



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea

COMUNICATO STAMPA n. 61/19

Lussemburgo, 14 maggio 2019

Sentenza nella causa C-55/18

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/ Deutsche Bank SAE

Gli Stati membri devono introdurre l'obbligo per i datori di lavoro di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero

Il sindacato spagnolo Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) ha adito l'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna) chiedendo la pronuncia di una sentenza che dichiarasse l'obbligo a carico della Deutsche Bank SAE di istituire un sistema di registrazione dell'orario di lavoro giornaliero svolto dai membri del suo personale. Il sindacato ritiene che tale sistema permetterebbe di verificare il rispetto degli orari di lavoro stabiliti e dell'obbligo, previsto dalla normativa nazionale, di trasmettere ai rappresentanti sindacali le informazioni relative alle ore di lavoro straordinario effettuate mensilmente. Secondo la CCOO, l'obbligo di istituire un siffatto sistema di registrazione non solo risulta dalla normativa nazionale ma anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») e dalla direttiva sull'orario di lavoro¹. La Deutsche Bank sostiene che dalla giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte Suprema, Spagna) si evince che il diritto spagnolo non prevede un siffatto obbligo di applicazione generale. Da tale giurisprudenza risulterebbe, infatti, che la normativa spagnola impone unicamente, salvo patto contrario, la tenuta di un registro delle ore di lavoro straordinario svolte dai lavoratori e la comunicazione, alla fine di ogni mese, ai lavoratori e ai loro rappresentanti del numero di ore di lavoro straordinario così effettuate.

L'Audiencia Nacional ha espresso dubbi sulla conformità al diritto dell'Unione dell'interpretazione fornita dal Tribunal Supremo della normativa spagnola e ha sottoposto alla Corte di Giustizia alcune questioni in merito. Secondo le informazioni che essa ha fornito alla Corte, il 53,7% delle ore di lavoro straordinario effettuate in Spagna non sono registrate. Inoltre, il Ministero del lavoro e della sicurezza sociale spagnolo ritiene sia necessario, al fine di accertare se sono state svolte ore di lavoro straordinario, conoscere con esattezza il numero di ore di lavoro normalmente svolte. L'Audiencia Nacional rileva che l'interpretazione del diritto spagnolo fornita dal Tribunal Supremo priva, nella pratica, da un lato, i lavoratori di un mezzo di prova essenziale per dimostrare che il loro orario di lavoro ha superato i periodi massimi di lavoro e, dall'altro, i loro rappresentanti dei mezzi necessari per verificare il rispetto delle norme applicabili in materia. Di conseguenza, il diritto spagnolo non sarebbe in grado di garantire il rispetto effettivo degli obblighi previsti dalla direttiva sull'orario di lavoro e dalla direttiva sulla sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro².

Con sentenza odierna, la Corte dichiara che tali direttive, interpretate alla luce della Carta, ostano ad una normativa che, secondo l'interpretazione che ne è data dalla giurisprudenza nazionale, non impone ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

La Corte sottolinea innanzitutto l'importanza del diritto fondamentale di ciascun lavoratore a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornaliero e settimanale, sancito nella Carta, e il cui contenuto è precisato dalla direttiva sull'orario di lavoro. Gli Stati membri sono

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](#))

tenuti a far beneficiare effettivamente i lavoratori dei diritti che sono stati loro conferiti, senza che le modalità concrete scelte per garantire l'attuazione della direttiva possano svuotare di contenuto tali diritti. La Corte ricorda a detto proposito che il lavoratore dev'essere considerato la parte debole nel rapporto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di imporgli una restrizione dei suoi diritti.

La Corte rileva che, in assenza di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, non c'è modo di stabilire con oggettività e affidabilità né il numero di ore di lavoro svolte e la loro ripartizione nel tempo né il numero delle ore di lavoro straordinario, il che rende eccessivamente difficile per i lavoratori, se non impossibile in pratica, far rispettare i loro diritti.

La determinazione oggettiva e affidabile del numero di ore di lavoro giornaliero e settimanale è infatti essenziale per stabilire se la durata massima settimanale di lavoro comprendente le ore di lavoro straordinario e i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale sono stati rispettati. Per la Corte, dunque, una normativa nazionale che non prevede l'obbligo di ricorrere a uno strumento che consente tale determinazione non è idonea a garantire l'effetto utile dei diritti conferiti dalla Carta e dalla direttiva sull'orario di lavoro, poiché essa priva sia i datori di lavoro sia i lavoratori della possibilità di verificare se tali diritti sono rispettati. Una tale normativa potrebbe quindi compromettere l'obiettivo della direttiva consistente nel garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, e ciò indipendentemente dalla durata massima dell'orario settimanale di lavoro fissata dal diritto nazionale. Per contro, un sistema di registrazione dell'orario di lavoro offre ai lavoratori uno strumento particolarmente efficace per accedere in modo agevole a dati obiettivi e affidabili relativi alla durata effettiva del lavoro realizzato, il che facilita tanto la prova, per tali lavoratori, di una violazione dei loro diritti quanto il controllo da parte delle autorità e dei giudici nazionali competenti del rispetto effettivo dei diritti in parola.

Di conseguenza, **al fine di assicurare l'effetto utile dei diritti previsti dalla direttiva sull'orario di lavoro e dalla Carta, gli Stati membri devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.** Spetta agli Stati membri definire le modalità concrete di attuazione di un siffatto sistema, in particolare la forma che esso deve assumere, tenendo conto, se del caso, delle specificità proprie di ogni settore di attività interessato, e altresì delle particolarità, in special modo, delle dimensioni di talune imprese.

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