

Corte di giustizia. Giudici nazionali tenuti a disapplicare le norme interne contrastanti

Sull'orario di lavoro limiti europei imperativi

La pronuncia
ha effetti diretti
anche su regioni
e province

Marina Castellaneta

Il trasferimento forzato deciso dal datore di lavoro pubblico nei confronti di un dipendente che chiede il preciso rispetto dell'orario di lavoro è in contrasto con il diritto Ue. Questo anche quando si tratta di lavoratori che esercitano le proprie funzioni in forze d'intervento preposte a un servizio pubblico, d'interesse per la collettività come i Vigili del fuoco. È la conclusione raggiunta dalla Corte di giustizia dell'Unione europea che, con la sentenza depositata il 14 ottobre 2010 (causa C-243/09), ha limitato il potere dei datori di lavoro rafforzando, invece, l'effettiva attuazione dei diritti dei lavoratori.

La vicenda approdata a Lussemburgo ha preso il via da una controversia tra un Vigile del fuoco qualificato, tedesco e il suo datore di lavoro che lo aveva trasferito quando il lavoratore aveva chiesto che il suo turno non superasse il limite massimo di 48 ore su sette giorni, previsto dalla direttiva 2003/88/Ce «concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro» (recepita in Italia con Dlgs 8 aprile 2003 n. 66).

Il giudice nazionale prima di risolvere la questione ha chiesto alla Corte Ue di chiarire la portata dell'articolo 6 della direttiva che, proprio per garantire la sicurezza e la tutela della

salute dei lavoratori, stabilisce che la durata media dell'orario di lavoro per 7 giorni non deve superare 48 ore.

Prima di tutto - ha precisato la Corte - il limite massimo fissato per la durata media settimanale di lavoro è «una norma del diritto sociale dell'Unione che riveste importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute». In alcuni casi, la direttiva ammette che lo Stato possa specificare categorie che, in base ai contratti collettivi, possono essere sottratte a questa regola, ma a patto che ciò sia espressamente previsto dalla legislazione nazionale, con un'indicazione tassativa.

La Corte poi spinge la tutela del lavoratore oltre, riconoscendo una violazione della direttiva anche nei casi in cui il dipendente non abbia subito un danno dal trasferimento. In pratica, nel ragionamento dei giudici Ue, la norma che fissa il limite temporale ha carattere imperativo con un effetto preclusivo sul datore di lavoro che non può determinare unilateralmente la portata della disposizione. Né c'è bisogno che il lavoratore dimostri «la sussistenza di un danno specifico».

Detto questo, la Corte è passata a verificare gli obblighi dei giudici nazionali tenuti a disap-

plicare le norme interne contrastanti con la disposizione Ue. Questo perché - precisano gli eurogiudici - l'articolo 6 della direttiva 2003/88 attribuisce agli Stati un obbligo di risultato preciso e incondizionato e produce quindi un effetto diretto. Che non è limitato solo ai giudici nazionali, ma «anche a tutti gli organi amministrativi, compresi le autorità decentrate», come regioni, città o comuni che hanno un analogo obbligo di disapplicazione del diritto interno per assicurare l'effetto utile dei diritti conferiti direttamente ai lavoratori.

Senza dimenticare che gli Stati sono tenuti a rispettare la Carta dei diritti fondamentali divenuta vincolante con il Trattato di Lisbona, che assicura il diritto alla tutela giurisdizionale effettiva. Di conseguenza, le autorità nazionali devono garantire che un lavoratore possa agire in giudizio nei casi in cui il datore di lavoro estenda il suo orario lavorativo, senza che il dipendente subisca ritorsioni, come il trasferimento coatto, solo perché decide di far valere un suo diritto in sede giudiziaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



www.ilsole24ore.com/norme/documenti

La sentenza della Corte di giustizia Ue



I passaggi

1 LE SENTENZE UE

Adottate a seguito di un rinvio pregiudiziale, vincolano i giudici degli Stati membri a interpretare il diritto interno in modo conforme a quello della Ue o disapplicare il diritto interno contrastante.

2 L'IMPATTO

Nel recepire la direttiva Ue, l'Italia si è avvalsa della possibilità di prevedere deroghe all'orario massimo di lavoro per alcune categorie, indicate tassativamente dall'articolo 17.

3 GLI EFFETTI DIRETTI

Se nelle norme Ue sono presenti disposizioni che pongono a carico dello Stato un obbligo di risultato preciso e incondizionato, si possono invocare direttamente quelle norme dinanzi ai giudici nazionali.

4 I PRECEDENTI (SENTENZA PFEIFFER)

Nel calcolare l'orario di lavoro giornaliero e settimanale va considerato l'intero periodo di permanenza obbligatoria in servizio anche se ci sono periodi di inattività (causa C-397/01)

