

Versione anonimizzata

Traduzione

C-107/19 - 1

Causa C-107/19

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

12. febbraio 2019

Giudice del rinvio:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika)

Data della decisione di rinvio:

3. gennaio 2019

Attore:

XR

Convenuta:

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

[OMISSIS]

ORDINANZA

L'Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunale del distretto di Praga 9, Repubblica ceca; in prosieguo: il «Tribunale del distretto di Praga 9») [OMISSIS] nella causa promossa da

attore: **XR**, nato l'8 febbraio 1945,

residente in [OMISSIS] Praga [OMISSIS]

contro

convenuta: **Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost**, [OMISSIS]

con sede in [OMISSIS] Praga [OMISSIS]

vertente sul pagamento della retribuzione dovuta di importo pari a CZK 95 335 oltre interessi e spese

ha così deciso:

Il Tribunale del distretto di Praga 9 chiede alla Corte di giustizia dell'Unione europea, conformemente all'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, di pronunciarsi sulle seguenti questioni pregiudiziali:

- 1) Se sia consentito considerare come «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, la pausa durante la quale il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro entro 2 minuti in caso di partenza improvvisa per un intervento.
- 2) Se, sulla valutazione di cui alla precedente questione, incidano il fatto che l'interruzione [della pausa], in caso di partenza improvvisa per un intervento, avvenga soltanto in maniera occasionale e imprevedibile, ed eventualmente la frequenza di tale interruzione.
- 3) Se il giudice di primo grado chiamato a decidere, dopo che la sua decisione è stata annullata da un giudice di grado superiore e la causa è stata rinviata per la prosecuzione del giudizio nel merito, possa non attenersi a un parere giuridico espresso dal giudice di grado superiore, vincolante per il giudice di primo grado, nel caso in cui tale parere sia in contrasto con il diritto dell'Unione europea.

Motivazioni:

1. Con domanda del 6 novembre 2007 l'attore ha chiesto alla convenuta il pagamento di una somma pari a CZK 95 335, maggiorata degli interessi di mora, a titolo di parte della retribuzione non corrisposta, per il periodo da novembre 2005 a dicembre 2008. L'attore motiva la sua pretesa affermando di avere lavorato presso la convenuta ricoprendo la posizione di caposquadra vigile del fuoco, successivamente quella di vigile del fuoco, e di aver di fatto lavorato in servizio continuo. Tuttavia il datore di lavoro non gli aveva pagato la retribuzione per le due pause di trenta minuti per mangiare e riposare, fatte durante ogni turno di lavoro. L'attore afferma infatti che, anche quando usufruiva di queste pause, doveva essere a disposizione del datore di lavoro entro due minuti in caso di partenza improvvisa per un intervento.
2. Al fine di decidere la causa è determinante stabilire se, in questa situazione, il tempo della pausa, oggetto della controversia, sia computato nell'orario di lavoro. Il giudice del rinvio si domanda anche quali siano le conseguenze di un possibile conflitto tra una sentenza del Nejvyšší soud (Corte suprema, Repubblica ceca; in prosieguo: la «Corte suprema») e il diritto dell'Unione europea in ordine alla

natura vincolante del parere giuridico pronunciato in tale sentenza di cassazione nei confronti dei giudici di grado inferiore nello stesso procedimento.

Normativa nazionale

3. L'oggetto del procedimento è la richiesta attorea relativa al pagamento di parte della retribuzione non corrisposta per il periodo da novembre 2005 a dicembre 2008, per il caso di specie è pertanto dirimente, in parte, la normativa contenuta nella legge [OR. 2] n. 65/1965 sul codice del lavoro (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce; in prosieguo: il «ZPr») e, in parte, per quanto riguarda la quota retributiva richiesta per il periodo dal 1° gennaio 2007, la normativa contenuta nella legge n. 262/2006, sul codice del lavoro (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; in prosieguo: il «codice del lavoro»).
4. L'articolo 89, paragrafo 1, ZPr stabilisce quanto segue: «il datore di lavoro è tenuto a concedere al lavoratore una pausa di lavoro per mangiare e riposare della durata di almeno 30 minuti dopo un periodo massimo di sei ore di lavoro ininterrotto; ai lavoratori minori di età questa pausa deve essere concessa dopo un periodo massimo di quattro ore e mezza di lavoro ininterrotto. In caso di lavoro che non possa essere sospeso, al lavoratore deve essere garantito, anche senza sospensione dell'attività o del lavoro, un adeguato periodo per mangiare e riposare; ai lavoratori minori di età la pausa di lavoro per mangiare e riposare di cui alla prima frase deve essere sempre concessa» (grassetto aggiunto dal Tribunale distrettuale di Praga 9). Ai sensi dell'articolo 89, paragrafo 5, ZPr «le pause concesse per mangiare e riposare non vengono computate nell'orario di lavoro».
5. Disposizioni dal contenuto del tutto identico sono state successivamente adottate, con efficacia a partire dal 1° gennaio 2007, con la legge n. 262/2006 sul codice del lavoro, all'articolo 88, paragrafi 1 e 4. Nella loro prassi decisionale i giudici interpretano questa normativa in maniera conforme a quella precedente e hanno constatato che la giurisprudenza antecedente è pienamente applicabile anche alla normativa più recente.
6. In sede di interpretazione e definizione delle nozioni «pausa per mangiare e riposare» e «adeguato periodo per mangiare e riposare», la giurisprudenza richiama costantemente la sentenza della Corte suprema del 3 gennaio 2007, [OMISSIS], numero di riferimento 21 Cdo 42/2006, pubblicata al numero 93/2007 della Raccolta delle decisioni e dei pareri giudiziari, parte civilistica e commerciale. In essa la Corte suprema ha affermato:

«Lo svolgimento di lavoro subordinato (dipendente) da parte del lavoratore in favore del datore di lavoro è caratterizzato dal rapporto gerarchico esistente tra il datore di lavoro, in posizione di superiorità, e il lavoratore, in posizione di inferiorità, e dal fatto che il lavoro è svolto esclusivamente dal lavoratore in prima persona in favore del datore di lavoro, secondo le istruzioni del datore di lavoro, in suo nome, in cambio di una retribuzione, di uno stipendio oppure di un

compenso per il lavoro, durante un orario di lavoro o un periodo diversamente stabilito o concordato presso il luogo di lavoro del datore di lavoro o un altro luogo concordato, a spese del datore di lavoro e sotto la sua responsabilità. A partire dal giorno in cui è costituito il rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto ad assegnare al lavoratore il lavoro secondo il contratto di lavoro, a pagargli la retribuzione per il lavoro svolto, a creare le condizioni perché il lavoratore possa portare a compimento con successo le sue prestazioni lavorative e ad osservare le altre condizioni di lavoro fissate dalle norme di legge e dal contratto collettivo o dal contratto di lavoro [articolo 35, paragrafo 1, lettera a), ZPr e articolo 38, paragrafo 1, lettera a), codice del lavoro] e, a fronte di questo, il lavoratore è tenuto, secondo le istruzioni del datore di lavoro, a svolgere personalmente il lavoro in base al contratto di lavoro, nell'orario di lavoro concordato e ad osservare le norme disciplinari [articolo 35, paragrafo 1, lettera b), ZPr e analogamente articolo 38, paragrafo 1, lettera b), codice del lavoro].

Il datore di lavoro è legittimato ad esigere – come emerge da quanto sopra indicato – dal lavoratore l'adempimento delle obbligazioni, derivanti dal rapporto gerarchico tra loro sussistente soltanto durante l'orario di lavoro. Al di fuori dell'orario di lavoro, intendendosi con quest'ultimo il tempo durante il quale il lavoratore è tenuto a svolgere il lavoro in favore del datore di lavoro [v. articolo 83, paragrafo 1, ZPr e analogamente articolo 78, paragrafo 1, lettera a), codice del lavoro], il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di tenersi a sua disposizione; se il lavoratore rifiuta di svolgere il lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, vale a dire durante un periodo di riposo che non rientra nell'orario di lavoro [v. articolo 83, paragrafo 2, ZPr e analogamente articolo 78, paragrafo 1, lettera a), codice del lavoro], agisce in conformità della legge e per questa ragione, poiché non si tratta di una violazione colpevole degli obblighi di legge nell'adempimento delle prestazioni lavorative oppure in relazione diretta ad esse, non è possibile rimproverargli neppure la violazione delle norme disciplinari (degli obblighi professionali). È necessario tenere conto di queste constatazioni fondamentali anche in sede di valutazione della natura e del rapporto tra le nozioni di “pausa di lavoro per mangiare e riposare” e di “adeguato periodo per mangiare e riposare”. Se, quindi, il datore di lavoro concede al lavoratore senza sospensione dell'attività o del lavoro un adeguato periodo per mangiare e riposare, si tratta di orario di lavoro per il quale spetta al lavoratore una retribuzione»

7. Tutte le decisioni ad oggi adottate nel caso di specie hanno fatto riferimento alle suindicate conclusioni, laddove nelle loro sentenze il giudice del rinvio e il giudice d'appello, basandosi sui fatti accertati (vedi punti 8-10), sono giunti alla conclusione che all'attore sia stato concesso un adeguato periodo per riposare e mangiare in quanto «dalla natura del lavoro dell'attore è chiaro che non esisteva alcun periodo del turno durante il quale potesse essere escluso lo svolgimento di un lavoro imprevisto ». La Corte suprema, al contrario, è giunta alla conclusione che, nel caso dell'attore, si sia trattato di una pausa per mangiare e riposare in quanto «la natura del lavoro dell'attore permetteva che il programma giornaliero

dei dipendenti del corpo dei vigili del fuoco (Hasičský záchranný sbor; in prosieguo: il «corpo dei vigili del fuoco»), basato su uno svolgimento “prevedibile” del turno, stabilisse tra l’altro anche il periodo esatto durante il quale i lavoratori dovessero usufruire della prima e della seconda pausa per mangiare e riposare senza che, così facendo, venisse inficiato in alcun modo lo svolgimento del servizio. È certamente possibile che non dovesse essere esclusa l’“esecuzione imprevista di mansioni” durante le pause stabilite, tuttavia in tali circostanze, la natura fortuita dell’esecuzione di mansioni non consente la loro qualifica come lavoro di carattere sistematico che “non può essere sospeso”» [OR. 3]

Accertamento dei fatti di causa e procedimento dinanzi ai giudizi nazionali

8. Nel procedimento è stato dimostrato che l’attore è stato impiegato dalla convenuta (Dopravní podnik hl. m. Prahy) nella posizione di caposquadra vigile del fuoco – fino al 31 dicembre 2007, poi nella posizione di vigile del fuoco fino al 31 dicembre 2008. Egli svolgeva il lavoro in regime di turni diurni e notturni; il turno diurno iniziava alle ore 6:45 e finiva alle ore 19:00, mentre quello notturno si svolgeva dalle ore 18:45 alle ore 7:00. Il programma diurno dell’azienda prevede delle pause dal lavoro. Il programma di lavoro giornaliero dei dipendenti del corpo dei vigili del fuoco dell’azienda stabilisce in modo dettagliato i periodi e le attività svolte durante un turno, comprese la prima e la seconda pausa, sempre della durata di 30 minuti, dalle ore 11:15 alle ore 11:45 e dalle ore 23:15 alle ore 23:45 e, inoltre, dalle ore 16:15 alle ore 16:45 e dalle ore 04:15 alle ore 04:45.
9. Nell’area del deposito di Kačerov, dove l’attore svolgeva il proprio lavoro, si trova un edificio destinato ai vigili del fuoco dove i lavoratori hanno a disposizione una piccola cucina – munita di un forno a microonde, un fornello, un frigorifero e un congelatore e con uno spazio per il consumo dei cibi, – dove i lavoratori possono prepararsi i pasti. Al di fuori di tale area, in un altro edificio distante circa 200 metri, si trovano una mensa aziendale e un refettorio, in funzione dalle ore 6:30 alle 13:30, dove si cucina per i lavoratori. Durante il turno i vigili del fuoco possono recarsi alla mensa aziendale, vale a dire possono lasciare il loro edificio. Durante questo periodo essi sono comunque equipaggiati con ricetrasmittenti per il caso in cui sia necessario partire immediatamente per qualche intervento. In questa eventualità devono presentarsi entro due minuti all’uscita e un veicolo arriva a prenderli presso l’edificio dov’è situata la mensa aziendale.
10. La convenuta non ha computato nell’orario di lavoro dei suoi dipendenti, caposquadra vigili del fuoco o vigili del fuoco, le pause fruite per mangiare e riposare e non ha pagato loro la retribuzione per tale periodo. Se, tuttavia, durante dette pause aveva luogo un intervento, questo periodo sarebbe stato computato nell’orario di lavoro dei dipendenti – vigili del fuoco quale lavoro straordinario e, come tale, sarebbe stato retribuito. Durante le pause non era assicurata in alcun modo la sostituibilità, ancorché parziale, dei lavoratori.

11. Sulla base di tale accertamento dei fatti, il giudice locale ha deciso con sentenza del 14 settembre 2016 [OMISSIS] di imporre alla convenuta il pagamento all'attore della somma complessiva di CZK 95 335 unitamente all'interesse di mora specificato. Su appello della convenuta, il Městský soud v Praze (Tribunale municipale di Praga, Repubblica ceca; in prosieguo: il «Tribunale municipale»), quale giudice d'appello, ha confermando integralmente la sentenza del giudice di primo grado con sentenza del 22 marzo 2017 [OMISSIS]. La convenuta ha quindi adito, con un mezzo di impugnazione straordinario, la Corte suprema, che con sentenza del 12 giugno 2018, numero di riferimento 21 Cdo 6013/2017 – 448, ha annullato entrambe le sentenze dei giudici di grado inferiore e ha rimesso la causa al giudice di primo grado affinché proseguisse il procedimento attenendosi al proprio parere giuridico, per quest'ultimo vincolante.
12. La Corte suprema, in tale sentenza, ha esaminato solo marginalmente la questione relativa al diritto dell'Unione europea applicabile, nel constatare che:
- «è indiscutibile che – come evidenzia la disposizione dell'articolo 88, paragrafo 1, contenuta nella parte della seconda frase dopo il punto e virgola, codice del lavoro – l'adeguato periodo per mangiare e riposare si computa nell'orario di lavoro in quanto – a prescindere dal fatto che la direttiva 93/104/CE del Consiglio, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, che il giudice d'appello richiama, è stata abrogata il 1° agosto 2004 – resta vero che l'orario di lavoro è qualsiasi periodo in cui il dipendente lavora oppure è a disposizione del datore di lavoro, nel rispetto della normativa nazionale o delle consuetudini».*
13. A tale riguardo è necessario sottolineare che la normativa nazionale, nello specifico la citata disposizione dell'articolo 88, paragrafo 1, parte della seconda frase dopo il punto e virgola, del codice del lavoro, distingue l'«adeguato periodo per riposare e mangiare» (nella citata sentenza della Corte suprema denominato come «adeguato periodo per mangiare e riposare») che il datore di lavoro è tenuto a concedere al lavoratore in caso di lavori che non possono essere sospesi. Si tratta tipicamente di lavori «tecnologicamente e operativamente (a livello funzionale) non sospendibili, che sotto il profilo organizzativo non permettono di assicurare pause dal lavoro, o nel cui svolgimento non è possibile sostituire il lavoratore durante la pausa. Nella prassi si può trattare in particolare delle seguenti tipologie di casi: la cosiddetta postazione di lavoro con una sola persona (operatore) dove non è possibile concedere pause in nessun turno, situazioni eccezionali in cui il lavoratore non può usufruire della pausa, sebbene ne goda in circostanze normali» [OMISSIS]. La Corte suprema non ha considerato la pausa controversa come un periodo del genere.
14. [OR. 4] D'altro lato, però, l'articolo 88, paragrafo 1, prima frase, del codice del lavoro definisce la «pausa dal lavoro per mangiare e riposare» che non si computa nell'orario di lavoro. La Corte suprema ha considerato la pausa controversa, nel corso della quale il lavoratore (vigile del fuoco) deve essere a disposizione del datore di lavoro entro due minuti, proprio come una pausa rientrante nei suddetti

tipi. Secondo il suo parere, infatti, i giudici di grado inferiore non hanno considerato che

«la natura del lavoro dell'attore permetteva che il programma giornaliero dei dipendenti [del corpo dei vigili del fuoco], basato su uno svolgimento prevedibile del turno, stabilisse tra l'altro anche il periodo esatto durante il quale i lavoratori dovessero usufruire della prima e della seconda pausa per mangiare e riposare senza che, così facendo, venisse inficiato in alcun modo lo svolgimento del servizio. È certamente possibile che non dovesse essere esclusa l'esecuzione imprevista di mansioni durante le pause stabilite, tuttavia in tali circostanze, la natura fortuita dell'esecuzione di mansioni, non consente la loro qualifica come lavoro di carattere sistematico che non può essere sospeso».

15. A tale riguardo la Corte suprema ha inoltre indicato che:

«Se per valutare la natura del lavoro dovesse essere determinante la circostanza che nel corso della fruizione della pausa dal lavoro possa a volte intervenire la necessità imprevista di interrompere la pausa, tale considerazione potrebbe valere non solo per i casi di svolgimento di lavoro imprevisto secondo il contratto di lavoro, ma anche per i casi di adempimento degli obblighi di intervento ai sensi dell'articolo 249, paragrafo 2, codice del lavoro».

16. La disposizione dell'articolo 249, paragrafo 2, codice del lavoro disciplina anche l'obbligo generale del lavoratore di scongiurare un danno imminente per il datore di lavoro:

«Se è necessario un intervento per scongiurare un danno imminente per il datore di lavoro, il lavoratore è tenuto ad intervenire; non è tenuto a farlo se una circostanza importante glielo impedisce oppure se, così facendo, esporrebbe se stesso o altri lavoratori, eventualmente i familiari, ad un grave pericolo».

17. Secondo il parere giuridico della Corte suprema, dunque, il fatto che le partenze improvvise per un intervento, in conseguenza delle quali si verifica un'interruzione della pausa per mangiare e riposare, avvengano solo in modo fortuito ed imprevedibile, eventualmente soltanto di rado, è un elemento certamente dirimente, e, pertanto, non è possibile considerarlo quale aspetto dell'ordinario adempimento degli obblighi lavorativi. Quindi, secondo la Corte suprema, la pausa in discussione non può essere considerata come orario di lavoro.

18. Il suddetto parere giuridico vincola il giudice del rinvio ai sensi dell'articolo 243g, paragrafo 1, codice di procedura civile (o.s.ř.; in prosieguo: il «codice di procedura civile»).

19. Tuttavia, nell'ulteriore prosecuzione del procedimento (in seguito la Corte suprema ha rimesso la causa al giudice di primo grado), l'attore ha evidenziato il fatto che, per giudicare la causa, sarebbe necessario prendere in considerazione anche la dicitura della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del

Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e la rispettiva giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea e ha proposto al giudice di procedere ai sensi dell'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

20. A tale riguardo il giudice del rinvio afferma di essere a conoscenza non solo della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 3 ottobre 2000, Simap, C-303/98 (EU:C:2000:528), citata dall'attore nelle sue osservazioni dinanzi alla Corte suprema, ma anche di diverse altre, in particolare di quella del 21 febbraio 2018, Matzak, C-518/15 (EU:C:2018:82). In essa la Corte di giustizia ha esaminato se *«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, le quali limitano molto fortemente le possibilità di svolgere attività diverse devono essere considerate come orario di lavoro»* [punto 53]. La Corte di giustizia in detta sentenza ha constatato tra l'altro che:

«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 è 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 in caso di bisogno. Occorre considerare, infatti, che tali obblighi, i quali rendono impossibile ai lavoratori interessati di scegliere il luogo in cui stare durante le ore di guardia, rientrano nell'esercizio delle loro funzioni» (punto 59).

21. Da questo la Corte di giustizia ha concluso che:

«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» (punto 66). [OR. 5]

Continuazione

22. Come osservato sopra, nel caso qui in esame, i lavoratori – vigili del fuoco devono essere a disposizione del datore di lavoro entro due minuti nel caso di partenza improvvisa per un intervento. Ad avviso del giudice del rinvio, ciò esclude del tutto che scelgano il luogo in cui trascorrere tale pausa e, pertanto, a maggior ragione, occorre considerare questo periodo come orario di lavoro ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2003/88 – in contrasto con il parere giuridico vincolante della Corte suprema.
23. Per completezza poi il giudice del rinvio sottolinea che l'oggetto delle questioni pregiudiziali non è in alcun senso la determinazione dell'importo del compenso per la pausa in discussione. Da una parte il giudice del rinvio è consapevole del fatto che la questione della remunerazione a tale titolo non è oggetto di regolamentazione da parte della citata direttiva oppure del diritto dell'Unione

europea. Dall'altra, il diritto nazionale determina in modo univoco con quale modalità deve essere determinato il compenso per la pausa in discussione qualora questa sia considerata come orario di lavoro.

24. Il giudice del rinvio è consapevole di non poter ignorare i propri obblighi derivanti prima di tutto dal principio dal carattere vincolante delle decisioni del giudice di legittimità (articolo 243g, paragrafo 1, codice di procedura civile). Dall'altro lato è tuttavia consapevole degli obblighi che gli impone l'articolo 36 della Carta [ceca] dei diritti e delle libertà fondamentali [Ústavní zákon č. 2/1993 Sb (legge costituzionale ceca n. 2/1993)], che disciplina il diritto ad un processo equo. Ricorda a tale riguardo che l'attore rivendica i propri diritti sin dall'anno 2007, che dal 1° gennaio 2009 è in pensione e attualmente ha 73 anni.

25. Nel contempo il giudice del rinvio deve tener conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea secondo la quale

« il diritto dell'Unione osta a che un organo giurisdizionale nazionale, al quale spetti decidere a seguito di un rinvio ad esso fatto da un organo giurisdizionale di grado superiore adito in sede d'impugnazione, sia vincolato, conformemente al diritto nazionale di procedura, da valutazioni formulate in diritto dall'istanza superiore qualora esso ritenga, alla luce dell'interpretazione da esso richiesta alla Corte, che dette valutazioni non siano conformi al diritto dell'Unione » (sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 5 ottobre 2010, Elčinov, C-173/09, EU:C:2010:581, punto 32).

26. Da queste circostanze e nel pieno rispetto del parere giuridico pronunciato dalla Corte suprema, il giudice del rinvio ha deciso di sospendere il procedimento ai sensi dell'articolo 109, paragrafo 1, lettera d), del codice di procedura civile ceco con ordinanza del 29 novembre 2018 [OMISSIS] e di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea le questioni pregiudiziali enunciate nel dispositivo della presente ordinanza, avendo valutato che tale modo di procedere garantisce nel miglior modo i diritti delle parti sanciti a livello costituzionale e i diritti loro conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione europea.

[procedura nazionale][OMISSIS]