

Causa C-110/24

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

9 febbraio 2024

Giudice del rinvio:

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Spagna)

Data della decisione di rinvio:

24 gennaio 2024

Ricorrente:

Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Publics (STAS-IV)

Resistente:

Valenciana d'Estrategies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, S. A. (VAERSA)

(omissis)

[Giudice del rinvio, parti e procedimento]

PREMESSA

PRIMO.– Il 13 ottobre 2023, questa Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sezione per il lavoro della Corte superiore di giustizia della Comunità Autonoma di Valencia) è stata adita di un ricorso collettivo proposto dal Sindicat de Treballadores y Treballadors de les Administracions i el Serveis Publics STAS-IV (in prosiegue: il ricorrente o lo STAS-IV) contro la società Valenciana d'Estrategies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, S. A. (in prosiegue: la VAERSA o la resistente), nel quale, dopo aver esposto i fatti, si chiedeva: «di dichiarare il diritto del personale addetto alla Biodiversità a che sia calcolato come orario di lavoro effettivo il tempo impiegato per gli spostamenti effettuati con il veicolo di servizio dalla base alla sede di destinazione e dalla sede di destinazione in cui svolgono quotidianamente le loro mansioni alla base, concludendo la giornata lavorativa alle 15:00, ora in cui il veicolo viene consegnato alla sede, e ordinare alla

VAERSA di conformarsi a tale dichiarazione con tutte le discendenti conseguenze».

Come richiesto nel ricorso, sono state citate come parti interessate le seguenti organizzazioni sindacali: Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), Confederació General del Treball del País Valencià i Múrcia (CGT-PV), Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT PV), Intercomarcal de Trabajadores de Castellón (SIT), Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO) e il Colectivo de Personal Administrativo y Técnico della VAERSA.

SECONDO.– (omissis)

TERZO.– (omissis) [procedimento nazionale]

QUARTO.– 1. Con ordinanza del 5 dicembre 2023 è stato deciso di concedere alle parti un termine di dieci giorni per presentare osservazioni sull'eventuale rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'Unione europea.

2. Il legale del sindacato ricorrente STAS-IV si è opposta con memoria al rinvio della questione pregiudiziale ritenendo che, conformemente alle disposizioni della direttiva 2003/88/CE e all'interpretazione datane dalla CGUE, occorra emettere sentenza di accoglimento del ricorso.

Anche il legale dell'avvocatura generale della Generalitat (Comunità Autonoma di Valencia) ha presentato argomenti contro il rinvio della questione pregiudiziale e ha chiesto la pronuncia di una sentenza di rigetto del ricorso sempre sulla base dell'interpretazione della direttiva 2003/88/CE e della giurisprudenza della CGUE.

FATTI E OGGETTO DELLA CONTROVERSIA

PRIMO.– Esposizione dei fatti rilevanti

La resistente VAERSA è una società che fa parte del settore pubblico delle imprese e delle fondazioni della Comunità Autonoma di Valencia, avente forma giuridica di società commerciale prevista dalla *settima disposizione aggiuntiva, in relazione all'articolo 2.3.b della Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones* (legge n. 1/2015, del 6 febbraio, della Comunità Autonoma di Valencia, sull'erario, sulle società partecipate e sulle sovvenzioni). Il suo azionista di maggioranza è la Comunità Autonoma di Valencia e fa capo alla Consellería de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergence Climática y Transición Ecológica (Assessorato all'agricoltura, sviluppo rurale, emergenza climatica e transizione ecologica).

La VAERSA è considerata un'entità propria dotata di personalità giuridica e un servizio tecnico dell'Administración de la Generalitat (amministrazione della Comunità Autonoma di Valencia) che fa parte dei vari enti che compongono

l'amministrazione locale e degli enti del settore pubblico dipendenti da uno di essi che abbia la qualità di amministrazione aggiudicatrice, ed è obbligata a eseguire gli incarichi di gestione in conformità con i progetti, i rapporti o altri documenti tecnici.

A partire dal 1° gennaio 2018, VAERSA ha aderito al 2° contratto collettivo per il personale al servizio dell'amministrazione della Comunità Autonoma.

Con decisione della Dirección General de Medio Natural y de Evaluación Ambiental (direzione generale per l'ambiente e la valutazione ambientale), sono stati approvati investimenti per il miglioramento delle zone della rete ecologica europea Natura 2000 della Comunidad Valenciana (Comunità Autonoma di Valencia) 2022-2025 e VAERSA è stata incaricata della loro attuazione conformemente alle specifiche tecniche.

L'attività dell'incarico strutturale comporta lo svolgimento di attività nell'ambiente naturale di tutto il territorio della Comunidad Valenciana (Comunità Autonoma di Valencia).

Il personale interessato dal ricorso collettivo è quello che figura nell'organigramma di VAERSA con la mansione di lavoratore/lavoratrice addetto/a alla biodiversità, che in precedenza era denominato personale di micro-riserva e oggi personale Rete Natura 2000.

Per lo svolgimento della sua attività, la VAERSA ha organizzato 15 gruppi di livello provinciale: di cui 6 a Valencia, 4 ad Alicante e 5 a Castellón, con la seguente composizione, ripartizione provinciale e punto di partenza:

- Gruppo Alicante Nord, con punto di partenza ad Alcoy, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Alicante Sud, con punto di partenza a Santa Faz, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Alicante Jávea, con punto di partenza a Jávea, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Alicante Orihuela, con punto di partenza a Orihuela, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Castellón Norte, con punto di partenza a Vistabella, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Castellón Forcall, con punto di partenza a Forcall, composto da 1 caposquadra e 2 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Castellón Peñíscola, con punto di partenza a Peñíscola, composto da 1 caposquadra e 2 specialisti micro-riserve.

- Gruppo Castellón Sur, con punto di partenza a VAERSA Castellón, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Castellón Altura, con punto di partenza ad Altura, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Valencia Norte, con punto di partenza presso il CIEF Quart de Poblet, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Valencia Sur, con punto di partenza a Gandía, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Valencia Ontinyent, con punto di partenza a Ontinyent, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Valencia Requena, con punto di partenza a Requena, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Valencia Ayora, con punto di partenza ad Ayora, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.
- Gruppo Valencia Aras de los Olmos, con punto di partenza ad Aras de los Olmos, composto da 1 caposquadra e 3 specialisti micro-riserve.

La VAERSA dispone anche di un caposquadra coordinatore provinciale e di un responsabile a livello della Comunità Autonoma.

Mediante messaggio WhatsApp, i capisquadra sono informati mensilmente dei programmi mensili suddivisi per provincia, gruppo e giorno specifico in cui sono indicati l'esatta ubicazione della sede di destinazione, i lavori che ogni gruppo deve realizzare e gli altri aspetti tecnici.

I lavoratori si recano con i propri mezzi dai loro domicili a un punto di partenza prestabilito dalla VAERSA, noto come «la base», in cui devono trovarsi alle ore 8:00. Una volta lì, essi si recano presso la sede di destinazione con un veicolo messo a loro disposizione dalla VAERSA, che è guidato da un dipendente di quest'ultima e su cui viene caricato il materiale necessario all'esecuzione dei lavori. Alle ore 15 i lavoratori terminano di lavorare presso la sede di destinazione e si trasferiscono con il veicolo di servizio alla base e da lì rientrano ai loro domicili.

Nei contratti di lavoro a cottimo conclusi dalla VAERSA con i lavoratori che prestano servizio nelle micro-riserve, è inserita la seguente clausola: «La giornata lavorativa inizia all'arrivo del lavoratore presso la micro-riserva e termina quando lascia il veicolo di servizio. Lo spostamento è effettuato con un veicolo di servizio. Il tempo impiegato nei tragitti di andata e ritorno non è calcolato come orario di lavoro effettivo. La suddetta condizione lavorativa è stata inclusa nella specifica integrazione salariale riconosciuta al lavoratore/alla lavoratrice».

Il verbale della delegazione speciale di negoziazione della VAERSA, del 15 giugno 2018, indica quanto segue: «La Direzione introduce l'argomento relativo al conteggio del 50% del tempo di spostamento del personale senza un luogo di lavoro come orario di lavoro effettivo (come già avviene per alcuni settori)».

Sin dall'inizio dell'esecuzione dell'incarico di gestione della biodiversità, la VAERSA calcola come orario di lavoro effettivo del settore addetto alla biodiversità lo spostamento quotidiano verso la sede di destinazione dal punto di partenza o base, ma non lo spostamento quotidiano dalla sede di destinazione fino al punto di partenza o base alla fine della giornata di lavoro.

SECONDO.– Oggetto della controversia

Il sindacato ricorrente chiede che si dichiari il diritto del personale addetto alla biodiversità a che sia calcolato come orario di lavoro effettivo quello utilizzato per gli spostamenti effettuati con il veicolo di servizio, dalla base alla sede di destinazione (ad inizio giornata) e dalla sede di destinazione alla base (a fine giornata), concludendosi la giornata lavorativa alle ore 15:00 presso la base.

IN DIRITTO

PRIMO.– Competenza della Corte di giustizia dell'Unione europea

A norma dell'*articolo 19, paragrafo 3, lettera b), del Trattato sull'Unione europea (GUUE 2008, C 115, pag. 13), dell'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (GUUE 2008, C 115, pag. 47) e dell'articolo 4 bis della Ley Orgánica del Poder Judicial (legge organica sul potere giudiziario)*, la Corte di giustizia dell'Unione europea è competente a pronunciarsi, in via pregiudiziale, sull'interpretazione del diritto dell'Unione europea e sulla validità degli atti adottati dalle istituzioni, dagli organi o dagli organismi dell'Unione.

SECONDO.– Testo delle disposizioni nazionali e dell'Unione applicabili

a) Diritto spagnolo

La normativa spagnola disciplina l'orario di lavoro negli articoli da 34 a 38 dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori) approvato con Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre [regio decreto legislativo n. 2/2015, del 23 ottobre 2015] (BOE n. 255, del 24/10/2015).

(omissis) [Normativa nazionale non applicabile al caso di specie]

La disposizione che fa riferimento all'oggetto della presente controversia è l'*articolo 34 dello Statuto dei lavoratori*, ai paragrafi 1, 3 e 5, che dispone quanto segue: «1. La durata dell'orario di lavoro è quella stabilita nei contratti collettivi o nei contratti individuali.

La durata massima dell'orario di lavoro ordinario è di 40 ore a settimana di lavoro effettivo calcolato sulla media dell'anno.

(...)

3. Devono trascorrere almeno dodici ore tra la fine di un periodo di lavoro e l'inizio del periodo seguente.

Il numero di ore ordinarie di lavoro effettivo non può superare le nove ore al giorno, a meno che un accordo collettivo o, in mancanza di questo, un accordo concluso tra l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori non preveda un'altra ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero; il riposo tra i periodi di lavoro deve in ogni caso essere rispettato».

(...)

5. L'orario di lavoro è calcolato in modo che sia all'inizio che alla fine dell'orario di lavoro giornaliero il lavoratore si trovi sul posto di lavoro».

b) Diritto dell'Unione europea

La norma di base è la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GUUE del 18/11/2003), di cui si possono evidenziare le seguenti disposizioni in relazione all'oggetto del presente procedimento:

L'articolo 1, paragrafo 1, che dispone quanto segue: «[l]a presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro».

L'articolo 1, paragrafo 2, che stabilisce che la direttiva si applica: «a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; (...) a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva».

L'articolo 2 che contiene le definizioni. In particolare:

Il punto 1, che definisce l'orario di lavoro come: «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».

Il punto 2, che definisce il periodo di riposo come: «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro».

TERZO.– Giurisprudenza pertinente della Quarta Sezione del Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna)

La sentenza del Tribunal Supremo (Corte suprema) 605/2020, del 7 luglio 2020, RICORSO 208/2018 (ECLI:ES:TS:2020:23309), che applica l'orientamento contenuto nella sentenza della CGUE del 10 settembre 2015 (C-266/14), indica che costituisce orario di lavoro «qualsiasi periodo in cui il dipendente sia al lavoro a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, e che tale nozione va intesa in opposizione al periodo di riposo, in quanto ciascuna delle due nozioni esclude l'altra», e ritiene che, nella fattispecie oggetto di giudizio, in cui l'attività dell'impresa consiste nell'installazione, manutenzione e riparazione di ascensori, che può essere effettuata solo presso il domicilio dei clienti, lo spostamento che i lavoratori devono effettuare dal loro domicilio ai comuni di Éibar e di San Sebastián costituisce orario di lavoro. Il Tribunal Supremo (Corte suprema) afferma che: «se lo spostamento presso il domicilio del cliente è essenziale per lo svolgimento dell'attività dell'impresa, la quale non potrebbe installare ascensori, mantenerli o ripararli, se non spostasse i suoi operai, insieme ai materiali e alle attrezzature necessarie, presso il domicilio dei clienti, con conseguente ripercussione sulla fatturazione di tali servizi, è chiaro che tali spostamenti devono essere considerati come orario di lavoro».

Nello stesso senso si pronuncia la sentenza del Tribunal Supremo (Corte suprema) 617/2021, del 9 giugno 2021, ricorso 27/2020 (ECLI:ES:TS:2021:2419), in un caso in cui l'impresa decide in un determinato momento che i tecnici di campo o i montatori da esterno, invece di iniziare e di concludere la loro giornata lavorativa sul luogo di lavoro come avevano fatto fino a quel momento, cominciano alle ore 8 presso il domicilio del primo cliente e la terminano alle ore 17 presso il domicilio dell'ultimo cliente.

Per contro, la sentenza del Tribunal Supremo (Corte suprema) 784/2019 del 19 novembre 2019, ricorso 1249/2017 (ECLI:ES:TS:2019:3880), respinge il ricorso collettivo con il quale si chiedeva che il tempo impiegato dai vigili del fuoco dell'aeroporto per spostarsi dall'edificio di servizio – blocco tecnico – fino al parco in cui avevano dato il cambio ai colleghi fosse considerato orario di lavoro. Il Tribunal Supremo (Corte suprema) sottolinea quanto segue: «(...) durante il tempo che trascorre per recarsi dal cosiddetto blocco tecnico fino al parco SSEI [Servicio de salvamento y extinción de incendios; servizio di soccorso ed estinzione di incendi], non si è effettivamente a disposizione del datore di lavoro, bensì si svolge un compito preparatorio ed analogo a quello di spostarsi dallo spogliatoio dell'impresa fino al luogo di lavoro. Il fatto che, per motivi di sicurezza, si debba prima accedere al blocco tecnico e utilizzare una scheda magnetica di accesso non significa che l'orario di lavoro sia iniziato. Nel frattempo, il lavoratore non deve svolgere alcun compito personale, né può essere assegnato ad alcun incarico, poiché si trova al di fuori dell'ambito della sua attività produttiva».

QUARTO.– Posizione delle parti nella controversia

a) Posizione del sindacato ricorrente, alla quale aderiscono gli altri sindacati costituiti in giudizio:

Secondo la ricorrente, lo spostamento che i lavoratori devono effettuare dalla base alla sede di destinazione (ad inizio giornata) e dalla sede di destinazione alla base (a fine giornata) deve essere conteggiato come orario di lavoro, in quanto detti spostamenti sono intrinseci all'attività dell'impresa e inerenti all'esecuzione dell'attività lavorativa, tenendo conto che lo spostamento avviene con un veicolo di servizio e che, durante tali orari, i lavoratori sono a disposizione dell'impresa.

Aggiungono che non si comprende il perché l'impresa consideri lo spostamento dalla base alla sede di destinazione come orario di lavoro e, invece, non tratti allo stesso modo lo spostamento inverso dalla sede di destinazione alla base al termine della giornata lavorativa.

b) Posizione dell'impresa:

Contesta il ricorso sottolineando che *l'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE* prevede una nozione rigorosa di orario di lavoro, costituita da tre elementi cumulativi: permanenza fisica sul luogo di lavoro, disponibilità nei confronti del potere di direzione del datore di lavoro ed esercizio attivo delle proprie funzioni. Inoltre ritiene che ciò non si verifichi nel caso di specie perché, durante lo spostamento, i lavoratori non sono «potenzialmente» vincolati al lavoro, dal momento che i loro servizi non sono richiesti.

QUINTO.– Motivi che portano a sollevare la questione pregiudiziale e posizione di questa Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sezione per il lavoro della Corte superiore di giustizia della Comunità Autonoma di Valencia)

a) Motivazione del rinvio della questione pregiudiziale

La questione che si pone nella controversia è, in sostanza, giuridica, in quanto le parti non contestano la situazione di fatto all'origine della controversia.

Come si è esposto, si tratta di stabilire se il tempo che i lavoratori impiegano per spostarsi con un veicolo di servizio dalla micro-riserva – o sede di destinazione – in cui svolgono i lavori fino alla base stabilita dall'impresa, debba essere conteggiato come orario di lavoro ai fini dell'*articolo 34, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori* e conformemente alla nozione di orario di lavoro di cui all'*articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE*, tenuto conto che l'impresa in effetti considera come orario di lavoro lo stesso spostamento che viene effettuato ad inizio giornata.

I motivi che ci inducono a sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea una questione pregiudiziale sono i seguenti:

- 1) Non ci risulta che il Tribunal Supremo (Corte suprema) o la Corte di giustizia dell'Unione europea si siano finora pronunciati su una situazione come quella di cui trattasi nella presente controversia.
- 2) Dalla risposta a tale questione – che può essere riproposta in altri settori di attività – dipende l'accoglimento del ricorso collettivo presentato dal Sindicat de Treballadores i Treballadors des Administraciones i el Serveis Publics STAS-IV contro la VAERSA.
- 3) La risposta fornita da questa Sala de lo Social (Sezione per il lavoro) nella definizione di due ricorsi in cui è stata sollevata tale questione nell'ambito di procedimenti ordinari avviati dai lavoratori della VAERSA è stata contraddittoria, sebbene fosse basata sulla stessa giurisprudenza dell'Unione di cui alle *sentenze del 10 settembre 2015 (C-266/14), causa Tyco (ECLI:EU:C:2015:578)* e del 21 febbraio 2018 (C-518/15) (ECLI:EU:C:2018:82), che stabiliscono i seguenti criteri per determinare la nozione di «orario di lavoro»:
 - a) l'orario di lavoro è «qualsiasi periodo in cui il dipendente sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, e che tale nozione va intesa in opposizione al periodo di riposo, ove ciascuna delle due nozioni esclude l'altra (*sentenze Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punto 48; Dellas e a., C-14/04, EU:C:2005:728, punto 42, nonché ordinanze Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punto 24, e Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punto 42*)»;
 - b) *la direttiva 2003/88* «non prevede categorie intermedie tra i periodi di lavoro e quelli di riposo (v., in tal senso, *sentenza Dellas e a., C-14/04, EU:C:2005:728, punto 43, nonché ordinanze Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punto 25, e Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punto 43*)»;
 - c) «gli spostamenti dei dipendenti, che svolgono un lavoro come quello di cui al procedimento principale, per recarsi dai clienti indicati dal loro datore di lavoro costituiscono lo strumento necessario per l'esecuzione delle prestazioni tecniche di tali lavoratori presso tali clienti. Non tenere conto di tali spostamenti comporterebbe che un datore di lavoro, quale la Tyco, possa rivendicare che solo il tempo impiegato nell'esercizio dell'attività di installazione e manutenzione dei sistemi di sicurezza rientri nella nozione di “orario di lavoro”, ai sensi dell'*articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88*, il che avrebbe l'effetto di snaturare tale nozione e compromettere l'obiettivo di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori»;

- d) il fattore determinante del secondo elemento costitutivo della nozione di «orario di lavoro», è «costituito dal fatto che il lavoratore è costretto ad 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 (v., in tal senso, *sentenza Dellas e a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, punto 48, nonché *ordinanze Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, punto 28, e *Grigore*, C-258/10, EU:C:2011:122, punto 63)»;
- e) tra gli elementi caratteristici della nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2003/88, non figurano l'intensità del lavoro svolto dal dipendente o il rendimento di quest'ultimo (*sentenza del 1° dicembre 2005, Dellas e a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, punto 43);
- f) solo il tempo relativo alla prestazione effettiva di servizi dev'essere considerato come «orario di lavoro» ai sensi della direttiva 2003/88 (v., in tal senso, *sentenza del 9 settembre 2003, Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, punto 65 e giurisprudenza ivi citata).

È sulla base di tali criteri che questa Sezione per il lavoro ritiene necessario sollevare una questione pregiudiziale, in quanto nell'ambito del presente procedimento è stato proposto un ricorso collettivo, disciplinato dal capo VIII del titolo II del secondo libro della Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (legge che disciplina la giurisdizione del lavoro), il che implica che l'emananda sentenza riguarderà tutto il personale addetto alla biodiversità, in precedenza denominato personale delle micro-riserve e successivamente personale Rete Natura 2000.

Infine, sollevare la questione appare necessario alla luce degli argomenti dedotti dal sindacato ricorrente e dalla Comunità Autonoma di Valencia, conformemente alla richiesta di questo giudice successiva alla celebrazione dell'udienza, in quanto le due parti giungono a soluzioni opposte invocando la stessa direttiva 2003/88/CE e la stessa giurisprudenza della CGUE.

b) Punto di vista di questa Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sezione per il lavoro della Corte superiore di giustizia della Comunità Autonoma di Valencia)

Come già esposto, questa Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sezione per il lavoro della Corte superiore di giustizia della Comunità Autonoma di Valencia) non ha una posizione comune sulla questione oggetto della presente controversia, in quanto, interpretando la stessa giurisprudenza dell'Unione, è giunta a soluzioni contraddittorie statuendo sui due ricorsi in appello proposti dai lavoratori della VAERSA che prestavano servizi nelle micro-riserve nell'ambito dell'incarico RETE NATURA 2000.

Nella *sentenza 2696/2021 del 21 settembre 2021 (ricorso in appello 2966/2020)*, la domanda di due lavoratori è stata respinta con la motivazione che «durante il

tempo in cui permangono nel veicolo di servizio dalla sede di destinazione alla base, non sono a disposizione del datore di lavoro e nelle condizioni di esercitare le loro funzioni. Viene eseguita un'operazione di spostamento».

Invece, nella *sentenza 3555/2021 del 3 dicembre 2021 (ricorso in appello 581/2021)* si è giunti alla soluzione opposta, sostenendosi che: «Si tratta pertanto di spostamenti intrinseci all'attività dell'impresa e inerenti all'esecuzione dell'attività lavorativa, effettuati con un veicolo di servizio prendendo come punto di partenza e di arrivo gli impianti del vivaio Forestal della Comunità Autonoma di Valencia situati a Santa Faz. Se, all'inizio di ogni giornata, il lavoratore deve recarsi alla base, prendere un veicolo e recarsi presso la sede di destinazione e, alla fine della giornata, deve lasciare la sede di destinazione e posteggiare il veicolo alla base, dobbiamo concludere che gli spostamenti dalla base alla sede di destinazione e viceversa rientrano nell'orario di lavoro, poiché nel corso di tali periodi il lavoratore è a disposizione dell'impresa e deve essere considerato "al lavoro" ai sensi dell'*articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88*».

I dubbi sorgono perché – anche se è vero che, durante lo spostamento dalla sede di destinazione alla base, i lavoratori non stanno svolgendo le loro funzioni – essi però non possono disporre liberamente del loro tempo, dato che lo spostamento viene effettuato obbligatoriamente con un veicolo di servizio, a un'ora prefissata e con un orario stabilito dall'impresa.

SESTO.– Questione pregiudiziale sottoposta alla Corte di giustizia dell'Unione europea.

(omissis)

Si decide di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea la seguente questione pregiudiziale: Se l'*articolo 2 della direttiva n. 2003/88/CE* del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, debba essere interpretato nel senso che il tempo impiegato dai lavoratori per spostarsi con il veicolo di servizio all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, dalla base alla micro-riserva o sede di destinazione in cui essi esercitano le loro funzioni e da quest'ultima alla base, costituisca «orario di lavoro» ai sensi dell'articolo 2 della direttiva.

(omissis) [Formule processuali finali]