



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea  
**COMUNICATO STAMPA n. 201/21**  
Lussemburgo, 11 novembre 2021

Sentenza nella causa C-214/20  
Dublin City Council

## **La Corte precisa la portata della nozione di «orario di lavoro» per un periodo di guardia in regime di reperibilità**

MG, vigile del fuoco discontinuo in servizio, a tempo parziale, presso il Dublin City Council (comune di Dublino, Irlanda), è, in base ad un sistema di guardia in regime di reperibilità, messo a disposizione del contingente della caserma, dal quale ha ricevuto la propria formazione. Egli è tenuto a partecipare al 75% degli interventi di tale contingente e ha facoltà di astenersi dai restanti interventi. MG, che non ha obblighi di presenza in un luogo determinato durante i suoi periodi di guardia, deve, qualora riceva una convocazione di emergenza per partecipare a un intervento, raggiungere la caserma nel termine massimo di dieci minuti. Il periodo di guardia in regime di reperibilità copre, in linea di principio, 7 giorni alla settimana e 24 ore al giorno, e si interrompe soltanto per i periodi di congedo o di indisponibilità previamente comunicati.

MG è tuttavia autorizzato ad esercitare un'attività professionale, purché tale attività non superi le 48 ore settimanali in media. Perciò egli esercita l'attività autonoma di tassista.

Ritenendo che le ore durante le quali è di guardia per il suo datore di lavoro debbano essere considerate come «orario di lavoro», a norma della legge irlandese sull'organizzazione dell'orario di lavoro e della direttiva 2003/88<sup>1</sup>, MG ha presentato un reclamo in tal senso dinanzi alla Workplace Relations Commission (Commissione per le relazioni professionali, Irlanda). Poiché tale reclamo è stato respinto, ha proposto ricorso dinanzi al Labour Court (Tribunale del lavoro, Irlanda).

MG sostiene di dovere permanentemente essere in grado di rispondere con rapidità alla convocazione di emergenza, il che gli impedirebbe di dedicarsi liberamente ai suoi impegni familiari e sociali, nonché alla sua attività professionale di tassista. Imponendogli un periodo di guardia di 7 giorni alla settimana e 24 ore al giorno, e rifiutandosi di riconoscere che le ore di guardia rientrano nell'orario di lavoro, il comune di Dublino violerebbe le norme sul riposo giornaliero e settimanale, nonché sulla durata massima dell'orario settimanale di lavoro.

Adita in via pregiudiziale dal Tribunale del lavoro, la Corte precisa, in particolare, in che misura i periodi di guardia in regime di reperibilità possano essere considerati come «orario di lavoro» ai sensi della direttiva 2003/88<sup>2</sup>.

### **Giudizio della Corte**

La Corte ricorda, innanzitutto, che rientra nella nozione di «orario di lavoro», contenuta nell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, l'integralità dei periodi di guardia, compresi quelli in regime di reperibilità, nel corso dei quali i vincoli imposti al lavoratore sono tali da incidere oggettivamente e in maniera molto significativa sulla facoltà, per quest'ultimo, di gestire liberamente, durante i

<sup>1</sup>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).

<sup>2</sup>Articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88.

suddetti periodi, il tempo in cui il datore di lavoro non richiede la sua attività professionale e di dedicare tale tempo ai propri interessi <sup>3</sup>.

La Corte fornisce poi indicazioni al giudice del rinvio perché quest'ultimo possa valutare se MG sia sottoposto a siffatti vincoli significativi.

A questo proposito la Corte osserva che la possibilità riconosciuta a MG di esercitare un'ulteriore attività professionale nel corso dei suoi periodi di guardia costituisce un indice rilevante del fatto che le condizioni del regime di reperibilità non sottopongono tale lavoratore a vincoli significativi aventi un impatto molto considerevole sulla gestione del suo tempo, purché risulti che i diritti e gli obblighi derivatigli dal suo contratto di lavoro, dai contratti collettivi e dalla normativa irlandese siano strutturati in modo da consentire l'esercizio effettivo di un'attività siffatta per una parte cospicua dei suddetti periodi.

La circostanza che MG non debba, in alcun momento, trovarsi in un luogo preciso durante i suoi periodi di guardia, il fatto che egli non sia tenuto a partecipare a tutti gli interventi effettuati a partire dalla sua caserma di assegnazione, giacché nel caso di specie un quarto di tali interventi può svolgersi in sua assenza, nonché il dato che gli sia consentito esercitare un'ulteriore attività professionale, potrebbero costituire elementi oggettivi che consentono di ritenere che egli sia in grado di sviluppare, secondo i propri interessi, tale ulteriore attività professionale durante i periodi suddetti e di dedicarvi una parte considerevole della durata di questi ultimi, a meno che la frequenza media delle chiamate di emergenza e la durata media degli interventi non impediscano l'esercizio effettivo di un'attività professionale abbinabile al servizio come vigile del fuoco discontinuo.

Non possono essere prese in considerazione le difficoltà organizzative che possono derivare dalle scelte del lavoratore, come la scelta di un luogo di residenza o di luoghi di esercizio di un'ulteriore attività professionale più o meno distanti dalla sede che egli deve essere in grado di raggiungere nel termine stabilito nell'ambito del suo servizio come vigile del fuoco discontinuo.

Pertanto, la Corte conclude che l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che un periodo di guardia in regime di reperibilità effettuato da un vigile del fuoco discontinuo, durante il quale tale lavoratore esercita, con l'autorizzazione del suo datore di lavoro, un'attività professionale autonoma ma deve, in caso di convocazione di emergenza, raggiungere la caserma alla quale è assegnato entro un termine massimo di dieci minuti, non costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione, se da una valutazione globale di tutte le circostanze del caso di specie risulta che i vincoli imposti a detto lavoratore durante tale periodo non sono tali da incidere obiettivamente e in maniera molto significativa sulla facoltà di quest'ultimo di gestire liberamente, nel corso di detto periodo, il tempo durante il quale le sue prestazioni professionali come vigile del fuoco non sono richieste.

---

**IMPORTANTE:** Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

---

*Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.*

*Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia*

*Contatto stampa: Cristina Marzagalli 📞 (+352) 4303 8575*

---

<sup>3</sup>Sentenza del 9 marzo 2021, Stadt Offenbach am Main, (Période d'astreinte d'un pompier) [C-580/19](#) (v. comunicato stampa [n° 35/21](#)).