

Causa C-344/19

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

2 maggio 2019

Giudice del rinvio:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovenia)

Data della decisione di rinvio:

2 aprile 2019

Ricorrente:

D. J.

Convenuta:

Radiotelevizija Slovenija

[OMISSIS]

**DOMANDA DI
PRONUNCIA PREGIUDIZIALE**

Dinanzi al Vrhovno sodišče Republike Slovenije [Corte suprema della Repubblica di Slovenia] pende una causa in materia di lavoro, instaurata da **D. J.** [OMISSIS], parte ricorrente, contro **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, ente di diritto pubblico, [OMISSIS], parte convenuta, Ljubljana, [OMISSIS],

al fine di ottenere il **pagamento di differenze stipendiali per un ammontare di EUR 53 985,02.**

Il Vrhovno sodišče Republike Slovenije [OMISSIS],

con ordinanza [OMISSIS] in data 2 aprile 2019, ha sospeso il procedimento ed ha deciso di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea una domanda di pronuncia pregiudiziale.

[Or. 2]

I. Situazione di fatto e di diritto

1. Il ricorrente ha svolto attività di lavoro dipendente come tecnico specialista delle trasmissioni. Egli ha prestato servizio dal 1° agosto 2008 fino al 31 gennaio 2015 presso alcuni Centri di trasmissione (in prosieguo: i «CT»), e precisamente fino al mese di giugno 2013 incluso presso il CT di Pohorje, e dal luglio 2013 presso il CT di Krvavec. La natura del lavoro, la distanza del CT dal luogo di abitazione [OMISSIS] e la periodica difficoltà di accesso al CT [OMISSIS] dove veniva prestata l'attività lavorativa hanno reso necessario il soggiorno nei pressi del sito di installazione. La parte convenuta ha predisposto la permanenza in un alloggio nel CT (con cucina, zona giorno, zona riposo e bagno). Nei CT lavoravano contemporaneamente due dipendenti – due tecnici – che si avvicendavano secondo turni o fasce orarie. Dopo lo svolgimento dell'attività lavorativa, i due tecnici potevano riposarsi nelle zone giorno o dedicarsi ad attività di tempo libero nelle vicinanze. Essi potevano disporre del loro tempo libero nei limiti delle possibilità offerte dalla rispettiva località.
2. Gli accertamenti dei giudici dei gradi inferiori in merito alla suddivisione del tempo di lavoro ed al regime di svolgimento dell'attività lavorativa sono invero scarni, ma da essi risulta in maniera sufficientemente chiara che i due lavoratori svolgevano la loro attività lavorativa secondo turni che andavano uno dalle h 6 alle h 18 e l'altro dalle h 12 alle h 24. Si tratta di constatazioni in punto di fatto che non possono più essere messe in discussione nel procedimento di cassazione. I due lavoratori si accordavano per stabilire chi di essi avrebbe lavorato nel primo turno e chi nel secondo turno. Poiché il ricorrente era un amante dei film e delle serie televisive, egli ha lavorato il più delle volte nel turno dalle h 12 alle h 24. Il lavoro svolto nel periodo così determinato era «lavoro ordinario» e richiedeva la presenza sul posto di lavoro e comprendeva in media da due a tre ore di lavoro effettivo (giro di ispezione del CT, controlli, misurazioni, letture di dati, piccola manutenzione, sostituzione di filtri, ecc.), mentre il tempo rimanente consisteva nel sedere dinanzi allo schermo, nel sorvegliare le trasmissioni in onda sullo schermo, nell'attendere eventuali allarmi e nell'intervenire ogni qualvolta fosse necessario. Anche guardando la televisione era possibile controllare il segnale; per questo i due tecnici potevano, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, trattenersi anche nel locale diurno e guardare la televisione.
3. La parte convenuta corrispondeva uno stipendio al ricorrente per le dodici ore di lavoro ordinario (per la presenza effettiva sul posto di lavoro). Essa conteggiava il periodo dalle h 0 alle h 6 di mattina come tempo di riposo, per il quale non versava all'interessato alcuna retribuzione, mentre le rimanenti sei ore non comprese nel turno giornaliero (ad esempio dalle h 6 fino alle h 12, oppure dalle h 18 fino alle h 24) le considerava come periodo di reperibilità continuativa. In questo periodo un lavoratore svolgeva il lavoro (quale lavoro ordinario nell'ambito del suo turno giornaliero), mentre l'altro lavoratore era libero. Questi poteva allontanarsi dal CT, passeggiare con il cane, recarsi in una delle baite circostanti o [Or. 3] in qualunque altro posto, senza limitazioni. Il lavoratore doveva però essere raggiungibile in caso di chiamata e, se necessario, doveva

attivarsi e tornare al lavoro nel giro di un'ora. Le singole incombenze concrete potevano essere espletate nell'ordine temporale più conveniente: solo le attività urgenti dovevano essere svolte immediatamente, mentre le rimanenti potevano anche essere rimandate al giorno successivo. A fronte di tale periodo di reperibilità, la convenuta conteggiava e versava al ricorrente un'integrazione salariale (indennità) nella misura del 20% dello stipendio di base; se però durante tale periodo di reperibilità si rendeva necessario, a seguito di chiamata, un intervento effettivo (con ritorno sul posto di lavoro), il tempo impiegato veniva conteggiato e remunerato come lavoro ordinario. Tutte le ore di lavoro effettivamente svolte venivano perequate dalla convenuta sul periodo di riferimento di sei mesi, così che al termine di tale periodo di riferimento non vi erano ore di lavoro ordinario in eccesso.

4. La convenuta ha liquidato a beneficio del ricorrente lo stipendio e le integrazioni ai sensi del Regolamento interno sul tempo di lavoro, il quale, all'articolo 16, stabilisce che la reperibilità continuativa per esigenze di servizio comporta la raggiungibilità del lavoratore al di fuori del suo orario di lavoro a mezzo telefono o con l'ausilio di altri strumenti, affinché, in caso di necessità, sia garantita la possibilità di arrivo sul posto di lavoro. La convenuta si opponeva a che tale periodo fosse considerato quale servizio di guardia. Ai sensi dell'articolo 8 del citato Regolamento interno, per servizio di guardia si considera il periodo durante il quale il lavoratore non può disporre liberamente del proprio tempo e deve essere a disposizione sul suo posto di lavoro, stabilito dal dirigente del gruppo, affinché egli possa cominciare con il suo lavoro abituale e/o con determinate attività e compiti connessi al suo lavoro.

II. Svolgimento del procedimento e allegazioni delle parti

5. Il ricorrente ha proposto un'azione per il pagamento di differenze stipendiali dovute a vario titolo. Oggetto della decisione del Vrhovno sodišče nel procedimento di cassazione è la richiesta di pagamento per le ore in cui è stata richiesta al ricorrente la reperibilità continuativa (sei ore), e precisamente nell'ammontare prescritto per il lavoro eccedente l'orario di lavoro ordinario (ore straordinarie per un ammontare lordo di EUR 53 985,02). Il ricorrente ha affermato che la convenuta avrebbe dovuto conteggiare nel tempo di lavoro, ovvero considerare quale attività lavorativa effettiva, anche il periodo di reperibilità continuativa durante il quale egli era in linea di principio libero, indipendentemente dal fatto che egli in tale periodo avesse svolto o no una qualche concreta attività lavorativa. A sostegno della sua richiesta, il ricorrente ha addotto la circostanza che egli viveva nel sito nel quale prestava la propria attività lavorativa e che per tale motivo si sarebbe dovuto ritenere che egli era presente sul posto di lavoro per tutto il tempo, di fatto per 24 ore al giorno. Non sarebbero stati presi in considerazione nell'ambito del contratto di lavoro collettivo tutti gli sforzi del sindacato dei lavoratori della radiodiffusione intesi a disciplinare la situazione dei lavoratori nei centri di trasmissione. La convenuta ha adottato il Regolamento sul tempo di lavoro (nell'anno 2011), nel quale essa ha definito la reperibilità

continuativa come tempo che non viene conteggiato nel tempo di lavoro. Tuttavia, la natura [Or. 4] del lavoro e della permanenza presso i centri di trasmissione era tale per cui il ricorrente non poteva disporre liberamente del proprio tempo, neppure nei periodi di libertà dal servizio, in quanto durante la reperibilità egli doveva, ogni qualvolta fosse necessario, rispondere alle chiamate ed arrivare sul posto di lavoro nel giro di un'ora. Tenuto conto del fatto che nei siti dei CT non c'erano molte possibilità di dedicarsi ad attività di svago, il più delle volte il ricorrente rimaneva per tutto il tempo nei locali del CT. Il ricorrente afferma che sarebbe stato necessario qualificare tale tempo come servizio di guardia, e dunque come effettivo svolgimento di attività lavorativa, e si sarebbe così dovuto remunerare questo tempo, in quanto eccedente l'orario di lavoro ordinario, quale lavoro eccedente il tempo di lavoro ordinario (ore straordinarie), sebbene la convenuta formalmente non avesse ordinato e richiesto un servizio di guardia e dunque una presenza fisica sul posto di lavoro durante queste sei ore.

6. La convenuta si è opposta alla domanda giudiziale del ricorrente. Essa ha affermato che il ricorrente dopo le dodici ore di adempimento della propria obbligazione lavorativa non si trovava in servizio di guardia, in quanto egli era libero oppure in stato di reperibilità continuativa, la quale non rientra nel tempo di lavoro. La convenuta ha conteggiato e pagato al ricorrente un'integrazione salariale per la reperibilità continuativa (e oltre a questo anche un'integrazione per l'irregolare distribuzione del tempo di lavoro), il tutto in conformità con il Regolamento interno sul tempo di lavoro.
7. Il giudice di primo grado ha respinto la domanda di pagamento delle ore di lavoro straordinario [OMISSIS]. Esso ha statuito che le ore di reperibilità continuativa, tenuto conto della natura degli obblighi del ricorrente durante tale periodo, non possono essere considerate come servizio di guardia. Le ore effettivamente svolte sono state pagate al ricorrente come lavoro ordinario e, nell'ambito di una redistribuzione del tempo di lavoro, sono state perequate sul periodo semestrale di riferimento. Per contro, il tempo restante in cui il ricorrente si trovava unicamente in stato di reperibilità e attendeva eventuali chiamate non si considera quale lavoro effettivo (svolgimento effettivo di mansioni) che avrebbe dovuto essere considerato e retribuito come servizio di guardia ovvero, in quanto eccedente l'orario di lavoro ordinario, come lavoro straordinario. Durante questo periodo non si richiedeva al ricorrente una presenza fisica sul posto di lavoro. Pertanto, tale periodo viene considerato quale reperibilità, per la quale il ricorrente ha ricevuto un'adeguata remunerazione (il 20% dello stipendio di base), e non quale tempo di lavoro. La convenuta non ha ordinato lo svolgimento di un servizio di guardia, né ha chiesto che il lavoratore, durante il periodo di reperibilità, si trattenesse sul luogo di lavoro. Sempre secondo il giudice di primo grado, se il ricorrente si è trattenuto sul luogo di lavoro ovvero nei locali del CT di sua spontanea volontà, ciò non può costituire un fondamento per l'accoglimento della domanda giudiziale da lui proposta.
8. Il giudice di seconda istanza ha respinto in questa parte l'appello proposto dal ricorrente [OMISSIS]. Tale giudice ha statuito che il ricorrente, nel periodo del

quale pretende la remunerazione a titolo di lavoro eccedente l'orario di lavoro ordinario, in quanto sarebbe stato in servizio di guardia, non aveva ricevuto l'ordine di svolgere un servizio di guardia, né la convenuta gli aveva chiesto una presenza fisica sul posto di lavoro, bensì gli aveva soltanto chiesto di ritornare, ove necessario, sul luogo di lavoro nel giro di un'ora. La permanenza del ricorrente [Or. 5] nel CT dopo le dodici ore di lavoro ordinario svolto non si configura quale servizio di guardia, anche se egli dopo tale periodo non tornava a casa, «giù a valle». L'obbligo di lavoro che il ricorrente aveva in questo periodo corrisponde alla definizione di reperibilità continuativa per esigenze di servizio ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento della convenuta sul tempo di lavoro. Il lavoro effettivo (ordinario) durava dodici ore, periodo questo che la convenuta ha riconosciuto come lavoro ordinario e per il quale ha altresì corrispondentemente remunerato il ricorrente. La convenuta ha riconosciuto e remunerato come lavoro ordinario anche le ore di lavoro effettivo che il ricorrente ha svolto quando su chiamata ha dovuto presentarsi sul luogo di lavoro allorché si trovava in stato di reperibilità. Il ricorrente ha sfruttato queste ore nell'ambito della perequazione sul periodo di riferimento semestrale. Il giudice di secondo grado ha chiarito altresì che le sentenze pronunciate dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (in prosieguo: la «CGUE») nelle cause C-303/98, Simap, e C-151/02, Jaeger, non vertevano su situazioni interamente paragonabili.

9. Il ricorrente ha proposto dinanzi all'odierno giudice remittente un ricorso per cassazione, con il quale afferma che la convenuta non ha stabilito in modo chiaro il tempo di lavoro e la durata dei turni, bensì ha lasciato ai due lavoratori nei CT la facoltà di accordarsi al riguardo. Il ricorrente afferma che il tribunale avrebbe inteso in modo errato la nozione di tempo di lavoro effettivo, in quanto quest'ultimo non sarebbe solo il tempo in cui il lavoratore presta effettivamente attività lavorative, ma anche tutto quel tempo in cui egli è presente sul sito indicato dal datore di lavoro. Attraverso il calendario delle ore di lavoro, la convenuta gli ha in realtà imposto turni di lavoro di più giorni. Essa ha abusato dell'istituto della reperibilità continuativa allo scopo di penalizzare esso ricorrente sotto il profilo della remunerazione per il tempo in cui egli doveva essere a disposizione. Nel periodo in cui era imposto un «turno di più giorni», egli non poteva disporre del proprio tempo, dal momento che si trovava o sul monte Pohorje o sul monte Krvavec, motivo per cui egli non si trova d'accordo con la tesi secondo cui durante questo periodo non svolgeva attività lavorativa. Il ricorrente afferma che la reperibilità continuativa ovvero la presenza continuativa sul sito del CT significa che egli di fatto lavorava (almeno) diciotto ore al giorno, mentre la presenza continuativa nel CT era richiesta per il fatto che era necessario prestare nei centri di trasmissione turni di servizio di ventiquattro ore.

III. Normativa nazionale

10. Lo Zakon o delovnih razmerjih [legge sui rapporti di lavoro] (ZDR-1; Uradni list RS n. 21/2013 e seguenti) definisce il tempo di lavoro all'articolo 142, il quale ha il seguente tenore:

«Articolo 142

(1) Il tempo di lavoro è il tempo di lavoro effettivo e il tempo di pausa ai sensi dell'articolo 154¹ della presente legge, come pure il tempo corrispondente alle assenze giustificate dal lavoro in base alla legge ed al contratto collettivo ovvero a un atto regolamentare generale.

[Or. 6]

(2) Costituisce tempo di lavoro effettivo tutto il tempo durante il quale il lavoratore lavora, dovendosi intendere per tale il periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e adempie i propri obblighi lavorativi in forza del contratto di lavoro.

(3) Il tempo di lavoro effettivo costituisce la base per il calcolo della produttività del lavoro».

11. Il Contratto collettivo per il settore pubblico (CCSP; Ur. 1. RS n. 57/2008 e seguenti)² stabiliva, all'articolo 46, quanto segue:

«Al dipendente pubblico spetta un'integrazione salariale per il periodo di reperibilità continuativa nella misura del 20% della tariffa oraria dello stipendio di base. I periodi di reperibilità continuativa del dipendente pubblico non vengono conteggiati quale tempo di lavoro».

12. Il Regolamento interno di RTV (parte convenuta) sul tempo di lavoro, del 22 dicembre 2010, così dispone:

«Articolo 6

Nell'ambito delle unità o dei servizi amministrativi, è consentito introdurre un servizio di guardia ovvero un'altra forma di reperibilità per esigenze di servizio, quando ciò sia imposto dalla necessità di svolgere un determinato lavoro senza interruzioni o in un determinato giorno oppure entro un determinato termine per motivi di protezione dinanzi a catastrofi naturali o incidenti di altro tipo, ovvero a causa di circostanze eccezionali che sono indipendenti dalla volontà del datore di lavoro e che quest'ultimo non può impedire.

Articolo 8

I periodi di servizio di guardia sono quelli durante i quali il lavoratore non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere a disposizione sul suo posto di lavoro o in un altro posto di lavoro stabilito dalla dirigenza, in modo tale

¹ L'articolo 154 dello ZDR-I disciplina la questione delle pause durante l'orario di lavoro, che vengono conteggiate come tempo di lavoro.

² [OMISSIS] [indicazioni concernenti la versione del contratto collettivo applicabile alla controversia di cui al procedimento principale]

per cui detto lavoratore possa cominciare con il suo lavoro abituale e/o con determinate attività e compiti connessi al suo lavoro. Si considera come servizio di guardia anche il tempo trascorso dal lavoratore per spostamenti sul territorio a bordo di veicoli in qualità di passeggero.

Articolo 9

Tutto il tempo prestato in servizio di guardia si considera come tempo di lavoro.

[Or. 7]

Articolo 16

Per il lavoratore, il periodo di reperibilità continuativa per esigenze di servizio può essere stabilito sulla base del processo produttivo e della suddivisione annua del lavoro a livello di UE (unità organizzative) ovvero di UPP (unità di produzione programmi). La reperibilità continuativa comporta la raggiungibilità del lavoratore al di fuori del suo orario di lavoro, per telefono o con l'ausilio di altri strumenti, affinché, in caso di necessità, sia garantita la possibilità di arrivo sul posto di lavoro. Il periodo di tempo massimo accettabile per raggiungere il luogo di lavoro è di un'ora. La reperibilità continuativa deve essere ordinata per iscritto e in accordo col lavoratore con almeno due giorni di anticipo. L'ordine scritto (formulario 5) per il periodo di reperibilità continuativa sul lavoro può essere stabilito su base mensile, settimanale o giornaliera.

I periodi di reperibilità continuativa non vengono conteggiati al lavoratore quale tempo di lavoro».

IV. Ragioni del rinvio pregiudiziale

13. Oggetto della presente controversia lavorativa è la remunerazione del tempo passato dal ricorrente in condizione di reperibilità continuativa. Questo collegio è consapevole del fatto che la questione della remunerazione non ricade nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/88. Tuttavia, ai fini della decisione sul ricorso per cassazione proposto dal ricorrente, esso constata che è possibile statuire sulla fondatezza della domanda giudiziale proposta dal predetto soltanto una volta che sarà stata fornita una risposta alle questioni qui sollevate. A causa della specificità della fattispecie qui in discussione non è possibile trovare una risposta del tutto chiara nelle sentenze che si sono occupate di analoghe problematiche, e precisamente nelle sentenze di cui alle cause:
 - Simap (C-303/98), nella quale la CGUE ha considerato la presenza fisica e la disponibilità del lavoratore sul posto di lavoro per la prestazione di servizi specialistici quale svolgimento di mansioni lavorative, anche quando l'attività effettivamente prestata vari in funzione delle circostanze (servizi di guardia del personale medico);

- Jaeger (C-151/02), nella quale la CGUE ha statuito che, in una situazione nella quale al lavoratore sia stato ordinato di essere reperibile per esigenze di servizio e raggiungibile in permanenza, senza dover essere presente sul luogo di lavoro, e nella quale però il lavoratore, pur restando a disposizione del datore di lavoro in quanto deve essere raggiungibile, possa gestire il proprio tempo con minori limitazioni e dedicarsi ai propri interessi, si considera come «orario di lavoro» ai sensi della Direttiva unicamente il tempo relativo all'effettiva prestazione di servizi;

[Or. 8]

- Tyco (C-266/14), nella quale la CGUE ha statuito che si considera quale orario di lavoro anche il tempo in cui lavoratore si reca con un veicolo al lavoro, in quanto l'attività viene svolta sul territorio e dell'obbligazione lavorativa fa parte anche lo stesso spostamento al domicilio dei clienti dove il lavoratore svolge la propria attività lavorativa;
 - Matzak (C-518/15), nella quale la CGUE ha statuito che anche la reperibilità di un vigile del fuoco che debba mantenersi reperibile in permanenza al suo domicilio e abbia l'obbligo di recarsi sul luogo di lavoro entro otto minuti dalla chiamata, costituisce orario di lavoro, indipendentemente dal fatto che i suoi spostamenti e la sua possibilità di disporre del proprio tempo libero siano limitati a causa dell'obbligazione correlata alla reperibilità, dovendosi considerare che in tale contesto assumono rilievo due circostanze, e precisamente che il lavoratore deve essere a casa durante il periodo di reperibilità (luogo designato) e che il tempo di reazione è breve (8 minuti).
14. Le circostanze del caso di specie portato alla cognizione dell'odierno giudice remittente sono differenti da quelle dei casi sopra citati, a motivo della specificità del lavoro svolto e dell'ubicazione del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa. Nel caso di specie si tratta di centri di trasmissione situati in luoghi difficilmente raggiungibili, specialmente in caso di condizioni meteorologiche avverse. Il CT di Pohorje sorge ad un'altezza di 1050 m sul livello del mare, mentre il CT di Krvavec si trova ad un'altezza di 1740 m sul livello del mare, motivo per cui i lavoratori, quando vengono assegnati in servizio a questi centri di trasmissione, risiedono là per tutto il tempo. In questi luoghi le possibilità di attività di svago nel tempo libero sono ridotte. Uno dei due siti è peraltro così lontano dalla residenza abituale del ricorrente che non viene in questione neppure la possibilità teorica di un ritorno a casa quando le condizioni meteorologiche sono maggiormente favorevoli. Questo collegio ritiene che la situazione del ricorrente sia differente da quelle nelle quali si trovavano i lavoratori nelle cause di cui si è già occupata la CGUE. Questo collegio ravvisa una differenza rispetto alla causa Simap (C-303/98) nel fatto che, nella presente fattispecie, non erano necessarie e richieste la presenza fisica del ricorrente e la sua disponibilità sul luogo di lavoro durante i periodi di reperibilità, tranne in caso di intervento. Rispetto alla causa Jaeger (C-151/02), che presenta le maggiori somiglianze, questo collegio ravvisa una differenza nel fatto che il ricorrente incontrava

maggiori limitazioni nella gestione del proprio tempo e nella cura dei propri interessi a causa dell'ubicazione stessa dei luoghi (e non perché egli doveva essere raggiungibile). Il luogo preciso in cui si sarebbe dovuto trovare il ricorrente non era stato fissato dalla convenuta. La ragione per cui il ricorrente viveva nel luogo in cui prestava la propria attività lavorativa non stava nel fatto che egli doveva essere a disposizione durante i periodi di reperibilità, bensì nelle caratteristiche geografiche del luogo dove si svolgeva l'attività lavorativa. Questo giudice ravvisa una differenza rispetto alla fattispecie esaminata nella causa Tyco (C-266/14) nel fatto che non è possibile equiparare il compimento del tragitto verso il domicilio dei clienti, quale parte di un processo lavorativo, alla situazione di reperibilità. E infine, la differenza rispetto alla causa Matzak (C-518/15) è data, ad avviso di questo collegio, dal fatto che al ricorrente non è stato imposto di trattenersi in un luogo determinato, ed egli aveva altresì un tempo di reazione alla chiamata sostanzialmente più lungo.

[Or. 9]

15. Le questioni che questo collegio sottopone alla CGUE sono le seguenti:

- Se l'articolo 2 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che, in circostanze quali quelle di cui al presente procedimento, si considera quale orario di lavoro la reperibilità continuativa, durante la quale il lavoratore che presta la propria opera presso una stazione di trasmissione radiotelevisiva deve, nel periodo in cui è libero dal servizio (quando la sua presenza fisica sul posto di lavoro non è necessaria), essere raggiungibile su chiamata e, se necessario, arrivare sul posto di lavoro entro un'ora.
- Se sulla definizione della natura della reperibilità continuativa in circostanze quali quelle di cui al presente procedimento influisca il fatto che il lavoratore soggiorna in un alloggio ricavato nel sito dove egli svolge il proprio lavoro (stazione di trasmissione radiotelevisiva), in quanto le caratteristiche geografiche del sito rendono impossibile (o più difficile) un ritorno giornaliero a casa («giù a valle»).
- Se la risposta ai due quesiti precedenti debba essere differente qualora si tratti di un sito in cui le possibilità di dedicarsi ad attività di svago nel tempo libero sono limitate a causa delle caratteristiche geografiche del luogo, o in cui il lavoratore incontra maggiori limitazioni nella gestione del proprio tempo libero e nella cura dei propri interessi (che non se vivesse a casa).

[OMISSIS]