

Causa C-214/20**Domanda di pronuncia pregiudiziale****Data di deposito:**

20 maggio 2020

Giudice del rinvio:

The Labour Court, Ireland (Irlanda)

Data della decisione di rinvio:

6 maggio 2020

Ricorrente:

MG

Convenuto:

Dublin City Council

(omissis) [OR: 2]

DECISIONE DI RINVIO

1. Il presente rinvio trae origine dall'impugnazione proposta dal ricorrente avverso la decisione di un Adjudication Officer of the Workplace Relations Commission (funzionario arbitro della Commissione per le relazioni professionali, Irlanda) riguardo alla sua domanda nei confronti del convenuto, citata nel titolo del presente procedimento. Il ricorrente sostiene che il tempo da lui trascorso «di guardia» costituisce orario di lavoro ai sensi dell'articolo 2 dell'Organisation of Working Time Act 1997 (legge del 1997 sull'organizzazione dell'orario di lavoro; in prosieguo: la «legge del 1997 sull'orario di lavoro») e dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Consiglio. La domanda è stata respinta da un Adjudication Officer (funzionario arbitro) della Workplace Relations Commission (Commissione per le relazioni professionali).
2. La Workplace Relations Commission (Commissione per le relazioni professionali) è un organismo istituito per legge, competente in primo grado a ricevere ricorsi e a pronunciarsi su di essi in caso di presunte violazioni della legge del 1997 sull'orario di lavoro.

3. Il ricorrente ha impugnato la decisione dell'Adjudication Officer (funzionario arbitro) dinanzi al Labour Court (Tribunale del lavoro, Irlanda), che è l'organo giurisdizionale nazionale competente a trattare e giudicare i ricorsi contro le decisioni della Workplace Relations Commission (Commissione per le relazioni professionali) vertenti su materie collegate al lavoro, comprese quelle relative alla legge del 1997 sull'orario di lavoro.

Fatti all'origine della controversia

4. Il ricorrente è un vigile del fuoco discontinuo che lavora alle dipendenze dell'autorità convenuta dal settembre 2005. Un vigile del fuoco discontinuo è un vigile del fuoco a tempo parziale che viene formato e mantenuto in servizio dalla caserma dei vigili del fuoco a cui è assegnato per rispondere alle chiamate di emergenza quando allertato. Quando arriva una chiamata ai vigili del fuoco, vengono attivati gli allarmi per una determinata brigata e i vigili del fuoco, ognuno dei quali è dotato di un avvisatore acustico, rispondono immediatamente alla caserma di riferimento. I vigili del fuoco sono quindi tenuti a presentarsi in caserma immediatamente, entro 10 minuti dall'allarme. A un vigile del fuoco discontinuo, quale è il ricorrente, viene corrisposta mensilmente una retribuzione di base dell'ordine di EUR 10 000 all'anno. La retribuzione costituisce il compenso al vigile del fuoco discontinuo per il servizio di guardia. Oltre a tale retribuzione, un vigile del fuoco discontinuo, quale è il ricorrente, riceve un importo concordato quando è chiamato a presentarsi presso la caserma dei vigili del fuoco. Il ricorrente è reperibile 24 ore su 24 (esclusi i periodi di ferie annuali e i periodi in cui comunica in anticipo al suo datore di lavoro la sua indisponibilità e il datore di lavoro acconsente) per rispondere alle emergenze quando viene avvisato dal datore di lavoro tramite un cercapersone. Il ricorrente è tenuto a rispondere entro 5 minuti alla convocazione del datore di lavoro tramite il cercapersone. Il tempo massimo per presentarsi è di 10 minuti. Il ricorrente è tenuto a partecipare all'85% ad addestramenti ordinari e al 75% degli interventi antincendio. [Or 3]
5. Il ricorrente è autorizzato a svolgere altri lavori, a condizione che non lavori più di 48 ore alla settimana in media su un periodo di quattro, sei o dodici mesi a seconda della sua categoria di occupazione. Il ricorrente lavora come tassista. Il contratto di lavoro del ricorrente con la caserma dei vigili del fuoco prevede che egli sia in grado di attestare che il secondo datore di lavoro lo lascerà libero di intervenire in caso di incidenti, secondo le necessità. Un ulteriore requisito del suo contratto di lavoro è la preclusione per il ricorrente di svolgere qualsiasi altro lavoro durante il suo orario (attivo)* come vigile del fuoco discontinuo. Il ricorrente è tenuto a vivere e lavorare a una distanza ragionevole dalla caserma dei vigili del fuoco a cui fa capo. Una distanza è ragionevole in funzione del tempo massimo per presentarsi alla caserma di riferimento. Un cambio di residenza o di sede di lavoro che comporti una distanza dalla stazione non più ragionevole comporterebbe la cessazione automatica dal servizio. I vigili del fuoco di guardia che rispondono alla convocazione entro il tempo limite di presentazione ricevono in ogni caso il compenso integrale per l'incidente. I vigili del fuoco che non

arrivano in tempo utile, pur presentandosi entro il tempo massimo stabilito dal responsabile dei vigili del fuoco, vengono retribuiti con una tariffa oraria forfettaria e si trattengono in caserma, a meno che la loro presenza non sia richiesta sul luogo dell'incidente.

6. Il contratto d'impiego è a tempo parziale. Una condizione dell'impiego è che i vigili del fuoco discontinui siano disponibili in caso di necessità.

Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale

Ricorrente

7. L'argomentazione principale del ricorrente è che il tempo trascorso in standby/di guardia equivale a orario di lavoro. Il ricorrente è effettivamente di guardia 24 ore su 24, 7 giorni su 7 (eccetto le ferie annuali e altri periodi di assenza, come ad esempio il congedo per malattia e quando comunica anticipatamente al datore di lavoro la sua indisponibilità e il datore di lavoro vi acconsente), a causa dell'obbligo di presentarsi alla caserma dei vigili del fuoco preferibilmente entro 5 o al massimo 10 minuti dal momento in cui viene allertato. A causa di ciò, il ricorrente sostiene che il convenuto viola gli articoli da 11 a 17 e gli articoli 20 e 23 della legge del 1997 sull'orario di lavoro riguardanti, tra l'altro, i periodi di riposo giornalieri e settimanali e il lavoro eccedente le 48 ore settimanali. Il ricorrente afferma che, a causa della restrizione dovuta alla condizione di standby/guardia, non è in grado di dedicarsi alla famiglia, al lavoro di tassista e alle relazioni sociali senza pregiudicare la sua capacità di rendersi disponibile in caso di allarme. La mancata risposta all'allarme può comportare un'azione disciplinare e il potenziale licenziamento. La legge del 1997 sull'orario di lavoro ha recepito la direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, che nel frattempo è stata modificata e successivamente consolidata nella direttiva 2003/88/CE. [Or 4]
8. Si sostiene inoltre, a nome del ricorrente, che in applicazione della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa **Ville de Nivelles e Matzak (C-518/15)** e in particolare della risposta alla quarta questione, il tempo da lui trascorso in servizio di guardia equivale a tempo di lavoro.

****Le ore di lavoro attivo sono definite come le ore effettivamente trascorse nel corso di interventi in caso di incendio oppure in caserma per partecipare ad attività di addestramento, esercitazioni, ecc. Il ricorrente, nel corso del 2019, ha cumulato 221 ore e 17 minuti di lavoro attivo.***

Convenuto

9. Il convenuto sostiene che l'obbligo per il ricorrente di rimanere disponibile a una determinata distanza dalla caserma dei vigili del fuoco in modo da poter rispondere a un avvisatore acustico e mobilitarsi entro un determinato periodo di tempo non costituisce orario di lavoro. Durante questo periodo il ricorrente può

essere, e lo è, occupato in un altro lavoro nonché libero di svolgere altre attività. Il ricorrente non è tenuto a rimanere in alcun luogo particolare quando è di guardia. Il suo unico obbligo consiste nel rispetto dei tempi per presentarsi in caserma, quando viene allertato. Per presentarsi esiste un tempo preferibile di 5 minuti e un tempo massimo di 10 minuti. Questo riflette il fatto che i vigili del fuoco discontinui, pur impegnandosi al massimo per rispondere agli avvisatori acustici, potrebbero ritardare per motivi che esulano dal loro controllo. Se un vigile del fuoco si presenta oltre i dieci minuti non viene pagato. Un vigile del fuoco, quando allertato, è tenuto a recarsi alla caserma dei vigili del fuoco. Il responsabile della caserma deciderà poi il numero di membri della squadra necessari per l'intervento. In genere il numero è limitato a cinque. Il ricorrente potrà quindi essere selezionato o meno. Se il ricorrente non viene selezionato, è libero di tornare alle proprie attività. Nel 2019 il ricorrente si è presentato in caserma nel 64% dei casi di allarme ed è stato selezionato nel 33% dei casi. Nel 2019 si sono avuti in totale 648 allarmi. Nello stesso anno, il tempo massimo settimanale di lavoro del ricorrente, per il quale gli è stata corrisposta un'indennità, è stato di 26 ore con una media settimanale di 4,61 ore.

Diritto nazionale

10. L'Organisation of Working Time Act 1997 (legge del 1997 sull'organizzazione dell'orario di lavoro) dà attuazione nel diritto nazionale alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, successivamente abrogata e sostituita dalla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.
11. Come risulta dalla giurisprudenza consolidata, la legge del 1997 dev'essere interpretata e applicata, per quanto possibile, in modo da conseguire la finalità perseguita dalla direttiva. **[Or 5]**
12. L'articolo 2, paragrafo 1, della legge del 1997 prevede che: per «orario di lavoro» si intende qualsiasi periodo durante il quale il lavoratore:
 - a) è sul posto di lavoro o a disposizione del datore di lavoro, e
 - b) svolge o esegue attività o mansioni del proprio lavoro
 e la nozione di «lavoro» deve essere interpretata di conseguenza.

Il testo della legge del 1997, nella sua versione modificata, è reperibile al seguente indirizzo: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>.

Disposizioni pertinenti del diritto dell'Unione

13. Le disposizioni pertinenti del diritto dell'Unione sono contenute nell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE. Ai sensi dell'articolo 2, punto 1, si intende

per: «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.

14. Non viene invocata la violazione della legge del 1997 per quanto riguarda le ore di servizio effettivo riconosciute al ricorrente. La causa si basa sulla tesi secondo cui l'orario «di guardia» equivale a «orario di lavoro» ai sensi della legge del 1997 e della direttiva, tenuto conto dell'interpretazione dell'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE quale risulta dalla sentenza della Corte di giustizia, in particolare dalla risposta alla quarta questione, nella **causa C-518/15 - Ville de Nivelles (Belgio) e Rudy Matzak**.
15. Su questa base il ricorrente sostiene di lavorare 24 ore al giorno per 365 giorni l'anno, eccetto le ferie annuali e altri periodi di congedo per cui comunica in anticipo al datore di lavoro la propria indisponibilità, in violazione della legge del 1997, articoli 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 e 21.
16. Il nodo della controversia è il significato della nozione di «orario di lavoro». La direttiva contiene, all'articolo 2, la definizione di «orario di lavoro» e quella di «periodo di riposo» e l'interpretazione di tali definizioni è alla base della presente controversia.
17. La risposta alla quarta questione della sentenza della Corte di giustizia recita quanto segue: «L'articolo 2 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che le ore di guardia che un lavoratore 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"».

Posizione del giudice del rinvio

18. La decisione della [Or 6] Corte, nella risposta alla quarta questione, risolve la questione riguardante un lavoratore posto di guardia in un luogo designato dal datore di lavoro, nel caso della sentenza Matzak il suo domicilio. La Corte di giustizia fa specifico riferimento alla differenza in termini di restrizione imposta ad un lavoratore dall'obbligo di rimanere di guardia in un luogo stabilito dal datore di lavoro. La Corte di giustizia fa anche riferimento alla restrizione imposta dall'obbligo di trovarsi a 8 minuti dal luogo di lavoro al momento della convocazione.
19. Le caratteristiche degli obblighi del ricorrente che distinguono il [suo] regime «di guardia» da quello della causa Matzak sono che in quella causa il lavoratore non era obbligato a trovarsi in un luogo particolare e doveva solo essere in grado di presentarsi entro il tempo richiesto in caso di convocazione.
20. Nella causa Matzak il ricorrente non era in grado di svolgere attività lavorative o economiche nei periodi «di guardia», mentre il ricorrente del caso di specie non è soggetto a simili restrizioni. Egli è libero di svolgere, e in effetti svolge, un'attività

economica per conto proprio come tassista mentre è «di guardia». Può farsi assumere da un terzo o svolgere una propria attività mentre è «di guardia». È pacifico che durante i periodi «di guardia», che egli sostiene essere «orario di lavoro», il ricorrente poteva svolgere, e ha effettivamente svolto, un'attività lavorativa, con la conseguenza che un altro datore di lavoro era obbligato, o poteva esserlo, ai sensi della legge del 1997, a rispettare l'organizzazione del suo orario di lavoro.

Conclusioni

21. Per le ragioni qui esposte, questo Collegio ha concluso di aver bisogno dell'assistenza della Corte di giustizia dell'Unione europea per interpretare il diritto dell'Unione prima di potersi pronunciare in questa causa. Pertanto, questo Collegio ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, le seguenti questioni pregiudiziali.

Questioni pregiudiziali

1. Se l'articolo 2 della [direttiva 2003/88/CE] debba essere interpretato nel senso che un lavoratore, quando è «di guardia» in uno o più luoghi di sua scelta senza mai essere soggetto, durante il periodo di guardia, all'obbligo di informare il datore di lavoro del luogo in cui si trova, ma soltanto all'obbligo di essere in grado di rispondere a una «convocazione» entro un termine di arrivo preferibile di 5 minuti ed entro un termine di arrivo massimo di 10 minuti, è occupato in orario di lavoro mentre è «di guardia».
2. In caso di risposta affermativa alla prima questione, se un lavoratore limitato soltanto dall'obbligo di rispondere a una convocazione entro un termine di arrivo preferibile di 5 minuti ed entro un termine di arrivo massimo di 10 minuti e che può, senza restrizioni, essere assunto contemporaneamente da un altro datore di lavoro o svolgere un'attività professionale autonoma mentre è «di guardia», possa considerarsi come occupato in «orario di lavoro» per conto del datore di lavoro per il quale è «di guardia».
3. In caso di risposta affermativa alla seconda questione, qualora il lavoratore sia effettivamente impiegato da un secondo datore di lavoro mentre è «di guardia», alla sola condizione che il secondo datore di lavoro debba liberare il lavoratore quando egli viene convocato dal primo datore di lavoro, se ciò significhi che il tempo trascorso dal lavoratore in periodo «di guardia» e al servizio del secondo datore di lavoro debba essere considerato come orario di lavoro nell'ambito del suo rapporto con il primo datore di lavoro. **[Or 7]**
4. In caso di risposta affermativa alla terza questione, se un lavoratore che lavora per un secondo datore di lavoro mentre è di guardia per il primo datore di lavoro accumuli contemporaneamente orario di lavoro nei confronti del primo e del secondo datore di lavoro.

Con ordinanza del Labour Court (Tribunale del lavoro)

(omissis)

Fatto il 7 maggio 2020

(omissis)

DOCUMENTO DI LAVORO