

Versione anonimizzata

Traduzione

C-580/19 – 1

Causa C-580/19

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

30 luglio 2019

Giudice del rinvio:

Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunale amministrativo di Darmstadt, Germania)

Data della decisione di rinvio:

21 febbraio 2019

Ricorrente:

RJ

Resistente:

Stadt Offenbach am Main (Città di Offenbach am Main)

[OMISSIS]

VERWALTUNGSGERICHT DARMSTADT (Tribunale amministrativo di Darmstadt, Germania)

ORDINANZA

Nel procedimento contenzioso amministrativo promosso da

RJ,

[OMISSIS] Biebergemünd,

ricorrente,

[OMISSIS]

contro

la Stadt Offenbach am Main, [OMISSIS] Offenbach am Main, [OMISSIS]
resistente,

in materia di remunerazione del servizio di guardia/reperibilità

il Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunale amministrativo di Darmstadt, Germania) – [OMISSIS]

[OMISSIS] così provvede: [Or. 2]

Vengono sottoposte alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni pregiudiziali ai sensi dell'articolo 267 TFUE:

1. Se l'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE debba essere interpretato nel senso che le ore di guardia, durante le quali un lavoratore è soggetto all'obbligo di raggiungere entro 20 minuti con gli indumenti da lavoro e il veicolo di pronto intervento il confine della città ove si trova la sua sede di servizio, debbano essere considerate come orario di lavoro, sebbene il datore di lavoro non abbia stabilito un luogo in cui il lavoratore sia tenuto ad essere fisicamente presente, ma questi sia nondimeno limitato in modo significativo nella scelta del luogo e nelle possibilità di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali.

2. In caso di risposta affermativa alla prima questione pregiudiziale:

Se l'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE, in una fattispecie come quella descritta nella prima questione pregiudiziale, debba essere interpretato nel senso che, nel definire la nozione di orario di lavoro, occorra prendere in considerazione anche se e con quale frequenza, nel corso di un servizio di guardia da svolgersi in un luogo non stabilito dal datore di lavoro, sia di norma prevedibile una chiamata in servizio.

Motivi

I.

- 1 Nel procedimento principale le parti sono in disaccordo sul punto se possano qualificarsi come orario di lavoro le ore di guardia, prestate dagli Einsatzleiter (direttori d'intervento) presso il Corpo dei vigili del fuoco di Offenbach am Main.
- 2 Il ricorrente è un funzionario e svolge il proprio servizio come vigile del fuoco (Brandamtsrat, ufficiale di alto livello) presso il Corpo dei vigili del fuoco di Offenbach am Main

- 3 Oltre al proprio servizio ordinario, il ricorrente, in forza delle disposizioni applicabili al Corpo dei vigili del fuoco di Offenbach am Main, deve svolgere regolarmente il cosiddetto servizio da «funzionario nella direzione del pronto intervento» (in prosieguo: la «direzione del pronto intervento»). [Or. 3]
- 4 Durante il periodo di servizio di direzione del pronto intervento, il ricorrente, ai sensi della circolare sui servizi di pronto intervento del Corpo dei vigili del fuoco di Offenbach, deve essere sempre reperibile, avere pronti e disponibili gli indumenti da lavoro e avere con sé un automezzo di pronto intervento messo a disposizione dalla resistente. Durante il servizio, il ricorrente è tenuto a rispondere a chiamate con le quali egli, in qualità di direttore d'intervento, viene informato del verificarsi di eventi e rispetto ai quali è tenuto ad assumere decisioni. In determinate situazioni, egli deve recarsi presso l'unità operativa o il luogo di servizio. Durante il periodo di direzione del pronto intervento, il ricorrente deve scegliere il luogo in cui essere fisicamente presente in maniera tale da poter raggiungere, in caso di allerta, il confine della città di Offenbach entro 20 minuti con l'automezzo di pronto intervento e vestendo gli indumenti da lavoro.
- 5 Tale periodo di direzione del pronto intervento viene espletato, durante la settimana, dalle h.17.00 alle h.7.00 del giorno successivo, mentre, nel fine settimana, si estende dalle h.17.00 del venerdì alle h.7.00 del lunedì. Esso può aggiungersi, nel fine settimana, ad una settimana di servizio diurno di 42 ore. In media, il ricorrente svolge il periodo di direzione del pronto intervento nel fine settimana dalle 10 alle 15 volte l'anno. Nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, il ricorrente ha espletato complessivamente 126 periodi di direzione di pronto intervento. Durante tali servizi sono hanno avuto luogo 20 allerte / interventi. Nei suddetti tre anni ci sono state dunque in media 6,67 allerte l'anno nel corso dell'espletamento del servizio di direzione del pronto intervento.
- 6 Il ricorrente chiedeva il riconoscimento dei periodi di direzione del pronto intervento come orario di lavoro e la relativa remunerazione. La resistente rigettava tali richieste con decisione del 6 agosto 2014, in quanto essa non considerava il periodo di direzione del pronto intervento quale orario di lavoro.
- 7 In data 31 luglio 2015 il ricorrente proponeva ricorso dinanzi al giudice del rinvio.
- 8 Il ricorrente ritiene che il periodo di direzione del pronto intervento costituisca orario di lavoro. Il periodo di guardia potrebbe essere considerato quale orario di lavoro anche quando, sebbene l'ubicazione del lavoratore non sia stata determinata dal datore di lavoro, quest'ultimo fissi però un termine molto breve nel quale il lavoratore dovrebbe essere operativo. Pur in assenza di una specifica determinazione del luogo di presenza fisica, anche in tal caso mancherebbe la libertà nella scelta di detto luogo. Il ricorrente sostiene che il periodo di direzione del pronto intervento rappresenterebbe una limitazione molto significativa della sua libertà. In caso di allarme, per poter rispettare il termine di 20 minuti, il ricorrente dovrebbe partire direttamente dal proprio domicilio, cosicché egli non sarebbe in condizione di dedicarsi ad alcuna attività che non possa essere

interrotta. Al di fuori del proprio domicilio [Or. 4], egli potrebbe svolgere attività che gli consentano di trovarsi nelle immediate vicinanze del suo veicolo. Ad esempio, in servizio, non potrebbe fare jogging o andare in bicicletta, in quanto non sarebbe assicurato il rispetto della breve tempistica di intervento di 20 minuti. La costrizione si riverbererebbe, in modo rilevante, anche nella scelta delle attività nel tempo libero con sua moglie e i figli. Ad esempio, il ricorrente non potrebbe fare escursioni con i figli, dato che, in tal caso, dovrebbe lasciarli ogniqualvolta venisse chiamato in servizio mentre sono in viaggio. Pertanto, durante il periodo di direzione di pronto intervento, egli subirebbe forti limitazioni con riguardo alla scelta sia del luogo di presenza fisica, sia delle attività cui dedicarsi.

9 Il ricorrente chiede

1. di annullare la decisione del 6 agosto 2014 nella versione della decisione sull'opposizione del 2 novembre 2015,
2. di stabilire che il servizio di guardia prestato dal ricorrente in qualità di direttore d'intervento (direzione del pronto intervento) presso il Corpo dei vigili del fuoco di Offenbach debba essere considerato complessivamente come orario di lavoro ed essere remunerato come tale,
3. di condannare la resistente a versare al ricorrente EUR 27 878,16 lordi per i servizi prestati in qualità di direttore d'intervento nel periodo dall'11 ottobre 2013 al 31 dicembre 2015,
4. di dichiarare necessaria la partecipazione di un rappresentante nell'apposito procedimento amministrativo preliminare.

10 La resistente chiede

di respingere il ricorso.

- 11 Ad avviso della resistente, il periodo di direzione del pronto intervento non costituisce orario di lavoro. Il ricorrente non sarebbe costretto a tenersi a disposizione in un luogo determinato dalla resistente al di fuori del contesto privato. Il termine prescritto per legge di 20 minuti per raggiungere il confine della città offrirebbe al ricorrente – in particolare alla luce della circostanza che ad un automezzo di pronto intervento sono accordati privilegi nella circolazione stradale in caso di utilizzazione dei segnali di allarme – un perimetro adeguato nel quale potersi muovere liberamente. Ad avviso della resistente, è possibile attendersi da un funzionario che pianifica che, durante la reperibilità, svolga solo attività tali da essere interrotte senza conseguenze in caso di intervento. Ai fini della qualificazione come orario di lavoro [Or. 5] mancherebbe inoltre il requisito della regolarità della convocazione in servizio stabilito dal Bundesverwaltungsgericht (Corte amministrativa federale, Germania).

II.

- 12 La causa doveva [OMISSIS] essere sospesa con ordinanza del 21 febbraio 2019. È necessario chiedere alla Corte di giustizia dell'Unione europea di pronunciarsi in via pregiudiziale sulle questioni indicate nel dispositivo conformemente all'articolo 267 TFUE.
- 13 Tali questioni vertono sull'interpretazione dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9).
- 14 Le questioni sollevate, relative all'interpretazione della direttiva, sono pertinenti e richiedono un chiarimento da parte della Corte. [OMISSIS]

1. Contesto normativo

a) Diritto dell'Unione

- 15 L'articolo 2 («Definizioni») della direttiva 2003/88 prevede, ai punti 1 e 2, quanto segue: «Ai sensi della presente direttiva si intende per:
1. “orario di lavoro”: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.
 2. “periodo di riposo”: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro».

b) Diritto tedesco

- 16 Dal punto di vista terminologico, nella normativa tedesca si distingue tra la nozione di servizio di guardia, il quale costituisce orario di lavoro, e quella di reperibilità, la quale non rappresenta orario di lavoro. Nel prosieguo, l'espressione *periodo* di guardia sarà adottata come nozione neutra, nel caso in cui non siano effettuate precisazioni in ordine alla qualificazione come orario di lavoro. [Or. 6]
- 17 [OMISSIS].
- 18 [OMISSIS][Riferimento all'assenza di una disciplina legislativa]
- 19 Secondo la giurisprudenza del Bundesverwaltungsgericht (Corte amministrativa federale, Germania) sussiste un servizio di guardia qualificabile come orario di lavoro nel caso in cui un funzionario debba essere a disposizione per un intervento immediato senza limiti orari in un luogo determinato dal datore di lavoro al di fuori del contesto privato e sia prevedibile, in base all'esperienza, una chiamata in servizio [OMISSIS].
- 20 La [OMISSIS] Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (regolamento in materia di organizzazione, limite

minimo di forze e dotazioni dei Corpi pubblici di vigili del fuoco) del 17 dicembre 2013 [OMISSIS] dispone nel suo allegato, inter alia:

- 21 «Le dotazioni di secondo livello, incluso il personale a ciò necessario, devono essere impiegate, di norma, entro 20 minuti dall'allerta nel luogo di intervento (...).».
- 22 Secondo quanto riferito dalla resistente, al fine di ridurre il potenziale di rischio per la città di Offenbach, le attrezzature e il personale di secondo livello devono essere allertati per primi.
- 23 La circolare sul servizio di pronto intervento, sezione 103, del Corpo dei vigili del fuoco di Offenbach (versione del 18 giugno 2018) disciplina il servizio di direzione del pronto intervento di detto Corpo. Detta circolare è stata emanata dal direttore amministrativo del Corpo dei vigili del fuoco di Offenbach [OMISSIS] trasponendo sostanzialmente la [Or. 7] tempistica prevista dal menzionato regolamento in materia di organizzazione, limite minimo di forze e dotazioni dei Corpi pubblici di vigili del fuoco. La circolare sul servizio di pronto intervento stabilisce che il funzionario del servizio di direzione di pronto intervento, non appena venga allertato, si prepari a partire immediatamente verso l'unità operativa, utilizzando i privilegi e i diritti di passaggio.
- 24 Quanto agli obblighi incombenti sul funzionario del servizio di direzione di pronto intervento durante tale servizio, la circolare sul servizio di pronto intervento recita specificamente a pagina 6:
- 25 «Il funzionario del servizio di direzione di pronto intervento svolge il suo servizio in reperibilità e deve scegliere il luogo di presenza fisica durante detto servizio in modo tale da rispettare il tempo di intervento di 20 minuti. Detta regola si considera osservata nel caso in cui il tempo di trasporto dal luogo in cui egli si trova fino al confine della città di Offenbach am Main, con l'utilizzo di privilegi e diritti di passaggio, sia uguale o inferiore ai 20 minuti. Tale tempistica si applica in caso di traffico mediamente intenso e di normali condizioni atmosferiche e stradali».

2. Ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

- 26 [OMISSIS]
- 27 La Corte ha già avuto modo di dichiarare che le attività esercitate dalle forze d'intervento di un corpo statale dei vigili del fuoco, rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/88 (ordinanza del 14 luglio 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, punto 52).
- 28 La direttiva 2003/88 non contempla questioni inerenti alla remunerazione del servizio di guardia (sentenza del 21 febbraio 2018, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, punto 24, con ulteriori riferimenti).

- 29 La qualificazione del periodo di direzione del pronto intervento come orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88 è una questione preliminare pertinente ai fini del chiarimento della controversia pendente dinanzi al giudice del rinvio. La condanna della resistente alla remunerazione del periodo di servizio di direzione del pronto intervento, richiesta dal ricorrente nella propria domanda, **[Or. 8]** presuppone, per diritto nazionale, che il ricorrente, in violazione della durata massima settimanale del lavoro ammessa dalla direttiva 2003/88, abbia svolto attività configurabili come orario di lavoro [OMISSIS]. In tal caso, al ricorrente spetterebbe, in base a un diritto alla compensazione conferito dalla normativa nazionale sul pubblico impiego o, eventualmente, a un diritto al risarcimento nei confronti dello Stato fondato sul diritto dell'Unione, rispettivamente un riposo compensativo o una retribuzione. Pertanto, la risposta al quesito se il periodo di guardia possa essere qualificato come orario di lavoro costituisce una questione preliminare pertinente per la controversia.
- 30 Inoltre, l'ulteriore domanda del ricorrente volta a che sia stabilito che il periodo di direzione del pronto intervento costituisce orario di lavoro, non verte sul conseguimento di una possibile remunerazione, ma è diretta ad evitare che in futuro l'orario di lavoro eccedente la misura massima ammessa dal diritto dell'Unione venga preso in considerazione come servizio.

3. Prima questione pregiudiziale

- 31 Con la prima questione pregiudiziale, il giudice del rinvio chiede di chiarire se il periodo di guardia possa essere qualificato come orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88 soltanto quando il lavoratore, durante tale periodo, sia tenuto ad essere fisicamente presente in un luogo stabilito dal datore di lavoro oppure se, anche in assenza di una siffatta prescrizione logistica, esso possa del pari considerarsi orario di lavoro in ragione della limitazione della libera scelta del luogo in cui trovarsi o di limitazioni *qualitative* che incidono sull'organizzazione del tempo libero del lavoratore.
- 32 Tale questione non è stata ancora decisa dalla Corte nelle sue sentenze relative all'interpretazione dell'articolo 2 della direttiva 2003/88.
- 33 Finora la Corte ha posto in rilievo che, affinché sussista orario di lavoro, è necessario che il lavoratore sia tenuto ad essere fisicamente presente in un luogo stabilito dal datore di lavoro.
- 34 Dalla giurisprudenza della Corte emerge che il fattore determinante per la qualificazione come «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88, è costituito dal fatto che il lavoratore sia costretto a essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione del medesimo per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni **[Or. 9]** in caso di bisogno. Occorre considerare, infatti, che tali obblighi, i quali rendono impossibile ai lavoratori interessati di scegliere il luogo di presenza fisica durante le ore di

guardia, rientrano nell'esercizio delle loro funzioni (sentenza Matzak, cit., punto 59, con ulteriori riferimenti).

- 35 Secondo la giurisprudenza della Corte si configura, invece, un periodo di riposo allorché il lavoratore svolga una guardia secondo un sistema di reperibilità che vuole che esso sia sempre raggiungibile, senza per questo essere obbligato ad essere presente sul luogo di lavoro. Pur essendo, infatti, a disposizione del suo datore di lavoro, in quanto deve poter essere raggiungibile, in tal caso il lavoratore può gestire il suo tempo con maggiore libertà e dedicarsi ai propri interessi (sentenza Matzak, cit., punto 60).
- 36 Con la causa Matzak (cit.), la Corte è stata chiamata per la prima volta a rispondere alla questione se anche il periodo di guardia che un lavoratore trascorre al proprio domicilio debba essere considerato come orario di lavoro. La Corte ha risposto in senso affermativo a detta questione con riguardo ad una fattispecie nella quale il lavoratore era tenuto a rispondere alle convocazioni del datore di lavoro entro 8 minuti, risultandone che la possibilità di svolgere attività diverse era molto fortemente limitata.
- 37 Nel presente caso si pone la questione se il periodo di guardia possa essere considerato come orario di lavoro anche quando il lavoratore, sebbene non sia costretto ad essere fisicamente presente in un luogo esattamente stabilito dal datore di lavoro, tuttavia, in ragione delle altre condizioni di tempo e sostanziali fissate dal datore, egli sia limitato in modo significativo nella scelta del luogo e nelle possibilità di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali.
- 38 La Corte sosteneva, nella sua sentenza nella causa Matzak, la qualificazione del servizio di guardia come orario di lavoro sulla base di due elementi: da un lato, la circostanza che il lavoratore fosse obbligato ad essere fisicamente presente in un luogo stabilito dal datore di lavoro (nella fattispecie: al proprio domicilio) e, dall'altro, le limitazioni delle possibilità del lavoratore di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali derivanti dalla necessità di raggiungere il luogo di lavoro entro 8 minuti (sentenza Matzak, cit., punto 63). **[Or. 10]**
- 39 Il giudice del rinvio ritiene che quanto stabilito dalla Corte nella causa Matzak non escluda il fatto che anche in una fattispecie come quella di cui trattasi il periodo di guardia possa essere considerato come orario di lavoro, nel quale il datore di lavoro, in effetti, non assegna al lavoratore un luogo preciso in cui essere presente, ma nondimeno la libera scelta del luogo e l'organizzazione del tempo libero del lavoratore ne risultano limitate in modo significativo.
- 40 Un riscontro di tale affermazione si rinviene, secondo il giudice del rinvio, nelle conclusioni dell'avvocato generale Sharpston nella causa Matzak (conclusioni del 26 luglio 2017, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2017:619, paragrafi 57 e seg.). Ivi l'avvocato generale rileva che la constatazione della Corte secondo cui «il requisito di essere presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro» sia il fattore determinante per la qualificazione come orario di lavoro, debba essere letta con

una certa cautela. Ugualmente rilevante sarebbe la qualità del tempo di cui il lavoratore può fruire quando si trova in servizio di guardia come dimostrato dalla capacità dello stesso di dedicarsi ai propri interessi e alla propria famiglia (conclusioni nella causa Matzak, paragrafo 57). L'avvocato generale Sharpston sembra, del resto, aver inteso la situazione da cui trae origine della causa Matzak non nel senso che il vigile del fuoco in parola dovesse essere presente al proprio domicilio, ma che egli dovesse semplicemente garantire di raggiungere la centrale dei vigili del fuoco entro 8 minuti (v. in particolare nota 8 e paragrafo 46 delle conclusioni).

- 41 Anche la Corte non ritiene irrilevante la qualità del tempo a disposizione del lavoratore, sottolineando, nella sua sentenza nella causa Matzak, l'importanza delle limitazioni oggettive delle possibilità di un lavoratore di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali (sentenza Matzak, cit., punto 63; anche nella sua ordinanza del 4 marzo 2011 – C-258/10, Grigore, ECLI:EU:C:2011:122, punto 66, la Corte fa riferimento alla possibilità di dedicarsi ai propri interessi).
- 42 Ad avviso del giudice del rinvio, anche nel caso in cui un datore di lavoro non imponga ad un lavoratore di permanere presso il suo domicilio durante un servizio di guardia [Or. 11] può riconoscersi la sussistenza di un orario di lavoro ai sensi della direttiva ogniqualvolta il datore di lavoro stabilisca, attraverso un'entrata in servizio da effettuare in un breve lasso di tempo, un ambito geografico di presenza, da ciò risultando che le possibilità del lavoratore di scegliere in autonomia il luogo in cui essere fisicamente presente e le attività da svolgere nel tempo libero sono comprese in modo significativo. Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) ha affermato in una sua decisione che, ove sussista un obbligo di intervento entro 20 minuti – indipendentemente dalla determinazione da parte del datore di lavoro di una specifica ubicazione del lavoratore – si configura un orario di lavoro. Per detto giudice, il fattore determinante era la circostanza che una stretta tempistica limitasse la libera scelta del lavoratore in ordine al luogo di presenza fisica e dell'organizzazione del tempo libero [OMISSIS].
- 43 Il giudice del rinvio rileva che costituirebbe una disparità di trattamento ingiustificata il diniego di riconoscimento dell'orario di lavoro per la sola circostanza che il datore di lavoro non stabilisca una precisa ubicazione del lavoratore, sebbene l'obbligo di raggiungere un luogo determinato (nel caso di specie, il confine della città di Offenbach), con l'automezzo di pronto intervento e vestendo gli indumenti da lavoro, entro 20 minuti possa limitare l'organizzazione del tempo libero di un lavoratore con un'intensità simile a quella del caso in cui è stabilito un luogo specifico [ove il lavoratore deve trovarsi]. La mera reperibilità, la quale non costituisce orario di lavoro, è caratterizzata, diversamente da quest'ultimo, dal fatto che il lavoratore può scegliere liberamente il luogo in cui permanere e deve solo garantire di poter intervenire al più presto. Quando però il lasso di tempo entro il quale un lavoratore è tenuto ad intervenire è estremamente ridotto, anche in assenza della determinazione di una precisa ubicazione da parte del datore di lavoro, non può più parlarsi di una libera scelta del luogo di presenza

fisica. Si potrebbe aggiungere che la stretta tempistica stabilita dal datore di lavoro determina *indirettamente* l'ubicazione del lavoratore e che il lavoratore sia perciò limitato in modo significativo nella sua condotta di vita individuale. A tal riguardo, il ricorrente nel presente procedimento ha riferito delle restrizioni alla sua organizzazione del tempo libero, in particolare con i propri figli, descritte supra sub I.

- 44 Il giudice del rinvio fa altresì rilevare che, relativamente alla questione della definizione dell'orario di lavoro occorre prendere in considerazione il fatto che, stante la digitalizzazione del [Or. 12] lavoro e le possibilità di telelavoro, l'elemento della determinazione di una specifica ubicazione del lavoratore da parte del datore di lavoro quale carattere peculiare della definizione dell'orario di lavoro potrebbe venire ad assumere un ruolo secondario.

4. Seconda questione pregiudiziale

- 45 Con la seconda questione pregiudiziale, il giudice del rinvio chiede se, nella qualificazione del periodo di guardia come orario di lavoro, possa rilevare anche la frequenza media delle convocazioni durante detto periodo.
- 46 Il Bundesverwaltungsgericht (Corte amministrativa federale, Germania) fonda la sua giurisprudenza relativa alla qualificazione del periodo di guardia come orario di lavoro sul criterio della prevedibilità, in base all'esperienza, di una chiamata in servizio [OMISSIS]. È pertanto determinante la frequenza normalmente prevedibile delle chiamate in servizio nel corso del periodo di guardia. Ove il periodo di guardia venga interrotto solo sporadicamente dagli interventi, non può parlarsi di orario di lavoro.
- 47 Il criterio della frequenza delle convocazioni non ha avuto finora alcun ruolo nella giurisprudenza della Corte. In presenza degli altri criteri di qualificazione come orario di lavoro ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2003/88, non era rilevante il lavoro effettivamente prestato durante un servizio di guardia (sentenza del 3 ottobre 2000, Simap, C-303/98, ECLI:EU:2000:528, punto 48).
- 48 In caso di risposta affermativa alla prima questione, il giudice del rinvio chiede alla Corte di pronunciarsi sulla questione volta a stabilire se e in quale misura la frequenza delle convocazioni possa essere rilevante nel riconoscere la sussistenza di orario di lavoro, quando si proceda a qualificare come orario di lavoro le ore di guardia, le quali, sebbene non debbano essere trascorse né sul luogo di lavoro, né necessariamente a domicilio, comportino tuttavia, in ragione della loro particolare organizzazione, significative limitazioni dell'organizzazione del tempo libero dei lavoratori, il che non è stato ancora stabilito dalla precedente giurisprudenza della Corte [Or. 13]

[OMISSIS]