



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea

COMUNICATO STAMPA n. 14/18

Lussemburgo, 21 febbraio 2018

Sentenza nella causa C-518/15
Ville de Nivelles/Rudy Matzak

Le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del datore di lavoro entro un termine breve devono essere considerate come «orario di lavoro»

L'obbligo di restare fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e il vincolo di raggiungere il luogo di lavoro entro un termine breve limitano molto fortemente le possibilità per il lavoratore di svolgere altre attività

Il servizio antincendio della città di Nivelles (Belgio) raccoglie vigili del fuoco professionisti e volontari. Questi ultimi partecipano agli interventi e prestano anche turni di guardia e permanenza. Il sig. Rudy Matzak ha acquisito lo status di vigile del fuoco volontario nel 1981. È inoltre impiegato presso una società privata. Nel 2009 il sig. Matzak ha avviato un procedimento giudiziario contro la città di Nivelles per ottenere, tra l'altro, un risarcimento per servizi di guardia al proprio domicilio, i quali a suo avviso devono essere qualificati come orario di lavoro.

Adita in appello per tale causa, la corte del lavoro di Bruxelles (Belgio) ha deciso di interpellare la Corte di giustizia. Essa vuole sapere, in particolare, se i servizi di guardia al proprio domicilio possano essere considerati come rientranti nella definizione di orario di lavoro ai sensi del diritto dell'Unione ¹.

Nella sentenza odierna, la Corte sottolinea, anzitutto, che gli Stati membri non possono derogare, con riferimento a talune categorie di vigili del fuoco reclutati dai servizi pubblici antincendio, all'insieme degli obblighi derivanti dalle disposizioni di tale direttiva, comprese le nozioni di «orario di lavoro» e «periodo di riposo».

La direttiva non consente nemmeno agli Stati membri di mantenere o adottare una definizione della nozione di «orario di lavoro» diversa da quella prevista nella direttiva. Infatti, anche se la direttiva prevede la facoltà per gli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni più favorevoli alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, tale facoltà non si applica alla definizione della nozione di «orario di lavoro». Tale constatazione è corroborata dalla finalità della direttiva, la quale è volta a garantire che le definizioni da essa fornite non siano soggette a un'interpretazione che vari a seconda degli ordinamenti nazionali.

La Corte ricorda, tuttavia, che gli Stati membri restano liberi di adottare, nei rispettivi ordinamenti nazionali, disposizioni che prevedano una durata dell'orario di lavoro e periodi di riposo più favorevoli ai lavoratori, rispetto a quelli stabiliti in tale direttiva.

La Corte ricorda anche che la direttiva non disciplina la questione della retribuzione dei lavoratori, aspetto che esula dalla competenza dell'Unione. Gli Stati membri possono pertanto prevedere, nel loro diritto nazionale, che la retribuzione di un lavoratore in «orario di lavoro» differisca da quella di un lavoratore in «periodo di riposo» e ciò anche al punto di non accordare alcun tipo di retribuzione durante tale periodo.

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).

Infine, la Corte precisa che **le ore di guardia che un lavoratore è obbligato a trascorrere al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro 8 minuti - il che limita molto fortemente le possibilità di svolgere altre attività - devono essere considerate come «orario di lavoro»**. A tal proposito, la Corte ricorda che il fattore determinante per la qualificazione come «orario di lavoro», ai sensi della direttiva, 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.

Nel presente procedimento, risulta che il sig. Matzak non doveva solo essere raggiungibile durante i servizi di guardia. Da un lato, egli era obbligato a rispondere alle convocazioni del datore di lavoro entro 8 minuti e, dall'altro, a essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro.

La Corte ritiene che - anche se tale luogo era, nel caso di specie, il domicilio del sig. Matzak e non il suo luogo di lavoro - l'obbligo di essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro nonché il vincolo derivante, da un punto di vista geografico e temporale, dalla necessità di raggiungere il luogo di lavoro entro 8 minuti, siano di natura tale da limitare in modo oggettivo le possibilità di un lavoratore che si trovi nella situazione del sig. Matzak di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali. Alla luce di tali vincoli, la situazione del sig. Matzak si distingue da quella di un lavoratore che deve, durante le sue ore di guardia, essere semplicemente a disposizione del suo datore di lavoro affinché quest'ultimo possa contattarlo.

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: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106