, in *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, a cura di F. CARINCI - A. PIZZO FERRATO, Utet, 2010, 73). Pertanto il lavoratore può far valere direttamente la direttiva nei confronti del suo datore di lavoro pubblico.

La Corte ravvisa dunque l'incompatibilità della reazione datoriale al contesto normativo europeo e di conseguenza, da un lato, il giudice nazionale dovrà disapplicare la disciplina interna e dichiarare l'illegittimità del trasferimento del lavoratore, dall'altro lo stesso datore di lavoro pubblico avrà il dovere di adeguarsi al diritto dell'Unione europea, come interpretato dalla Corte.

In particolare la Corte ricorda che le disposizioni con efficacia diretta si impongono a tutte le autorità degli Stati membri, ossia non solo ai giudici nazionali e alle autorità amministrative nazionali, ma, come nel caso di specie, anche alle autorità decentrate (così C. giust. 22 giugno 1989, C-103/88, *F.lli Costanzo*, ptt. 30 e 33, *FI*, 1991, IV, 129, nt. BARONE). Inoltre, precisano i giudici di Lussemburgo, la circostanza per cui grazie al trasferimento coatto il lavoratore poteva beneficiare di un orario di lavoro coerente con la direttiva, non esime dal dovere di applicare integralmente il diritto dell'Unione (cfr., in senso conforme, C. giust. 1° dicembre 2005, C-14/04, *Dellas*, pt. 53, cit.; C. giust. 11 gennaio 2007, C-208/05, *ITC*, ptt. 68,69, *OGL*, 2007, III, 3, nt. PICCIARIELLO).

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

La Corte infine considera ritorsivo il provvedimento di trasferimento (sulla stessa fattispecie della controversia principale cfr. C. giust. 25 novembre 2010, C-429/09, *GUUE*, C 30, 7 che affronta il tema dell'entità e della forma del risarcimento del danno causato dal trasferimento illegittimo del lavoratore) e afferma che simili reazioni contrastano con il diritto fondamentale ad una tutela giurisdizionale effettiva poiché potrebbero dissuadere i cittadini europei dall'adire le vie giudiziarie in difesa dei diritti riconosciuti dall'UE (C. giust. 22 settembre 1998, C-185/97, *Coote*, ptt. 24 e 27, *GDir*, 1998, 39, 106, nt. PELAGGI). Tale diritto è riconosciuto dall'art. 47 CEDU il cui valore giuridico è stato oggi parificato a quello dei Trattati in virtù dell'art. 6 TUE.

MAURIZIO FALSONE
Dottorando in diritto del lavoro
nell'Università Milano-Bicocca

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, *Kvinski*, 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, rientrino 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 beneficino 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 sorve-

glianza 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 *Bechu*, 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 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.

II

Omissis. — CAUSA PRINCIPALE E QUESTIONI PREGIUDIZIALI

15. Il sig. Fuß è impiegato presso la Stadt Halle dal 10 maggio 1982. Nominato pubblico dipendente di ruolo nel corso del 1998 con il grado di vigile del fuoco qualificato («Oberbrandmeister»), dal 15 dicembre 2005 egli detiene il grado di capo reparto («Hauptbrandmeister»).

16. Fino al 4 gennaio 2007, il sig. Fuß era assegnato al servizio di pronto intervento «prevenzione antincendio» dei vigili del fuoco della Stadt Halle come conducente di automezzi. Il suo orario di servizio prevedeva mediamente 54 ore a settimana.

17. Durante una riunione del personale organizzata all'inizio del 2006, la direzione della Stadt Halle ha annunciato agli operatori del servizio di pronto intervento che ci sarebbero stati trasferimenti nel centro direzionale di pronto intervento qualora venisse richiesta l'osservanza della direttiva 2003/88.

18. Con lettera 13 dicembre 2006, il sig. Fuß, facendo riferimento all'ordinanza 14 luglio 2005, causa C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* (Racc. pag. I-7111) ha chiesto che, in futuro, il suo orario di lavoro settimanale non superasse più il limite massimo medio di 48 ore previsto dall'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88. Nella stessa lettera il sig. Fuß ha rivendicato diritti alla compensazione per gli straordinari effettuati illegalmente nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2004 e il 31 dicembre 2006.

19. Con decisione 18 dicembre 2006, la Stadt Halle ha adottato un piano di assegnazione del personale in forza del quale un posto a rotazione, divenuto vacante al centro direzionale di pronto intervento dei vigili del fuoco, doveva essere occupato a partire dal 1° aprile 2007, per prevenire ogni carenza qualitativa nell'organigramma.

20. Il 21 dicembre 2006, il sig. Fuß è stato sentito dal suo datore di lavoro in ordine all'intenzione, da parte di quest'ultimo, di procedere al suo trasferimento al posto suddetto. Nel corso di tale colloquio il sig. Fuß ha espresso il suo desiderio di continuare a lavorare nel servizio di pronto intervento.

21. Con decisione 2 gennaio 2007, la Stadt Halle ha trasferito il sig. Fuß temporaneamente, ossia dal 5 gennaio 2007 al 31 marzo 2009, al centro direzionale di pronto intervento, adducendo che tale trasferimento si rendeva necessario per motivi di organizzazione del servizio (in prosieguo: la «decisione di trasferimento»). Secondo la Stadt Halle, il posto di cui trattasi richiedeva una formazione nel grado di capo reparto, un'esperienza pluriennale come conducente di autoveicoli e una formazione come infermiere di pronto soccorso. Inoltre, tale trasferimento avrebbe consentito al sig. Fuß, segnatamente, di lavorare rispettando la durata massima di 48 ore settimanali.

22. Dopo il suo trasferimento il sig. Fuß lavora 40 ore a settimana e non è più tenuto a prestare turni di una durata di 24 ore. Peraltro, in considerazione della minor mole del servizio in orari disagiati (notte, domeniche e giorni festivi) egli percepisce un'indennità speciale ridotta per il servizio svolto in tali orari.

23. Il 4 gennaio 2007, il sig. Fuß ha proposto un ricorso amministrativo presso la Stadt Halle avverso la decisione di trasferimento, deducendo essenzialmente che non desiderava lavorare secondo un altro programma di organizzazione del servizio.

24. Con decisione 23 gennaio 2007, la Stadt Halle ha respinto suddetto ricorso asserendo sostanzialmente che la decisione di trasferimento configurava un provvedimento relativo al personale, fondato sul potere di direzione dell'autorità gerarchica, che quest'ultima poteva esercitare discrezionalmente.

25. Il 28 febbraio 2007, il sig. Fuß ha adito il Verwaltungsgericht Halle con un ricorso volto all'annullamento della decisione di trasferimento nonché alla sua reintegrazione nel posto da lui occupato anteriormente al provvedimento di cui è stato oggetto. Egli asserisce, sostanzialmente, che il suo trasferimento è stato deciso unicamente in quanto aveva chiesto una riduzione del suo orario di lavoro conformemente alle disposizioni della direttiva 2003/88. La Stadt Halle ritiene, per contro, che detta decisione non ha affatto lo scopo di sanzionare il sig. Fuß, bensì consente di soddisfare la richiesta di quest'ultimo di rispettare la settimana lavorativa di 48 ore senza dover adeguare prematuramente e solo per lui il piano di turnazione, adeguamento che avrebbe comportato problemi organizzativi. L'adeguamento del piano di turnazione alla direttiva 2003/88 dovrebbe, infatti, essere effettuato in modo uniforme per tutti gli operatori del servizio.

26. Nella sua decisione di rinvio, il giudice nazionale constata la conformità della decisione di trasferimento con il diritto nazionale. Invero, da un lato, il sig. Fuß sarebbe stato trasferito ad un impiego dello stesso grado e dello stesso scaglione salariale. Dall'altro, il trasferimento del sig. Fuß, pur supponendo che non possa essere motivato per ragioni di organizzazione del servizio, poggerebbe

su un motivo concreto, ossia la volontà di porre fine ad una violazione dell'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 nei confronti dell'interessato, senza per questo modificare o conformare a quest'ultima il piano di turnazione o l'orario di lavoro degli altri vigili del fuoco.

27. Detto giudice si chiede tuttavia se la decisione di trasferimento non sia contraria all'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b, della direttiva 2003/88.

28. Egli osserva che, certamente, alla data dei fatti controversi, l'art. 2, n. 1, dell'ArbZVO-FW 1998 non era concepito come una disposizione derogatoria rispetto all'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 ai sensi dell'art. 22, n. 1, primo comma, di quest'ultima e che nessun'altra disposizione di diritto interno prevedeva la possibilità di una siffatta deroga nel rispetto di tutte le condizioni previste da quest'ultima disposizione, segnatamente quella enunciata al suddetto comma, lett. b, a tenore del quale nessun lavoratore deve subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare un servizio che superi la durata media massima di 48 ore lavorative a settimana. Tuttavia, salvo ad ammettere che i diritti derivanti dalla direttiva 2003/88 vengano elusi e che la stessa non consegua le sue finalità, il divieto di cagionare un danno ai lavoratori dovrebbe applicarsi *a fortiori* ove il datore di lavoro, nonostante la mancanza di una disposizione esplicita di diritto interno che l'autorizzi in tal senso, esiga da un lavoratore di svolgere un lavoro di una durata superiore al limite massimo previsto dal suddetto art. 6, lett. b, e che tale lavoratore esiga l'osservanza di tale disposizione.

29. Secondo il giudice del rinvio, si pone tuttavia la questione se la nozione di «danno» di cui all'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b, della direttiva 2003/88 debba essere interpretata in senso soggettivo o oggettivo. Da un punto di vista soggettivo, si dovrebbe ravvisare un danno a scapito del sig. Fuß in quanto quest'ultimo ha vissuto il trasferimento come una sanzione. Per contro, da un punto di vista oggettivo, il sig. Fuß non subirebbe alcun danno, poiché il suo nuovo impiego sarebbe meno pericoloso di quello precedente e gli sarebbe stata offerta la possibilità di conseguire ulteriori qualifiche professionali. Certamente, il sig. Fuß avrebbe subito una perdita pecuniaria a causa della riduzione della sua indennità speciale per servizi svolti in orari disagiati. Tuttavia, tale riduzione sarebbe giustificata dal fatto che effettua meno ore di servizio in orari disagiati ed essa sarebbe compensata da un maggiore tempo libero. Peraltro, la limitazione temporale del trasferimento sarebbe priva di incidenza in quanto, ai sensi dell'ArbZVO-FW 2007, nella versione vigente dal 1° gennaio 2008, il sig. Fuß potrebbe essere trattenuto in un posto che non fa parte del servizio di pronto intervento qualora egli non accetti un superamento del limite settimanale di 48 ore.

30. In tale contesto, il Verwaltungsgericht Halle ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il danno di cui all'art. 22, n. 1, [primo comma], lett. b, della direttiva [2003/88] debba essere inteso in senso oggettivo o soggettivo.

2) Se sia ravvisabile un danno ai sensi dell'art. 22, n. 1, [primo comma], lett. b, della direttiva [2003/88], qualora un pubblico dipendente in un servizio di pronto intervento venga trasferito contro la propria volontà ad un altro impiego che richiede principalmente lavoro d'ufficio a causa della propria richiesta di osservare in futuro la durata massima del lavoro.

3) Se una remunerazione inferiore debba essere considerata quale danno ai sensi dell'art. 22, n. 1, [primo comma], lett. b, della direttiva [2003/88], qualora il trasferimento comporti una riduzione della mole del servizio in orari disagiati (notte, domeniche e giorni festivi) e, pertanto, una riduzione dell'indennità speciale corrispondente a tali ore di servizio.

4) Nel caso in cui le questioni 2 o 3 siano risolte affermativamente: se un danno derivante da un trasferimento possa essere compensato da altri benefici del nuovo impiego, come orari di lavoro più brevi o un aggiornamento professionale.

Sulle questioni pregiudiziali

31. Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la nozione di «danno», di cui all'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b, della direttiva 2003/88, debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nella causa principale, che consente ad un datore di lavoro del settore pubblico di procedere al trasferimento coatto di un lavoratore occupato come vigile del fuoco presso un servizio di pronto intervento, a causa della richiesta del medesimo di osservare, nell'ambito di detto servizio di pronto intervento, la durata media massima della settimana lavorativa prevista dall'art. 6, lett. b, della direttiva in parola.

32. A tal proposito, va rammentato che da una giurisprudenza costante si evince che la direttiva 2003/88 intende fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante il ravvicinamento delle normative nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro. Tale armonizzazione a livello dell'Unione europea 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 periodi di pausa adeguati e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro (v., in particolare, sentenze 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *Pfeiffer e a.*, Racc. pag. I-8835, punto 76; 1° dicembre 2005, causa C-14/04, *Dellas e a.*, Racc. pag. I-10253, punti 40 e 41, nonché 7 settembre 2006, causa C-484/04, *Commissione/Regno Unito*, Racc. pag. I-7471, punti 35 e 36).

33. Pertanto, l'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 obbliga gli Stati membri a prendere le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Tale limite massimo per quanto riguarda la durata media settimanale del lavoro costituisce una norma del diritto sociale dell'Unione che riveste

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. citate sentenze *Pfeiffer e a.*, punto 100; *Dellas e a.*, punto 49, nonché *Commissione/Regno Unito*, punto 38).

34. Nel sistema delineato dalla direttiva 2003/88, sebbene l'art. 15 di quest'ultima consenta, in via generale, l'applicazione o l'introduzione di disposizioni nazionali più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, soltanto alcune delle sue disposizioni tassativamente elencate possono formare oggetto di deroghe previste dagli Stati membri o dalla parti sociali. L'attuazione di tali deroghe è inoltre subordinata a condizioni restrittive atte ad assicurare una protezione efficace della sicurezza e della salute dei lavoratori (v. sentenza *Pfeiffer e a.*, cit., punti 77 e 96).

35. Pertanto, l'art. 22, n. 1, primo comma, della direttiva 2003/88, che costituisce l'oggetto delle questioni pregiudiziali, offre agli Stati membri la facoltà di non applicare l'art. 6 della medesima, purché rispettino i principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori e soddisfino una serie di condizioni cumulative elencate nella disposizione summenzionata, in particolare quella prevista al suddetto comma, lett. b, secondo cui devono essere adottate misure affinché nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare un lavoro la cui durata media settimanale superi il limite massimo enunciato all'art. 6, lett. b, della direttiva di cui trattasi.

36. Nella specie, è tuttavia pacifico che né la Repubblica federale di Germania, come già statuito dalla Corte al punto 85 della sentenza 9 settembre 2008, causa C-151/02, *Jaeger* (Racc. pag. I-8389), nonché al punto 98 della citata sentenza *Pfeiffer e a.*, né il Land Sachsen-Anhalt, come accertato dal giudice investito della controversia principale nella sua decisione di rinvio e confermato nell'ambito del presente procedimento tanto dal governo tedesco quanto dalla Stadt Halle nelle loro osservazioni scritte, si erano prevalsi di questa possibilità di deroga, alla data dei fatti della causa principale, poiché le disposizioni di diritto interno, vigenti in tale data, non contenevano alcuna misura conforme all'art. 22, n. 1, primo comma, della direttiva 2003/88 o che mirasse a recepire tale disposizione. Interrogati in merito dalla Corte con un quesito scritto, la Stadt Halle ha ribadito tale constatazione, mentre anche il sig. Fuß e il governo austriaco hanno assunto posizione in tale senso.

37. Tutt'al più il giudice del rinvio rileva, a tal riguardo, che il Land Sachsen-Anhalt ha fatto poi uso di questa facoltà di deroga, prevista dall'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b, della direttiva 2003/88, nell'ambito della normativa adottata successivamente per recepire specificamente la predetta direttiva in relazione ai vigili del fuoco occupati dalle città e dai comuni del Land di cui trattasi. La normativa summenzionata è tuttavia entrata in vigore soltanto il 1° gennaio 2008, ossia in una data posteriore a quella della decisione di trasferimento.

38. Ne consegue che, in mancanza di provvedimenti di diritto interno che attuino la facoltà di deroga concessa agli Stati membri dall'art. 22, n. 1, primo comma, della direttiva 2003/88, tale disposizione è priva di qualsiasi rilievo per dirimere la controversia principale e che, di conseguenza, deve essere preso in considerazione soltanto l'art. 6, lett. b, della direttiva in parola, poiché sancisce il principio del rispetto, da parte degli Stati membri, della durata media massima di 48 ore lavorative per ogni periodo di 7 giorni.

39. Va ricordato a tal riguardo che, nell'ambito della procedura di cooperazione tra i giudici nazionali e la Corte istituita dall'art. 267 TFUE, spetta alla Corte fornire al giudice nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito. In tale prospettiva, spetta alla Corte, se necessario, riformulare le questioni che le sono sottoposte. La Corte ha infatti il compito di interpretare tutte le disposizioni del diritto dell'Unione che possano essere utili ai giudici nazionali al fine di dirimere le controversie per cui sono stati aditi, anche qualora tali disposizioni non siano espressamente indicate nelle questioni ad essa sottoposte da detti giudici (v. in tal senso, segnatamente, sentenze 8 marzo 2007, causa C-45/06, *Campina*, Racc. pag. I-2089, punti 30 e 31; 26 giugno 2008, cause riunite C-329/06 e C-343/06, *Wiedemann e Funk*, Racc. pag. I-4635, punto 45, nonché 2 settembre 2010, causa C-66/09, *Kirin Amgen*, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 27).

40. Di conseguenza, benché formalmente il giudice del rinvio abbia limitato le sue questioni all'interpretazione del solo art. 22, n. 1, primo comma, lett. b, della direttiva 2003/88, la Corte può nondimeno fornirgli tutti gli elementi interpretativi del diritto dell'Unione che possano essere utili per definire la controversia di cui è investito, a prescindere dal fatto che il detto giudice vi abbia fatto riferimento o meno nel formulare le proprie questioni. A tal proposito spetta alla Corte trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi di suddetto diritto che richiedano un'interpretazione tenuto conto dell'oggetto della controversia (v. sentenza 12 gennaio 2010, causa C-229/08, *Wolf*, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

41. Nella specie, dalla decisione di rinvio emerge che il giudice investito della controversia principale considera che, poiché la condizione relativa alla mancanza di un danno cagionato al lavoratore, prevista dall'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b, della direttiva 2003/88, si applica quando un datore di lavoro, in presenza di provvedimenti di diritto interno che attuino tale disposizione, non abbia ottenuto il consenso del lavoratore per derogare all'art. 6, lett. b, della medesima direttiva, tale condizione deve trovare applicazione *a fortiori* qualora, come nelle circostanze della presente fattispecie, un datore di lavoro imponga, nonostante la mancanza di disposizioni di diritto interno che lo autorizzino in tal senso, una siffatta deroga e il lavoratore interessato vi si opponga esigendo l'osservanza di detto art. 6, lett. b.

42. Il giudice del rinvio suggerisce quindi che, se il lavoratore interessato non subisce alcun danno per il fatto di non aver dato il suo consenso al superamento del limite massimo di 48 ore previsto dall'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 per la durata media massima della settimana lavorativa, non sarebbe in contrasto con suddetta direttiva che il suo datore di lavoro possa, in forza del diritto interno, decidere di trasferirlo contro la sua volontà presso un altro servizio che, dal canto suo, osservi il limite massimo previsto dalla disposizione di cui trattasi, poiché un siffatto trasferimento pone fine alla violazione di quest'ultima nei confronti del lavoratore.

43. Ciò premesso, al fine di dare una soluzione utile al giudice del rinvio, è necessario riformulare le questioni poste nel senso che, con esse, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella in esame nella controversia principale, che consente ad un datore di lavoro del settore pubblico di procedere al trasferimento coatto, presso un altro servizio, di un lavoratore occupato in quanto vigile del fuoco in un servizio di pronto intervento, a causa della sua richiesta di osservare nel medesimo servizio la durata media massima di lavoro settimanale prevista dalla disposizione in parola, nel caso in cui tale lavoratore non subisca alcun danno per via di siffatto trasferimento.

44. A tal riguardo, va ricordato che, come si evince dal punto 61 della citata ordinanza *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, cit., le attività esercitate delle forze d'intervento di un servizio pubblico antincendio — salvo circostanze eccezionali di una gravità e di un'ampiezza tali che l'obiettivo volto ad assicurare il buon funzionamento dei servizi indispensabili per la protezione degli interessi pubblici deve prevalere provvisoriamente su quello consistente nel garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori assegnati alle squadre di intervento e di pronto soccorso, circostanze di cui non è questione nella causa principale — rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/88, cosicché, in via di principio, l'art. 6, lett. b, di quest'ultima osta al superamento del limite massimo di 48 ore previsto per la durata massima settimanale del lavoro, compresi i servizi di guardia.

45. Orbene, nella specie, è pacifico che la normativa del Land Sachsen-Anhalt, applicabile all'epoca dei fatti della controversia principale, imponeva ai vigili del fuoco che, al pari del sig. Fuß, erano occupati presso un servizio di pronto intervento delle città e dei comuni di tale Land, una durata dell'orario di lavoro che supera il limite massimo di lavoro settimanale previsto dall'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88.

46. Ciò posto, per risolvere le questioni del giudice del rinvio occorre, da un lato, esaminare se, come da esso suggerito, la constatazione dell'esistenza di una violazione dell'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 sia subordinata alla condizione che il lavoratore interessato abbia subito un danno e, dall'altro, determinare

quali conseguenze derivano per i giudici nazionali da un'eventuale violazione di tale disposizione.

47. Per quanto concerne, in primo luogo, la questione della rilevanza dell'esistenza di un danno subito dal lavoratore interessato al fine di ravvisare una violazione dell'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88, va rammentato che, come emerge già dal punto 33 della presente sentenza, tale disposizione costituisce una norma del diritto sociale dell'Unione che riveste particolare importanza e che impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere un limite massimo di 48 ore per la durata media settimanale del lavoro, ove il limite massimo include le ore di lavoro straordinario, come espressamente precisato in suddetta disposizione e alla quale, in mancanza di attuazione, nel diritto interno, dell'art. 22, n. 1, primo comma, di tale direttiva, non si può derogare in ordine ad attività come quelle dei vigili del fuoco, di cui trattasi nella controversia principale.

48. Infatti, come già accennato al punto 34 della presente sentenza, soltanto determinate disposizioni esplicitamente menzionate della direttiva 2003/88 possono formare oggetto di deroghe da parte degli Stati membri o delle parti sociali.

49. Orbene, da un lato, l'art. 6 della direttiva 2003/88 è menzionato solamente all'art. 17, n. 1, della stessa, allorché è pacifico che quest'ultima disposizione riguarda attività che non presentano alcuna relazione con quelle svolte dai vigili del fuoco. Per contro, detto art. 17, al n. 3, lett. c, iii), si riferisce alle «attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio», tra le quali figurano in particolare i «servizi (...) antincendio», ma tale norma prevede una possibilità di deroga non all'art. 6 della direttiva in parola, bensì ad altre disposizioni di quest'ultima (v., per analogia, sentenza *Pfeiffer e a.*, cit., punto 97).

50. Dall'altro, come emerge già dai punti 35 e 36 della presente sentenza, è pacifico che né la Repubblica federale di Germania né il Land Sachsen-Anhalt si sono avvalsi della possibilità di deroga prevista dall'art. 22, n. 1, primo comma, della direttiva 2003/88, che conferisce agli Stati membri la facoltà di non applicare l'art. 6 di quest'ultima, purché siano soddisfatte talune condizioni cumulative (v., per analogia, sentenza *Pfeiffer e a.*, cit., punto 98).

51. Atteso quanto precede, per garantire la piena efficacia della direttiva 2003/88, occorre che gli Stati membri impediscano ogni superamento della durata massima settimanale del lavoro fissata all'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 (sentenza *Pfeiffer e a.*, cit., punto 118).

52. Come già statuito dalla Corte, gli Stati membri non possono quindi determinare unilateralmente la portata di detta disposizione, subordinando a qualsiasi condizione o restrizione l'applicazione del diritto dei lavoratori a che la durata media settimanale del lavoro non superi le 48 ore (sentenza *Pfeiffer e a.*, cit., punto 99).

53. Pertanto, il superamento della durata media massima di lavoro setti-

manale, stabilita all'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88, costituisce, in quanto tale, una violazione di suddetta disposizione, senza che sia necessario dimostrare altresì l'esistenza di un danno specifico. In mancanza di una misura di diritto interno, che attui la facoltà di deroga di cui all'art. 22, n. 1, primo comma, della stessa direttiva, la nozione di «danno», contenuta in questa disposizione, è dunque priva di ogni rilevanza per l'interpretazione e l'applicazione del suddetto art. 6, lett. b.

54. In realtà, come emerge dal punto 32 della presente sentenza, poiché la direttiva 2003/88 persegue l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori mediante un riposo sufficiente, il legislatore dell'Unione ha considerato che il superamento della durata media massima di lavoro settimanale di cui al predetto art. 6, lett. b, privando il lavoratore di siffatto riposo, gli cagiona, per ciò solo, un danno, poiché viene così compromessa la sua sicurezza e la sua salute.

55. Ne consegue che una normativa nazionale, come quella della controversia principale, che prevedeva, per quanto riguarda un lavoratore occupato come vigile del fuoco presso un servizio di pronto intervento, una durata di lavoro che supera il limite massimo sancito dall'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88, integra una violazione di tale disposizione, senza che sia necessario dimostrare anche la sussistenza di un danno specifico subito dal lavoratore di cui trattasi.

56. Per quanto riguarda, in secondo luogo, le conseguenze derivanti per i giudici nazionali da una siffatta violazione dell'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88, occorre ricordare come da una giurisprudenza costante della Corte risulti che, in tutti i casi in cui disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, tali disposizioni possono essere invocate dai singoli nei confronti dello Stato, segnatamente in qualità di datore di lavoro, in particolare ove quest'ultimo non abbia recepito nei termini tale direttiva nel diritto interno o non l'abbia recepita correttamente (v., in tal senso, sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, *Marshall*, Racc. pag. 723, punti 46 e 49, nonché 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, *Angelidaki e a.*, Racc. pag. I-3071, punti 193 e 194).

57. Orbene, l'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 risponde a tali criteri, giacché addossa agli Stati membri, in termini non equivoci, un'obbligazione di risultato precisa e assolutamente incondizionata quanto all'applicazione della regola da esso enunciata, che consiste nella previsione di un limite di 48 ore, compresi gli straordinari, per la durata media dell'orario di lavoro settimanale (v., in tal senso, sentenza *Pfeiffer e a.*, cit., punto 104).

58. A tal riguardo, benché la direttiva 2003/88 al suo art. 22, n. 1, primo comma, consente agli Stati membri di derogare alle disposizioni dell'art. 6 della medesima, tale circostanza non incide sul carattere preciso e incondizionato di quest'ultimo articolo, lett. b. Infatti, la facoltà degli Stati membri di non applicare tale art. 6 è subordinata al rispetto di tutte le condizioni enunciate all'art. 22, n. 1, primo comma, cosicché è possibile determinare la tutela minima che deve in

ogni caso essere applicata (v., in tal senso, sentenza *Pfeiffer e a.*, cit., punto 105).

59. Pertanto, l'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 soddisfa tutte le condizioni necessarie per produrre un effetto diretto (v., in tal senso, sentenza *Pfeiffer e a.*, cit., punto 106).

60. Conseguentemente, poiché alla data dei fatti della controversia principale, il termine di recepimento della direttiva 93/104 era scaduto e il Land Sachsen-Anhalt, in tale data, non aveva provveduto a siffatto recepimento nel suo diritto interno per quanto riguarda i vigili del fuoco occupati in un servizio di pronto intervento, un lavoratore quale il sig. Fuß, occupato dalla Stadt Halle presso un tale servizio, è legittimato ad avvalersi direttamente delle disposizioni dell'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 nei confronti di suddetto datore di lavoro pubblico, al fine di fare osservare il diritto ad una durata media settimanale del lavoro che non superi le 48 ore garantite dalla disposizione in parola.

61. A tal proposito, va precisato che, avendo suddetta disposizione efficacia diretta, essa si impone a tutte le autorità degli Stati membri, ossia non soltanto ai giudici nazionali, bensì anche a tutti gli organi amministrativi, compresi le autorità decentrate, quali i Länder, le città o i comuni, e tali autorità sono tenute a darne applicazione (v., in tal senso, sentenza 22 giugno 1989, causa 103/88, *Costanzo*, Racc. pag. 1839, punti 30-33).

62. Nella causa principale, la Stadt Halle considera che il trasferimento coatto del sig. Fuß, dopo la richiesta rivolta dallo stesso al suo datore di lavoro di rispettare la durata massima settimanale del lavoro, di cui all'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88, presso un altro servizio nel quale viene osservato siffatto limite, è tale da garantire la piena applicazione di tale direttiva nei confronti del sig. Fuß, poiché il trasferimento di cui trattasi pone fine alla violazione del diritto dell'Unione commessa nei suoi confronti.

63. A tal riguardo, va ricordato che, secondo una giurisprudenza consolidata della Corte, i giudici nazionali e gli organi amministrativi sono tenuti ad applicare integralmente il diritto dell'Unione e a tutelare i diritti che quest'ultimo conferisce ai singoli, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (v., in tal senso, sentenze *Costanzo*, cit., punto 33, e 11 gennaio 2007, causa C-208/05, *ITC*, Racc. pag. I-181, punti 68 e 69, nonché giurisprudenza *ivi* citata).

64. Nel caso di specie, è importante che l'effetto utile dei diritti conferiti direttamente ai lavoratori dall'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 sia integralmente garantito nell'ordinamento giuridico interno (v. sentenza *Dellas e a.*, cit., punto 53).

65. Orbene, è giocoforza constatare che un trasferimento coatto, come quello in esame nella causa principale, produce l'effetto di privare di ogni sostanza il diritto, conferito dall'art. 6, lett. b, della direttiva 2003/88 e riconosciuto dalla Corte nella citata ordinanza *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, a un vigile del fuoco occupato in un servizio di pronto intervento, quale il sig. Fuß, di essere

sottoposto ad una durata massima settimanale di 48 ore lavorative in tale impiego e, pertanto, una tale misura vanifica l'effetto utile della disposizione in esame nei confronti del lavoratore di cui trattasi. È dunque manifesto che suddetto provvedimento non garantisce né l'applicazione integrale del suddetto art. 6, lett. *b*, della direttiva 2003/88 né la protezione dei diritti che la disposizione in parola conferisce ai lavoratori nello Stato membro interessato.

66. Inoltre, come giustamente fatto valere dalla Commissione, il diritto fondamentale ad una tutela giurisdizionale effettiva, garantita dall'art. 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la quale, ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, TUE, ha «lo stesso valore giuridico dei trattati», sarebbe sostanzialmente compromesso qualora un datore di lavoro, in reazione ad una denuncia o ad un'azione giudiziaria intentata da un lavoratore al fine di assicurare il rispetto delle disposizioni di una direttiva tesa a proteggere la sua sicurezza e la sua salute, fosse legittimato ad adottare un provvedimento come quello in esame nella causa principale. Infatti, il timore di un simile provvedimento di ritorsione, contro il quale non sarebbe esperibile alcun ricorso giurisdizionale, rischierebbe di dissuadere i lavoratori che si ritengono lesi da un provvedimento adottato dal loro datore di lavoro di fare valere i loro diritti in giudizio e, pertanto, sarebbe idoneo a compromettere gravemente la realizzazione dell'obiettivo perseguito dalla direttiva (v., per analogia, sentenza 22 settembre 1998, causa C-185/97, *Coote*, Racc. pag. I-5199, punti 24 e 27).

67. Le questioni poste vanno dunque risolte nel senso che l'art. 6, lett. *b*, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nella causa principale, che consente ad un datore di lavoro del settore pubblico di procedere al trasferimento coatto, presso un altro servizio, di un lavoratore occupato come vigile del fuoco in un servizio di pronto intervento, a causa della richiesta del medesimo di rispettare, in quest'ultimo servizio, la durata media massima del lavoro settimanale prevista da suddetta disposizione. La circostanza che tale lavoratore non subisca, per via di questo trasferimento, alcun danno specifico diverso da quello risultante dalla violazione di suddetto art. 6, lett. *b*, è irrilevante al riguardo. -- *Omissis*.