



L'avvocato generale Pitruzzella propone alla Corte di dichiarare l'esistenza dell'obbligo per le imprese di instaurare un sistema di misurazione dell'orario giornaliero di lavoro effettivo

Gli Stati membri sono liberi di determinare le forme e i modi di attuazione di tale obbligo

Il sindacato spagnolo Federación de Comisiones Obreras (CCOO), sostenuto da quattro altre organizzazioni sindacali, ha presentato un ricorso collettivo dinanzi all'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna) contro la Deutsche Bank SAE, chiedendo che fosse dichiarato l'obbligo a carico di quest'ultima di istituire un sistema di registrazione dell'orario di lavoro giornaliero effettivo svolto dal personale dipendente. Secondo detto sindacato, tale sistema consentirebbe la verifica del rispetto dell'orario di lavoro stabilito e dell'obbligo di trasmettere ai rappresentanti sindacali le informazioni relative al lavoro straordinario effettuato mensilmente, in osservanza della legislazione nazionale. Ad avviso dei sindacati, l'obbligo di stabilire questo sistema discende non solo dalla legislazione nazionale ma anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (in prosieguo: la «Carta») e dalla direttiva 2003/88¹. La Deutsche Bank sostiene, invece, che dalla giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna) risulta che il diritto spagnolo non prevede un tale obbligo generale.

In effetti, nella sua sentenza del 23 marzo 2017, il Tribunal Supremo ha escluso l'esistenza di un obbligo generale di registrare l'orario di lavoro ordinario, sottolineando che la legge spagnola obbliga unicamente a tenere un registro delle ore di lavoro straordinario effettuate e a comunicare alla fine di ogni mese il numero delle ore eventualmente svolte dai lavoratori ai loro rappresentanti sindacali. In particolare, il Tribunal Supremo ha osservato che la tenuta di un registro dell'orario di lavoro normale comporterebbe un rischio d'ingerenza ingiustificata dell'impresa nella vita privata del lavoratore e che, quando il legislatore spagnolo ha voluto imporre un tale registro, l'ha fatto in modo specifico, come per i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori mobili, marittimi o ferroviari.

L'Audiencia Nacional esprime dei dubbi sulla conformità della normativa spagnola, come interpretata dal Tribunal Supremo, al diritto dell'Unione. Secondo l'informazione fornita alla Corte, in Spagna il 53,7% delle ore di lavoro straordinario non sono registrate. Inoltre, il Ministero del lavoro e della sicurezza sociale spagnolo considera che, al fine di accertare se sono state svolte ore di lavoro straordinario, è necessario conoscere con esattezza il numero di ore di lavoro ordinario svolte. L'interpretazione del Tribunal Supremo priverebbe addirittura nella pratica i lavoratori di un mezzo di prova essenziale per dimostrare una prestazione eccedente le ore di lavoro ordinarie e i loro rappresentanti non avrebbero a disposizione un mezzo necessario per verificare il rispetto delle regole. Secondo l'Audiencia Nacional, in tale situazione, il diritto nazionale non sarebbe in grado di garantire l'effettività del rispetto degli obblighi previsti dalle direttive 2003/88 e 89/391².

Nelle sue conclusioni odierne, l'avvocato generale Giovanni Pitruzzella propone alla Corte di dichiarare che la Carta e la direttiva 2003/88 impongono l'obbligo per le imprese di

¹ 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).

² Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU 1989, L 183, pag. 1).

instaurare un sistema di misurazione dell'orario giornaliero di lavoro effettivo per i lavoratori a tempo pieno che non abbiano espressamente accettato, individualmente o collettivamente, di svolgere ore di lavoro straordinario e che non rivestano la qualifica di lavoratori mobili, della marina mercantile o ferroviari e ostano ad una normativa nazionale che non preveda tale obbligo. Aggiunge che gli Stati membri sono tuttavia liberi di prevedere la forma di rilevazione dell'orario giornaliero effettivo più idonea al raggiungimento dell'effetto utile del diritto dell'Unione.

L'avvocato generale rileva la necessità di consentire il pieno ed effettivo godimento dei diritti riconosciuti ai lavoratori dalla Carta e dalla direttiva 2003/88, riguardanti la limitazione della durata massima del lavoro e i periodi di riposo giornalieri e settimanali. Una tutela piena ed effettiva implica, infatti, l'individuazione di specifici obblighi in capo ai soggetti coinvolti, allo scopo di evitare che la disparità nella relazione economica tra datore di lavoro e lavoratore – quest'ultimo parte debole del contratto di lavoro – pregiudichi l'effettivo godimento dei diritti a quest'ultimo attribuiti dalla Carta e dalla suddetta direttiva.

Secondo l'avvocato generale, se gli Stati membri sono liberi di scegliere le forme e i modi con cui attuare la direttiva 2003/88, essi sono, in ogni caso, vincolati a un'obbligazione di risultato precisa e incondizionata quanto all'applicazione delle regole enunciate nella direttiva 2003/88. In effetti, essi devono adottare una disciplina normativa nazionale idonea a conseguire il risultato della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (la cui protezione rientra tra gli obiettivi fondamentali perseguiti dalla direttiva) tramite l'effettivo rispetto dei limiti sui tempi di lavoro, ed ad eliminare ogni ostacolo che, di fatto, pregiudichi o limiti il godimento dei diritti riconosciuti della suddetta direttiva. A tali obblighi degli Stati membri corrisponde una responsabilità particolare del datore di lavoro che, a sua volta, ha l'obbligo di adottare le misure adeguate per consentire ai lavoratori di esercitare senza ostacolo i diritti ad essi garantiti dalla direttiva 2003/88.

L'avvocato generale considera, in primo luogo che, **in mancanza di un sistema di misurazione dei tempi di lavoro, non vi è alcuna garanzia che i limiti temporali stabiliti dalla direttiva 2003/88 siano effettivamente rispettati e pertanto che i diritti che la direttiva stessa attribuisce ai lavoratori possano essere esercitati senza ostacoli.** Senza un tale sistema non è possibile né stabilire con oggettività e certezza la quantità di lavoro effettivamente svolta e la sua collocazione nel tempo né distinguere tra lavoro ordinario e lavoro straordinario. Anche l'autorità pubblica di controllo della sicurezza sul lavoro è privata della concreta possibilità di accertare e contestare eventuali inadempienze.

In secondo luogo, egli sottolinea che **l'assenza del suddetto sistema rende molto più difficile per il lavoratore tutelare in giudizio i diritti che la direttiva 2003/88 gli conferisce, privandolo di una prima traccia probatoria essenziale.** In effetti, in assenza di un tale sistema, qualora il datore di lavoro imponesse prestazioni lavorative in violazione dei limiti dell'orario di lavoro previsti dalla succitata direttiva, risulterebbe estremamente difficile azionare rimedi efficaci contro tali comportamenti illegittimi. Di conseguenza, quest'assenza indebolisce notevolmente l'effettività dei diritti che la direttiva 2003/88 garantisce ai lavoratori, che sono, in sostanza, rimessi all'arbitrio del datore di lavoro.

In sintesi, ad avviso dell'avvocato generale, **l'obbligo della misurazione dell'orario di lavoro giornaliero svolge una funzione essenziale a supporto del rispetto, da parte del datore di lavoro, di tutti gli altri obblighi previsti dalla direttiva 2003/88, quali i limiti alla durata della giornata lavorativa, il riposo giornaliero, i limiti alla durata della settimana lavorativa, il riposo settimanale e l'eventuale svolgimento di lavoro straordinario. Tali obblighi sono connessi non soltanto al diritto del lavoratore e dei suoi rappresentanti di poter controllare periodicamente la quantità di lavoro svolto a fini retributivi, ma soprattutto allo scopo della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.**

Il giudice nazionale è tenuto a verificare, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo complesso e applicando i metodi d'interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, se gli sia possibile pervenire a un'interpretazione di tale diritto che sia in grado di garantire la piena effettività del diritto dell'Unione. **Qualora sia impossibile interpretare una normativa nazionale come quella**

spagnola in modo da garantirne la conformità alla direttiva 2003/88 e alla Carta, il giudice nazionale deve disapplicare tale normativa nazionale e assicurarsi che sia rispettato l'obbligo per l'impresa di dotarsi di un sistema idoneo alla misurazione dell'orario effettivo di lavoro. L'avvocato generale rammenta che il medesimo obbligo d'interpretazione conforme include l'obbligo per i giudici nazionali di modificare, se del caso, una giurisprudenza consolidata se questa si basa su un'interpretazione del diritto nazionale incompatibile con gli scopi di una direttiva.

IMPORTANTE: Le conclusioni dell'avvocato generale non vincolano la Corte di giustizia. Il compito dell'avvocato generale consiste nel proporre alla Corte, in piena indipendenza, una soluzione giuridica nella causa per la quale è stato designato. I giudici della Corte cominciano adesso a deliberare in questa causa. La sentenza sarà pronunciata in una data successiva.

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](#) delle conclusioni è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575