

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Causa C-742/19

Data di deposito:

10 ottobre 2019

Giudice del rinvio:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovenia)

Data della decisione di rinvio:

10 settembre 2019

Ricorrente:

B.K.

Convenuta:

Repubblica di Slovenia

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(Corte suprema della Repubblica di Slovenia

Sezione di diritto sociale e del lavoro)

(omissis)

DOMANDA

DI PRONUNCIA PREGIUDIZIALE

Dinanzi al Vrhovno sodišče Republike Slovenije pende una causa in materia di diritto del lavoro, instaurata da: **B.K.** (omissis), parte ricorrente, contro: **Repubblica di Slovenia (Ministero della difesa)**, (omissis), parte convenuta,

al fine di ottenere la **retribuzione di ore di lavoro straordinario**.

Il Vrhovno sodišče Republike Slovenije (omissis),

con ordinanza (omissis) ha sospeso il procedimento e ha deciso di sottoporre una domanda di pronuncia pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'Unione europea.

Procedimento e argomenti delle parti

1. Il ricorrente ha proposto un ricorso con cui chiede alla convenuta la retribuzione delle ore di reperibilità da lui svolte presso il luogo di lavoro, e ciò a titolo di lavoro straordinario. Egli chiede, in concreto, la differenza mensile tra le ore retribuite di reperibilità (nella misura del 20% della tariffa oraria dello stipendio di base) e gli importi corrispondenti a tali ore di reperibilità, calcolati nella misura del 130% della tariffa oraria dello stipendio di base (ossia in misura pari al valore delle ore di lavoro straordinario), e ciò per il periodo compreso tra il mese di febbraio 2014 e il mese di luglio 2015. Ad avviso del ricorrente, la convenuta dovrebbe imputare integralmente all'orario di lavoro le ore di reperibilità continuativa da esso prestate presso il luogo di lavoro (durante il servizio di vigilanza) e dovrebbe di conseguenza retribuirle come ore di lavoro ordinario ovvero come ore di lavoro straordinario. Egli ha giustificato la propria domanda affermando di aver dovuto essere sempre presente presso il luogo di lavoro o presso un luogo determinato (in caserma), a disposizione del proprio datore di lavoro e separato dal proprio domicilio e dalla propria famiglia.
2. La convenuta si è opposta alla domanda del ricorrente. Essa ha affermato di aver calcolato la retribuzione del ricorrente in conformità alle disposizioni di legge. Secondo tali disposizioni, la reperibilità presso il luogo di lavoro o presso un luogo determinato non rientra nell'orario di lavoro, di modo che, per il periodo di reperibilità, il ricorrente ha diritto unicamente ad un'indennità in misura pari al 20% della tariffa oraria.
3. Con sentenza (omissis) del 26 settembre 2016 il giudice di primo grado ha respinto la domanda del ricorrente intesa a ottenere il calcolo del lavoro svolto in eccesso rispetto all'orario di lavoro ordinario nel periodo qui rilevante, espresso in importi lordi, come risultanti dal dispositivo della sentenza impugnata, la detrazione da tali importi degli oneri normativi nonché il versamento degli importi netti, maggiorati degli interessi moratori previsti dalla legge. Tale giudice ha dichiarato che la convenuta aveva calcolato correttamente la retribuzione del ricorrente, conformemente alla legislazione nazionale nel settore della difesa, secondo la quale la reperibilità presso il luogo di lavoro o presso un luogo determinato (durante il servizio di permanenza) non rientra, nel suo complesso, nell'orario di lavoro. Il ricorrente ha pertanto diritto, per tali periodi, solo ad un'indennità per il tempo di reperibilità, pari al 20% della tariffa oraria, indennità che gli è stata del resto corrisposta.
4. Con sentenza (omissis) datata 4 maggio 2017 il giudice di secondo grado ha respinto l'impugnazione del ricorrente, confermando la sentenza del giudice di primo grado. Esso ha dichiarato, inter alia, che la normativa nazionale in materia di reperibilità nel settore della difesa non è contraria alla direttiva 2003/88/CE del

Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9; in prosieguo: la «direttiva 2003/88/CE»). Tale direttiva prevede tra l'altro espressamente, al suo articolo 1, che essa non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego (per esempio nelle forze armate o nella polizia) vi si oppongono in modo imperativo. La normativa riguardante la reperibilità nel caso concreto, alla luce delle specifiche esigenze del pubblico impiego, quale è l'impiego nell'esercito sloveno, non si pone quindi in contrasto con la direttiva 2003/88/CE, posto che anche l'articolo 2, paragrafo [2], della direttiva 89/391/CEE risulta rispettato. Nell'ambito dell'impugnazione il ricorrente si richiamerebbe indebitamente alla sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (in prosieguo: la «Corte di giustizia») del 3 ottobre 2000, (C-303/98, EU:C:2000:528) atteso che tale causa non è paragonabile alla presente, tenuto conto della specificità del lavoro nell'esercito nonché del fatto che si trattava, in quel caso, di una diversa problematica (caso attinente a turni di guardia svolti da lavoratori in determinati istituti di carattere sociale o sanitario e nei servizi di pronto soccorso) e che, inoltre, l'organizzazione del procedimento di lavoro nell'esercito è diversa dall'organizzazione del procedimento di lavoro in siffatti istituti.

5. Il ricorrente ha presentato un'istanza per essere autorizzato a proporre un ricorso per revisione. Il Vrhovno sodišče ha accolto tale istanza con ordinanza (omissis) del 20 settembre 2017 e ha autorizzato la revisione relativamente alla questione se la convenuta sia tenuta, in favore del ricorrente, a includere i periodi di reperibilità presso il luogo di lavoro nel numero delle ore lavorative settimanali o mensili e, su tale base, a fronte del lavoro svolto in eccesso rispetto all'orario di lavoro ordinario, retribuire il debito numero di ore di lavoro straordinario in misura pari al 130% della tariffa oraria dello stipendio di base.
6. Avverso la sentenza definitiva del giudice di secondo grado il ricorrente ha proposto un ricorso per revisione in ragione dell'erronea applicazione del diritto materiale e della sostanziale violazione di norme processuali. Esso lamenta, in particolare, il fatto che la convenuta non gli riconosca il tempo di reperibilità presso il luogo di lavoro come orario di lavoro e versi per il medesimo una semplice indennità pari al 20% della tariffa oraria dello stipendio di base, benché egli debba essere sempre presente sul luogo di lavoro e debba tenersi a disposizione del datore di lavoro. Ciò si pone in contrasto con la direttiva 2003/88/CE e con la giurisprudenza della Corte di giustizia attinente all'interpretazione della nozione di orario di lavoro. Il lavoro svolto dal ricorrente dovrebbe essere imputato all'orario di lavoro e, di conseguenza, retribuito quale lavoro straordinario.

II. Fatti

7. Il ricorrente è stato impiegato presso l'esercito sloveno con il grado di sottufficiale e ha svolto le proprie mansioni presso la caserma di Slovenska Bistrica. Una

settimana al mese (7 giorni) egli prestava servizio di permanenza in caserma, per 24 ore al giorno per tutti i giorni della settimana, compresi il sabato e la domenica. Nel corso di tale periodo egli doveva essere raggiungibile e costantemente presente nei locali della convenuta. In caso di arrivo (non preannunciato) della polizia militare, di un'ispezione o di una squadra di intervento, egli era tenuto a presentarsi ai nuovi venuti e a eseguire gli incarichi ordinatigli dai superiori gerarchici. Per tali periodi la convenuta gli ha riconosciuto e corrisposto una retribuzione ordinaria per 8 ore di lavoro, imputando 8 ore al suo orario di lavoro, tuttavia non ha imputato all'orario di lavoro le ore rimanenti, limitandosi a versargli una mera indennità per la reperibilità pari al 20% dello stipendio di base. Non è stato sostenuto né accertato che, durante il periodo controverso, si siano verificate circostanze inconsuete e imprevedibili o eventi eccezionali di qualsiasi genere.

III. Legislazione nazionale

8. Nella Repubblica di Slovenia l'istituto della reperibilità è disciplinato solo parzialmente e in maniera non pienamente uniforme.

Lo Zakon o delovnih razmerjih (legge in materia di rapporti di lavoro) (Uradni list RS, n. 21/2013 e seguenti; in prosieguo: lo "ZDR-1"), che rappresenta, nella Repubblica di Slovenia, la legge quadro in materia di rapporti di lavoro, non definisce la nozione di reperibilità. Per contro, per quanto riguarda l'orario di lavoro, esso prevede in generale che l'orario di lavoro comprende il tempo di lavoro effettivo e il tempo di pausa ai sensi dell'articolo 154 della legge stessa, come pure il tempo corrispondente alle assenze giustificate dal lavoro in base alla legge ed al contratto collettivo ovvero a un atto regolamentare generale (articolo 142, paragrafo 1, dello ZDR-1). Costituisce tempo di lavoro effettivo tutto il tempo in cui il lavoratore lavora, vale a dire il tempo in cui è a disposizione del datore di lavoro e adempie i propri obblighi professionali derivanti dal contratto di lavoro (articolo 142, paragrafo 2, dello ZDR-1).

9. Lo Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (legge relativa al regime delle retribuzioni nel settore pubblico) (Uradni list RS, n. 56/02 e seguenti; in prosieguo: lo «ZSPJS»), che disciplina il sistema retributivo dei funzionari e dei dipendenti pubblici (tale status spetta anche ai dipendenti dell'esercito sloveno) nel settore pubblico, elenca, al suo articolo 23, le indennità spettanti ai dipendenti pubblici. Tra queste figura anche l'indennità per il lavoro svolto in orario meno favorevole.

Il paragrafo 3 dell'articolo 32 (che disciplina l'indennità per il lavoro svolto in orario meno favorevole) prevede che ai dipendenti pubblici spetti anche un'indennità per la reperibilità continuativa e che l'importo della stessa sia stabilito dal contratto collettivo del settore pubblico (articolo 32, paragrafo 5, dello ZSPJS). Neppure lo ZSPJS fornisce alcuna definizione di reperibilità continuativa.

10. Il contratto collettivo per il settore pubblico vigente nel periodo controverso (Uradni list RS, n. 57/2008 e seguenti, in prosieguo: la «KPJS»), stabiliva¹, al suo articolo 46, che al pubblico dipendente spetti un'indennità di reperibilità continuativa pari al 20% della tariffa oraria dello stipendio di base (paragrafo 1) e che per il dipendente pubblico il periodo di reperibilità continuativa non sia computato quale di orario di lavoro (paragrafo 2). L'atto interpretativo della KPJS (Uradni list RS, n. 112-4869/2008) stabiliva, in relazione all'articolo 46, quanto segue: «La reperibilità implica la raggiungibilità del pubblico dipendente affinché, in caso di necessità, possa recarsi al lavoro al di fuori del suo orario lavorativo. La reperibilità continuativa deve essere ordinata per iscritto. L'importo dell'indennità per il tempo di reperibilità continuativa è identico a prescindere dal fatto che il pubblico dipendente si renda reperibile continuativamente di giorno, di notte, in un giorno lavorativo, di domenica, in un giorno festivo o in una data riconosciuta dalla legge come festività».
11. Lo Zakon o obrambi (legge in materia di difesa; Uradni list RS, n. 92/94 e seguenti; in prosieguo: lo «ZObr»), che disciplina, inter alia, anche i diritti e gli obblighi dei lavoratori che esercitano la loro attività professionale nel settore della difesa, prevede, al suo articolo 96, che un lavoratore che svolge un'attività professionale nel settore della difesa² è tenuto, previa decisione di un superiore gerarchico e per le esigenze del servizio, a svolgere le proprie funzioni in condizioni di lavoro particolari (paragrafo 1). Per «condizioni di lavoro particolari», di cui al precedente paragrafo, si intende un'attività lavorativa svolta in un periodo di lavoro meno favorevole per il lavoratore, nonché un'attività lavorativa in condizioni di lavoro meno favorevoli o implicante ulteriori oneri, tra cui la legge prevede anche:
- la reperibilità o la raggiungibilità (articolo 96, paragrafo 2, punto 8 dello ZObr); e
 - la prestazione di servizi di permanenza (articolo 96, paragrafo 2, punto 10 dello ZObr);
- Se durante il periodo di reperibilità il lavoratore effettua un'attività lavorativa, il tempo di lavoro effettivo è considerato come estensione dell'orario di lavoro se la presente legge non dispone altrimenti (articolo 96, paragrafo 3 dello ZObr).
12. La reperibilità nell'esercito è disciplinata dall'articolo 97e dello ZObr, secondo il quale la reperibilità è il tempo in cui il lavoratore operante nel settore della difesa

¹ (omissis)

² L'articolo 5 dello ZObr contiene le definizioni delle nozioni: il lavoratore, ai sensi di tale legge, è il militare o il civile che presta la propria attività professionale presso l'esercito ovvero una diversa persona che compie mansioni di carattere amministrativo o tecnico presso il Ministero (in appresso: lavoratore che presta la propria attività professionale nel settore della difesa, lavoratore nel settore della difesa o lavoratore) (punto 14a). Il militare è colui che presta servizio militare (punto 14).

deve rendersi reperibile presso il luogo di lavoro, presso un luogo determinato o a domicilio (paragrafo 1). La reperibilità non è conteggiata nel numero delle ore lavorative settimanali o mensili. Nel caso in cui il lavoratore debba effettivamente lavorare durante il periodo di reperibilità, tali ore di lavoro effettivo sono conteggiate nel numero delle ore lavorative settimanali o mensili (paragrafo 2). Il Ministro stabilisce i casi e le modalità di attuazione della reperibilità presso i locali di lavoro, presso un luogo determinato o a domicilio. I casi e le modalità di attuazione della reperibilità nell'esercito sono stabiliti dal Capo di stato maggiore della difesa (paragrafo 3). La reperibilità presso un luogo determinato è equiparata alla reperibilità presso il luogo di lavoro (paragrafo 4).

13. Ai fini della presente controversia rileva altresì il regime giuridico del servizio di permanenza, disciplinato dall'articolo 97c dello ZObr. Quest'ultimo prevede che, di norma, i servizi di permanenza durino ininterrottamente per 24 ore (paragrafo 1). I militari che prestano servizio di permanenza sono considerati come lavoratori con orario di lavoro frazionato. Le ore durante le quali essi non compiono alcuna attività lavorativa effettiva non sono imputate all'orario di lavoro, ma sono considerate come reperibilità presso il luogo di lavoro (paragrafo 2). L'attività lavorativa giornaliera durante il servizio di permanenza non può superare le 12 ore. In caso di emergenza o ai fini della conclusione di un incarico già iniziato, l'orario di lavoro dei militari può essere eccezionalmente prorogato. In tal caso, tuttavia, le ore di lavoro effettuate successivamente alle 12 ore di lavoro già svolte sono considerate come ore eccedenti l'orario di lavoro ordinario (paragrafo 3). La prestazione del servizio di permanenza può durare ininterrottamente fino a un massimo di sette giorni. I militari hanno diritto a periodi di pausa per il riposo nel luogo in cui prestano il servizio di permanenza, in modo tale che 12 ore sono considerate orario di lavoro ordinario e le restanti 12 ore sono invece considerate ore di reperibilità (paragrafo 4).
14. Lo ZObr parifica in tal modo la reperibilità presso il luogo di lavoro o presso un luogo determinato (quando il lavoratore deve essere presente sul luogo di lavoro e ivi deve porsi a disposizione del datore di lavoro a fini lavorativi), sotto i profili dell'imputazione all'orario di lavoro e della remunerazione, alla reperibilità a domicilio (quando il lavoratore si rende reperibile presso il proprio domicilio). Si ritiene che ciò non sia conforme alla direttiva 2003/88/UE e alla giurisprudenza della Corte di giustizia ³.

IV. Sull'applicazione della direttiva 2003/88/CE e sulla prima questione

15. Ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 2003/88/CE, quest'ultima si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della medesima direttiva. L'ambito di applicazione della direttiva sull'orario di lavoro è, quindi in parte connesso all'ambito di applicazione della direttiva 89/391/CEE, concernente

³ (omissis)

l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. L'articolo 2, paragrafo 2, di detta direttiva dispone che essa non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, per esempio nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongono in modo imperativo.

16. Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, la deroga prevista all'articolo 2 della direttiva concernente la sicurezza sul lavoro è stata introdotta al solo fine di garantire il buon funzionamento dei servizi indispensabili alla tutela della sicurezza, della salute e dell'ordine pubblico in circostanze di gravità e di ampiezza eccezionali – per esempio una catastrofe – in cui non è possibile pianificare l'orario di lavoro delle squadre di intervento e di soccorso⁴. Lo stesso vale nel caso di catastrofi naturali o tecnologiche, di attentati, di incidenti importanti o di altri avvenimenti della medesima natura, la cui gravità e le cui dimensioni richiedono l'adozione di provvedimenti indispensabili alla tutela della vita, della salute nonché della sicurezza della collettività. In tali circostanze, la necessità di preservare la sicurezza e l'integrità della collettività prevale provvisoriamente sull'obiettivo delle dette direttive, che consiste nella tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori⁵.
17. Neppure dall'articolo 14 della direttiva 2003/88/CE può dedursi che la direttiva stessa non si applichi al personale militare o ai lavoratori che operano nel settore della difesa. Oltre alla deroga sopra menzionata, anche il capo 5 della direttiva 2003/88/CE (articoli da 17 a 19) introduce talune deroghe alle disposizioni della direttiva, tuttavia le deroghe sono ammesse soltanto con riferimento agli articoli 3 (riposo giornaliero), 4 (pausa), 5 (riposo settimanale), 8 (durata del lavoro notturno) e 16 (periodi di riferimento per l'applicazione del riposo settimanale, della durata massima settimanale del lavoro e della durata del lavoro notturno). Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, tali eccezioni non consentono di derogare alle definizioni delle nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» di cui all'articolo 2 della direttiva stessa⁶.
18. Nella specie, il ricorrente ha svolto il suo lavoro ordinario, ossia ha prestato servizio di permanenza in tempo di pace. Egli ha svolto regolarmente (ogni mese) il suo lavoro in modo tale da essere presente ininterrottamente per una settimana presso il luogo di lavoro (in caserma). Non si è trattato di incarichi o di circostanze di carattere eccezionale, tali da rendere impossibile una preventiva organizzazione dell'orario di lavoro.
19. D'altra parte, dalla giurisprudenza della Corte di giustizia finora elaborata non emerge una posizione del tutto chiara quanto alla questione se, alla luce

⁴ V. sentenza della Corte del 5 ottobre 2004 (C-397/01- C-403/01, EU:C:2004:584), punti 50-57.

⁵ V. ordinanza della Corte del 14 luglio 2005 (C-52/04, EU:C:2005:467), punti 45-55.

⁶ V. sentenza della Corte del 9 settembre 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), punto 91.

dell'articolo 1 della direttiva 2003/88/CE (in combinato disposto con la direttiva 89/391/CEE), l'articolo 2 della direttiva stessa si applichi anche a quei lavoratori che (considerata la formulazione della nostra legge, lo ZObr) lavorano nel settore della difesa ovvero al personale militare in tempo di pace.

A tal riguardo si sottopone quindi alla Corte di giustizia la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE si applichi anche ai lavoratori che operano nel settore della difesa ovvero al personale militare che presta servizio di permanenza in tempo di pace».

V. Nozione di orario di lavoro e di reperibilità nella giurisprudenza sino ad oggi elaborata dalla Corte di giustizia

20. Si pone inoltre il problema dell'orario di lavoro nelle diverse forme di reperibilità, che nel caso specifico si configura come reperibilità presso una caserma.
21. La direttiva 2003/88/CE definisce, tra l'altro, al punto 1 del suo articolo 2, la nozione di «orario di lavoro» come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, e al punto 2 dello stesso articolo, il «periodo di riposo» come qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.
22. La questione riguardante ciò che rientra nell'orario di lavoro è stata affrontata dalla Corte di giustizia, in particolare, nelle cause SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) e Dellas (C-14/04). Essa ha stabilito che il periodo di servizio di reperibilità continuativa svolto con presenza fisica del lavoratore nel luogo di lavoro dev'essere interamente considerato come rientrante nell'orario di lavoro ai sensi della direttiva; per contro, se i lavoratori devono essere reperibili in ogni momento, ma non sono obbligati a restare in un luogo indicato dal datore di lavoro, solo il tempo connesso alla prestazione effettiva di servizi dev'essere considerato rientrante nell'orario di lavoro ⁷.
23. Nelle cause citate, la Corte di giustizia ha rilevato in particolare che i lavoratori che devono essere presenti sul luogo di lavoro o sul luogo indicato dal datore di lavoro sono soggetti ad obblighi o limitazioni decisamente più onerosi, perché devono restare lontano dal loro ambiente familiare e sociale e beneficiano di una minore libertà di gestire il tempo in cui non è richiesta la loro attività professionale. In tale contesto, un lavoratore a disposizione sul luogo indicato dal datore di lavoro non può essere considerato in riposo nei periodi del suo servizio di reperibilità continuativa durante i quali non presta effettivamente la sua attività

⁷ Comunicazione interpretativa sulla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (2017/C 165/01) del [24] maggio 2017.

professionale ⁸. Essa ha altresì rilevato che escludere dalla nozione di orario di lavoro il periodo di servizio di guardia svolto secondo il regime della presenza fisica equivarrebbe a rimettere seriamente in discussione l'obiettivo della direttiva 93/104, che è quello di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, facendo in modo che essi possano beneficiare di periodi minimi di riposo e di adeguati periodi di pausa ⁹. Essa ha poi rilevato che i servizi di guardia svolti dal lavoratore secondo il regime della presenza fisica nella sede del datore di lavoro devono essere considerati interamente ricompresi nell'orario di lavoro a norma della direttiva, indipendentemente dalle prestazioni lavorative realmente effettuate dall'interessato durante tali servizi di guardia ¹⁰. È irrilevante il fatto che sia messa a disposizione dei lavoratori una stanza per il riposo dove essi possono riposare o dormire durante i periodi in cui i loro servizi non sono richiesti. Siffatti periodi di inattività professionale ineriscono al servizio di guardia, per il quale è determinante il fatto che essi siano obbligati a essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità ¹¹.

24. Per contro, i lavoratori che devono essere reperibili in ogni momento, ma che non sono tenuti a rimanere in un luogo determinato dal datore di lavoro possono gestire il loro tempo in modo più libero e dedicarsi ai propri interessi. In tal caso, dev'essere considerato orario di lavoro ai sensi della direttiva solo il tempo relativo alla prestazione effettiva di servizi, che comprende il tempo impiegato per raggiungere il luogo di prestazione dei servizi ¹². La Corte ha inoltre dichiarato, nella causa Matzak (C-518/15), che l'articolo 2 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che anche le ore di reperibilità che un lavoratore (vigile del fuoco) trascorre al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro 8 minuti, obbligo che limita molto fortemente le possibilità di svolgere altre attività, devono essere considerate come «orario di lavoro».
25. Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, quindi, nel valutare se la reperibilità debba essere compresa nell'orario di lavoro è determinante stabilire soprattutto se si tratti di una reperibilità presso il luogo di lavoro o presso un luogo determinato dal datore di lavoro (che è ricompresa nell'orario di lavoro) o se si tratti invece di una reperibilità a domicilio, la quale, salvo in via eccezionale, non è ricompresa nell'orario di lavoro.

⁸ V. sentenza della Corte del 9 settembre 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), punto 65.

⁹ V. sentenza della Corte del 3 ottobre 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528) punto 49.

¹⁰ V. sentenza della Corte del 1° dicembre 2005 (C-14/04, EU:C:2005:728) punti 46 e 47.

¹¹ V. sentenza della Corte del 9 settembre 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), punti 60-64.

¹² V. sentenza della Corte del 3 ottobre 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528) punto 50.

26. Nel caso di specie, il ricorrente, durante il servizio di permanenza (nel periodo che il datore di lavoro ha qualificato come reperibilità) è sempre stato fisicamente presente sul luogo di lavoro (in caserma) e a disposizione del datore di lavoro per esigenze lavorative, tuttavia tale periodo non gli è stato riconosciuto come orario di lavoro, cosicché si pone la questione se una siffatta normativa sia conforme alla direttiva 2003/88/CE.
27. In tal senso risultano controverse, in particolare, le disposizioni dell'articolo 97 č, paragrafo 2, dello ZObr (secondo il quale le ore di permanenza durante le quali i lavoratori non compiono alcuna attività lavorativa effettiva non sono imputate all'orario di lavoro, ma sono considerate come reperibilità presso il luogo di lavoro), dell'articolo 97 č, paragrafo 4, dello ZObr (secondo cui il personale militare ha diritto a periodi di pausa per il riposo nel luogo in cui presta il servizio di permanenza, in modo tale che 12 ore sono considerate orario di lavoro regolare e restanti 12 ore sono considerate invece come ore di reperibilità), dell'articolo 97 e, paragrafo 1, dello ZObr (che parifica la reperibilità a domicilio alla reperibilità presso il luogo di lavoro e presso un luogo determinato) e, in combinato disposto con quanto sopra, dell'articolo 97 e, paragrafo 2, dello ZObr (secondo cui la reperibilità non viene conteggiata nel numero delle ore lavorative settimanali o mensili).

VI. Sui motivi di proposizione della seconda questione

28. Del problema della disciplina del sistema di reperibilità in seno alle forze armate della Repubblica di Slovenia (anche nelle forze di polizia e per i dipendenti pubblici) si è già occupata la Commissione europea. Ciò emerge ad esempio dalla sua relazione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale dell'Unione europea del 21 dicembre 2010 e dalla sua relazione dettagliata (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, del 26 aprile 2017¹³).
29. L'applicazione diretta della direttiva 2003/88/CE non è, nel caso specifico, possibile. Le disposizioni di una direttiva hanno, in linea di principio, un effetto a favore dei singoli in forza di atti di esecuzione adottati dagli Stati membri. Ciò non esclude tuttavia la possibilità per un singolo di avvalersi, nei confronti di uno Stato, degli obblighi derivanti per lo Stato dalla direttiva, obblighi che devono tuttavia essere, dal punto di vista sostanziale, incondizionati e sufficientemente precisi e tali da far sorgere diritti determinati che il singolo può far valere nei confronti dello Stato. La disposizione dell'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE non può essere considerata, dal punto di vista sostanziale, incondizionata e sufficientemente chiara da far sorgere diritti determinati in capo al ricorrente, in quanto detta disposizione contiene soltanto una definizione generica dell'orario di

¹³ V. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:52017SC0204>, pag. 6 e 9; v. capo III. [C], On-call time.

lavoro. Si ritiene pertanto che questo giudice di revisione non possa dare diretta applicazione a una disposizione siffatta.

30. Alla luce di quanto sopra, sussiste nella Repubblica di Slovenia, nell'esercito (ma altresì nell'ambito delle forze di polizia e nel settore pubblico, alla luce delle disposizioni della KPJS), un problema sistematico di comprensione e di attuazione della direttiva 2003/88/CE, nonché della nozione, ad essa collegata, di orario di lavoro nella fattispecie della reperibilità. Questo giudice si trova quindi nella situazione di non poter dare applicazione alla normativa slovena, ritenendo che essa sia incompatibile con il diritto dell'Unione (con la direttiva 2003/88/CE); nel contempo tuttavia, ad avviso di questo giudice, l'articolo 2 della direttiva non è dotato di efficacia diretta. In ogni caso, nello statuire sul caso specifico (sullo sfondo vi sono anche molte controversie simili), questo giudice vorrebbe applicare il diritto dell'Unione, vale a dire la direttiva 2003/88/CE, e per questa ragione ne auspica l'interpretazione sottoponendo alla Corte di giustizia la seguente questione pregiudiziale:

Se la disposizione dell'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE (...) osti a una normativa nazionale secondo cui la reperibilità dei lavoratori che operano nel settore della difesa presso il luogo di lavoro o presso un luogo determinato (ma non presso il proprio domicilio), ovvero la presenza di personale militare che lavora nel settore della difesa, nel corso del servizio di permanenza, durante il quale tale personale militare non presta alcuna attività lavorativa effettiva, ma dev'essere tuttavia fisicamente presente in caserma, non sono computate nell'orario di lavoro.

Questo giudice chiede pertanto alla Corte di giustizia di pronunciarsi sulle due questioni pregiudiziali di seguito esposte:

- Se l'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE si applichi anche ai lavoratori che operano nel settore della difesa ovvero al personale militare che presta servizio di permanenza in tempo di pace.

- Se la disposizione dell'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE osti a una normativa nazionale secondo cui la reperibilità dei lavoratori che operano nel settore della difesa presso il luogo di lavoro o presso un luogo determinato (ma non presso il proprio domicilio), ovvero la presenza di personale militare che lavora nel settore della difesa, nel corso del servizio di permanenza, durante il quale tale personale militare non presta alcuna attività lavorativa effettiva, ma dev'essere tuttavia fisicamente presente in caserma, non sono computate nell'orario di lavoro.

(omissis)