



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2021:722

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Decima Sezione)

9 settembre 2021 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2003/88/CE – Organizzazione dell’orario di lavoro – Nozioni di “orario di lavoro” e “periodo di riposo” – Periodo di pausa durante il quale il dipendente deve tenersi pronto a partire per un intervento entro due minuti – Primato del diritto dell’Unione»

Nella causa C-107/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dall’Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunale del distretto di Praga 9, Repubblica ceca), con decisione del 3 gennaio 2019, pervenuta in cancelleria il 12 febbraio 2019, nel procedimento

**XR**

contro

**Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost,**

LA CORTE (Decima Sezione),

composta da E. Juhász, facente funzione di presidente di sezione, C. Lycourgos (relatore) e I. Jarukaitis, giudici,

avvocato generale: G. Pitruzzella

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, da L. Novotná;
- per il governo ceco, da M. Smolek, J. Vlácil e J. Pavliš, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da M. van Beek e da K. Walkerová, in qualità di agenti, sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 13 febbraio 2020, ha pronunciato la seguente

## **Sentenza**

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2 della 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 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra XR e la Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (in prosieguo: la «DPP») riguardo al rifiuto di quest'ultima di corrispondere a XR l'importo di 95 335 corone ceche (CZK) (circa EUR 3 600) maggiorato degli interessi di mora, a titolo di compenso per le pause effettuate nel corso della sua attività professionale nel periodo compreso tra i mesi di novembre 2005 e dicembre 2008.

## **Contesto normativo**

### ***Diritto dell'Unione***

3 I considerando 4 e 5 della direttiva 2003/88 enunciano:

«(4) Il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico.

(5) Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. Il concetto di “riposo” deve essere espresso in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora. I lavoratori dell'[Unione Europea] devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. (...)».

4 L'articolo 1 di tale direttiva così dispone:

«1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

2. La presente 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; e

b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.

(...)».

5 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Definizioni», prevede quanto segue:

«Ai sensi della presente direttiva si intende per:

1. “orario di lavoro”: 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;

2. “periodo di riposo”: qualsiasi periodo che non rientra nell’orario di lavoro;

(...)

5. “lavoro a turni”: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane;

(...)).

6 Ai sensi dell’articolo 4 della direttiva 2003/88, intitolato «Pausa»:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l’orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa la cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale».

### *Normativa ceca*

7 L’articolo 83 dello zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (legge n. 65/1965 sul codice del lavoro), applicabile fino al 31 dicembre 2006, prevedeva quanto segue:

«(1) L’orario di lavoro è il periodo nel corso del quale il lavoratore è tenuto a svolgere un lavoro per il datore di lavoro.

(2) Il periodo di riposo è il periodo che non costituisce orario di lavoro.

(...)

(5) Il servizio di guardia è il periodo nel corso del quale il lavoratore, in forza del proprio contratto di lavoro, si tiene pronto per un eventuale incarico che, in caso di impellente necessità, dovrà essere eseguito al di fuori dell’orario del suo gruppo di lavoro.

(...)).

8 L’articolo 89 di tale legge, relativo alla «[p]ausa», era così formulato:

«(1) Il datore di lavoro è obbligato a concedere al lavoratore, al massimo dopo sei ore di lavoro ininterrotto, una pausa destinata ai pasti e al riposo di almeno 30 minuti; questa pausa deve essere concessa ai minori al massimo dopo quattro ore e mezza di lavoro ininterrotto. Nel caso di un lavoro che non può essere interrotto, al lavoratore deve essere garantito un adeguato periodo di riposo e per i pasti anche senza interruzione del servizio o del lavoro; nel caso di minori, una pausa per i pasti e il riposo ai sensi della prima frase deve essere sempre garantita.

(2) Il datore di lavoro può fissare in maniera adeguata la durata della pausa per i pasti, a seguito di consultazione del competente organismo sindacale.

(3) Il datore di lavoro stabilisce l'inizio e la fine di tali pause, a seguito di consultazione del competente organismo sindacale.

(4) Le pause destinati ai pasti e al riposo non sono concesse all'inizio o al termine dell'orario di lavoro.

(5) Le pause concesse per i pasti e il riposo non vengono computate nell'orario di lavoro».

9 Le citate disposizioni sono state abrogate e sostituite dallo zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (legge n. 262/2006 sul codice del lavoro), entrato in vigore il 1° gennaio 2007. Ai sensi dell'articolo 78 di tale legge:

«(1) Ai fini delle disposizioni che disciplinano l'orario di lavoro e il periodo di riposo, si intende per:

a) “orario di lavoro”, il periodo nel corso del quale il lavoratore è tenuto a svolgere un lavoro per il datore di lavoro e il periodo nel corso del quale il lavoratore si tiene pronto, sul luogo di lavoro, a svolgere un incarico conformemente alle istruzioni del datore di lavoro;

(...)

h) “servizio di guardia”, il periodo nel corso del quale il lavoratore, in forza del proprio contratto di lavoro, si tiene pronto per un eventuale incarico che, in caso di impellente necessità, dovrà essere eseguito al di fuori dell'orario del suo gruppo di lavoro. Il servizio di guardia può essere svolto solamente in un altro luogo concordato con il dipendente, diverso rispetto ai luoghi di lavoro del datore di lavoro;

(...))».

10 Per quanto attiene alla pausa e alla pausa di sicurezza, l'articolo 88 di detta legge precisa quanto segue:

«(1) Il datore di lavoro è obbligato a concedere al lavoratore, al massimo dopo 6 ore di lavoro ininterrotto, una pausa destinata ai pasti e al riposo di almeno 30 minuti; questa pausa deve essere concessa ai minori al massimo dopo quattro ore e mezza di lavoro ininterrotto. Nel caso di un lavoro che non può essere interrotto, un periodo adeguato per il riposo e i pasti deve essere garantito al dipendente anche senza interruzione del servizio o del lavoro; questo periodo è incluso nel calcolo dell'orario di lavoro. Ai lavoratori minori di età la pausa di lavoro per i pasti e il riposto di cui alla prima frase deve essere sempre concessa.

(2) Se la pausa per i pasti e il riposo dev'essere suddivisa, una parte di essa deve durare almeno 15 minuti (...))».

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

11 Da novembre 2005 a dicembre 2008, XR ha esercitato la professione di vigile del fuoco privato presso la DPP.

12 XR era soggetto ad un regime di lavoro a turni, a squadre alternanti, articolato in un turno diurno, nella fascia oraria compresa tra le ore 6:45 e le ore 19:00, e in un turno notturno, che copriva la fascia oraria compresa tra le ore 18:45 e le ore 7:00. I suoi orari di lavoro giornaliero includevano due pause per i pasti e il riposo della durata di 30 minuti ciascuna.

13 Tra le ore 6:30 e le ore 13:30, XR poteva recarsi alla mensa aziendale, situata a 200 metri dalla sua postazione di lavoro, a condizione che indossasse un trasmettitore che lo avrebbe avvisato, se necessario, che il veicolo d'intervento sarebbe venuto a prenderlo entro due minuti davanti alla mensa aziendale. Inoltre, l'area di deposito in cui XR lavorava era dotata di uno spazio che permetteva di preparare pasti, in particolare, al di fuori degli orari di apertura della mensa aziendale.

14 Le pause erano computate nell'orario di lavoro di XR soltanto se interrotte da una partenza per un intervento. Di conseguenza, le pause ininterrotte non erano retribuite.

15 XR ha contestato questo metodo di calcolo della sua retribuzione. Considerando che le pause, pur se ininterrotte, costituissero tempo di lavoro, egli ha rivendicato la somma di CZK 95 335 maggiorata degli interessi di ritardo, a titolo della retribuzione che a suo parere era dovuta tenuto conto delle due pause giornaliere non considerate nel calcolo della retribuzione per il periodo controverso nel procedimento principale.

16 Adito in primo grado, l'Obvodní soud pro Prahu 9 (tribunale del distretto di Praga 9, Repubblica ceca), giudice del rinvio, ha accolto la domanda di XR con sentenza del 14 settembre 2016, confermata in appello con sentenza del 22 marzo 2017.

17 La DPP ha impugnato tali decisioni giurisdizionali dinanzi al Nejvyšší soud (Corte suprema, Repubblica ceca), che le ha annullate con la sua sentenza del 12 giugno 2018. Tale giudice ha considerato, sulla base delle disposizioni nazionali rilevanti, che, sebbene non sia certamente escluso che le pause siano state interrotte a causa di un intervento, tali interruzioni avvenivano solo in modo fortuito ed imprevedibile, cosicché non potevano essere considerate rientranti nell'ordinario adempimento degli obblighi professionali. Pertanto, secondo tale giudice, le pause non potevano essere considerate, in linea di principio, come orario di lavoro.

18 Il Nejvyšší soud (Corte suprema) ha quindi rinviato il caso al giudice del rinvio per il giudizio di merito. Quest'ultimo sottolinea che, conformemente alle norme processuali nazionali, esso è vincolato dalle valutazioni in diritto del Nejvyšší soud (Corte suprema).

19 Tuttavia, il giudice del rinvio ritiene che le circostanze in cui XR ha dovuto effettuare le sue pause potrebbero indurre a qualificarle come «orario di lavoro» ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2003/88.

20 In tale contesto, l'Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunale del distretto di Praga 9) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se sia consentito considerare come “orario di lavoro”, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva [2003/88], la pausa durante la quale il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro entro due minuti in caso di partenza improvvisa per un intervento.

2) Se, sulla valutazione di cui alla [prima] questione, incidano il fatto che l'interruzione [della pausa], in caso di partenza improvvisa per un intervento, avvenga soltanto in maniera occasionale e imprevedibile, ed eventualmente la frequenza di tale interruzione.

3) Se il giudice di primo grado chiamato a decidere, dopo che la sua decisione è stata annullata da un giudice di grado superiore e la causa è stata rinviata per la prosecuzione del giudizio nel merito, possa non attenersi a una valutazione giuridica espressa dal giudice di grado superiore, vincolante per il giudice di primo grado, nel caso in cui tale valutazione sia in contrasto con il diritto dell'Unione».

## **Sulle questioni pregiudiziali**

### *Sulle questioni prima e seconda*

21 Con la prima e la seconda questione, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che la pausa concessa a un lavoratore durante il suo orario di lavoro giornaliero, e durante la quale egli deve rimanere pronto a partire per un intervento entro due minuti in caso di necessità, debba essere qualificata come «orario di lavoro» o come «periodo di riposo», ai sensi di tale disposizione, e se il carattere occasionale e imprevedibile e la frequenza delle partenze per un intervento durante tale pausa incidano su tale qualificazione.

22 In via preliminare, occorre constatare che la controversia oggetto del procedimento principale verte sulla retribuzione alla quale un lavoratore sostiene di aver diritto per le pause di cui beneficia nel corso della sua giornata lavorativa.

23 Ora, dalla giurisprudenza della Corte risulta che, fatta eccezione per l'ipotesi particolare relativa alle ferie annuali pagate, contemplata dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, tale direttiva si limita a disciplinare alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro al fine di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, cosicché, in linea di principio, essa non si applica alla retribuzione dei lavoratori [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Servizio di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 57 e giurisprudenza ivi citata].

24 Ciò premesso, poiché, come afferma il giudice del rinvio, nell'ambito del procedimento principale, la questione della retribuzione delle pause dipende dalla qualificazione di tali periodi come «orario di lavoro» o «periodo di riposo» ai sensi della direttiva 2003/88, occorre rispondere alle questioni sottoposte, che riguardano tale qualificazione.

25 A questo proposito, occorre ricordare che l'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 definisce la nozione «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». All'articolo 2, paragrafo 2, di tale direttiva, il termine «periodo di riposo» è definito negativamente come qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

26 Il secondo capo della direttiva 2003/88 è dedicato, tra l'altro, ai «periodi minimi di riposo». Oltre al riposo giornaliero e settimanale, tale capo riguarda, all'articolo 4 di tale direttiva, la «pausa» di cui ogni lavoratore deve beneficiare nel caso in cui l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore e le cui modalità, in particolare la durata e le condizioni di concessione, sono fissate da contratti collettivi, accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale.

27 Nella fattispecie, risulta dall'ordinanza di rinvio che, durante le sue pause, XR non è stato sostituito sul suo posto ed era dotato di un ricevitore che gli permetteva di essere avvertito nel caso in cui avesse dovuto interrompere la sua pausa a causa di una partenza improvvisa per un

intervento. Ne consegue che il ricorrente nel procedimento principale assicurava, durante le sue pause, un servizio di guardia, termine che si riferisce genericamente all'insieme dei periodi nel corso dei quali il lavoratore resta a disposizione del suo datore di lavoro al fine di poter assicurare una prestazione di lavoro, su domanda di quest'ultimo [v., in tal senso, sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Servizio di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 2].

28 Occorre ricordare, a questo proposito, che i concetti di «orario di lavoro» e «periodo di riposo» si escludono reciprocamente. Il tempo di guardia di un lavoratore deve dunque essere qualificato o come «orario di lavoro» o come «periodo di riposo» ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88, posto che quest'ultima non prevede alcuna categoria intermedia [v., in tal senso, sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Servizio di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 29 e giurisprudenza ivi citata].

29 Inoltre, le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» costituiscono nozioni di diritto dell'Unione che vanno definite in base a caratteristiche oggettive, facendo riferimento all'impianto sistematico e alla finalità della direttiva 2003/88. Infatti, soltanto un'interpretazione autonoma di questo tipo è idonea ad assicurare a detta direttiva la sua piena efficacia nonché un'applicazione uniforme delle nozioni suddette nella totalità degli Stati membri [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Servizio di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 30 e giurisprudenza ivi citata].

30 Per quanto riguarda più precisamente i periodi di guardia, risulta dalla giurisprudenza della Corte che un periodo durante il quale nessuna attività viene effettivamente esercitata dal lavoratore a beneficio del suo datore di lavoro non costituisce necessariamente un «periodo di riposo» ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88 [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 32].

31 Infatti, da un lato la Corte ha statuito, a proposito di periodi di guardia effettuati su luoghi di lavoro che non coincidevano con il domicilio del lavoratore, che l'elemento determinante per considerare sussistenti gli elementi caratteristici della nozione di «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88, è il fatto che il lavoratore sia costretto ad essere fisicamente presente sul luogo designato dal datore di lavoro e a rimanere ivi a disposizione di quest'ultimo al fine di poter fornire direttamente i propri servizi in caso di necessità [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 33 e giurisprudenza ivi citata].

32 La Corte ha considerato che, nel corso di un siffatto periodo di guardia, il lavoratore, tenuto a restare sul suo luogo di lavoro a disposizione immediata del suo datore di lavoro, deve rimanere distante dal suo ambiente sociale e familiare e beneficia di una minore libertà per gestire il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti. Pertanto, tutto questo periodo deve essere qualificato come «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88, indipendentemente dalle prestazioni di lavoro realmente svolte dal lavoratore nel corso di tale periodo [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 35 e giurisprudenza ivi citata].

33 Dall'altro lato, la Corte ha statuito che un periodo di guardia in regime di reperibilità, vale a dire un periodo durante il quale il lavoratore resta a disposizione del suo datore di lavoro al fine di poter garantire una prestazione di lavoro, su domanda di quest'ultimo, pur non essendo obbligato a rimanere sul suo luogo di lavoro, deve parimenti essere qualificato, nella sua interezza, come «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88, qualora, tenuto conto dell'impatto oggettivo e

assai significativo dei vincoli imposti al lavoratore sulle possibilità, per quest'ultimo, di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali, esso si distingue da un periodo nel corso del quale il lavoratore è tenuto unicamente a rimanere a disposizione del proprio datore di lavoro affinché quest'ultimo possa raggiungerlo [v., in tal senso, sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 36 e giurisprudenza ivi citata].

34 Ne consegue che rientra nella nozione di «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88, la totalità dei periodi di guardia, ivi compresi quelli in regime di reperibilità, nel corso dei quali i vincoli imposti al lavoratore siano di natura tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo la facoltà, per quest'ultimo, di gestire liberamente, nel corso dei periodi in questione, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare questo tempo ai propri interessi [v., in tal senso, sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 37].

35 Più precisamente la Corte ha rilevato che un periodo di guardia nel corso del quale un lavoratore può, tenuto conto del termine ragionevole che gli è concesso per riprendere le proprie attività professionali, pianificare le proprie occupazioni personali e sociali non costituisce, in generale, «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88. Per converso, un periodo di guardia durante il quale il termine imposto al lavoratore per rimettersi al lavoro è limitato ad alcuni minuti, deve, in linea di principio, essere considerato, nella sua interezza, come «orario di lavoro», ai sensi di detta direttiva, dato che il lavoratore, in quest'ultimo caso, è in pratica fortemente dissuaso dal pianificare una qualsiasi attività di svago, anche di breve durata [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 48].

36 Ciò premesso, come la Corte ha sottolineato, l'impatto di un tale periodo di reazione deve essere valutato al termine di un'analisi concreta, che tenga conto, se del caso, degli altri vincoli che sono imposti al lavoratore, così come delle agevolazioni che gli sono concesse, nel corso del suo periodo di guardia [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di guardia in un luogo remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 49].

37 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio valutare, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, se il vincolo cui XR era sottoposto durante la sua pausa, derivante dalla necessità di essere pronto a partire per un intervento entro due minuti, fosse tale da limitare in modo oggettivo e molto significativo le possibilità che tale lavoratore aveva di gestire liberamente il suo tempo per dedicarsi ad attività di sua scelta.

38 A questo proposito, tenuto conto delle obiezioni sollevate dalla DPP e dalla Commissione europea nelle loro osservazioni scritte, occorre rilevare, in primo luogo, che il margine di discrezionalità di cui dispongono gli Stati membri ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2003/88 per determinare le modalità della pausa, e in particolare la durata e le condizioni di concessione della stessa, non è rilevante ai fini della qualificazione dei periodi controversi nel procedimento principale come «orario di lavoro» o «periodo di riposo» ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2003/88, in quanto queste due nozioni costituiscono nozioni autonome del diritto dell'Unione, come è già stato ricordato al punto 29 della presente sentenza.

39 Ciò premesso, dal momento che, come risulta dalla decisione di rinvio, i periodi di pausa di cui beneficiava XR erano di breve durata, vale a dire di trenta minuti ciascuno, il giudice del rinvio, nell'ambito del suo esame volto a stabilire se i vincoli gravanti su XR nell'ambito di tali periodi fossero tali da limitare in modo oggettivo e molto significativo le possibilità che tale lavoratore aveva di rilassarsi e dedicarsi alle attività di sua scelta, non dovrà necessariamente tener conto delle

limitazioni di tali possibilità, che sarebbero in ogni caso esistite, in quanto inevitabilmente derivanti dalla durata di 30 minuti di ogni pausa, essendo tali limitazioni indipendenti dai vincoli legati al suo obbligo di tenersi pronto a partire per un intervento entro due minuti.

40 In secondo luogo, per quanto riguarda la circostanza che le interruzioni dei periodi di pausa siano occasionali e imprevedibili, la Corte ha già dichiarato che il fatto che, in media, il lavoratore sia chiamato ad intervenire solo raramente durante i suoi periodi di guardia non può portare al risultato che questi ultimi siano considerati come «periodi di riposo» ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, qualora l'impatto del termine imposto al lavoratore per riprendere le proprie attività professionali sia tale da essere sufficiente per limitare, in modo oggettivo e assai significativo, la facoltà che egli ha di gestire liberamente, nel corso di tali periodi, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di guardia in un luogo remoto) (C-344/19, EU:C:2021:182), punto 54].

41 È importante aggiungere a questo proposito che la natura imprevedibile delle possibili interruzioni della pausa può avere un ulteriore effetto limitativo della capacità del lavoratore di gestire liberamente tale tempo. Infatti, l'incertezza che ne deriva è tale da porre tale lavoratore in n uno stato di allerta permanente.

42 Infine, è importante ricordare, alla luce della giurisprudenza citata al punto 23 della presente sentenza, che le modalità di retribuzione dei lavoratori per i periodi di servizio di guardia non sono disciplinate dalla direttiva 2003/88, ma dalle disposizioni pertinenti del diritto nazionale. Tale direttiva non osta, di conseguenza, all'applicazione di una normativa di uno Stato membro, di un accordo collettivo di lavoro o di una decisione di un datore di lavoro, che, ai fini della remunerazione di un servizio di guardia, prenda in considerazione in maniera differente i periodi nel corso dei quali vengono realmente effettuate delle prestazioni di lavoro e quelli durante i quali non viene svolto alcun lavoro effettivo, anche qualora tali periodi debbano essere considerati, nella loro totalità, come «orario di lavoro» ai fini dell'applicazione della direttiva suddetta [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di guardia in un luogo remoto) (C-344/19, EU:C:2021:182), punto 58].

43 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, si deve rispondere alle questioni prima e seconda che l'articolo 2 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che la pausa concessa a un lavoratore durante il suo orario di lavoro giornaliero, durante la quale egli, se necessario, deve essere pronto a partire per un intervento entro due minuti, costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione, quando da una valutazione globale di tutte le circostanze pertinenti risulta che i vincoli imposti a detto lavoratore durante la pausa di cui trattasi sono di natura tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo la facoltà, per quest'ultimo, di gestire liberamente il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare tale tempo ai propri interessi.

### *Sulla terza questione*

44 Con la sua terza questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il principio del primato del diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso che esso osta a che un giudice nazionale, che statuisce dopo l'annullamento della sua decisione da parte di un giudice superiore, sia vincolato, ai sensi del diritto processuale nazionale, dalle valutazioni in diritto di tale giudice superiore, quando tali valutazioni non sono compatibili con il diritto dell'Unione.

45 Si deve ricordare che, in forza del principio del primato del diritto dell'Unione, ove non possa procedere a un'interpretazione della normativa nazionale conforme alle prescrizioni del diritto dell'Unione, il giudice nazionale incaricato di applicare, nell'ambito della propria competenza, le disposizioni di diritto dell'Unione ha l'obbligo di garantire la piena efficacia delle medesime, disapplicando all'occorrenza, di propria iniziativa, qualsiasi disposizione contrastante della legislazione nazionale, anche posteriore, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale (sentenza del 24 giugno 2019, *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, punto 58 e giurisprudenza ivi citata).

46 A tal riguardo, il giudice nazionale, che abbia esercitato la facoltà ad esso attribuita dall'articolo 267, secondo comma, TFUE, è vincolato, ai fini della soluzione della controversia principale, dall'interpretazione delle disposizioni in questione fornita dalla Corte e deve eventualmente discostarsi dalle valutazioni dell'organo giurisdizionale di grado superiore qualora esso ritenga, in considerazione di detta interpretazione, che queste ultime non siano conformi al diritto dell'Unione (sentenza del 5 ottobre 2010, *Elchinov*, C-173/09, EU:C:2010:581, punto 30).

47 In tali circostanze, l'obbligo di garantire la piena efficacia del diritto dell'Unione comporta l'obbligo per i giudici nazionali di modificare, se del caso, una giurisprudenza consolidata se essa si basa su un'interpretazione del diritto nazionale incompatibile con il diritto dell'Unione (sentenza del 5 luglio 2016, *Ognyanov*, C-614/14, EU:C:2016:514, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

48 Ne consegue che, nel caso di specie, il giudice del rinvio ha l'obbligo di dare piena attuazione all'articolo 267 TFUE disapplicando, eventualmente, di propria autorità, le disposizioni procedurali nazionali che gli impongono di applicare il diritto nazionale come interpretato dal *Nejvyšší soud* (Corte suprema), qualora tale interpretazione non sia compatibile con il diritto dell'Unione.

49 Tenuto conto di quanto precede, occorre rispondere alla terza questione che il principio del primato del diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che esso osta a che un giudice nazionale, che statuisce dopo l'annullamento della sua decisione da parte di un giudice superiore, sia vincolato, ai sensi del diritto processuale nazionale, dalle valutazioni in diritto di detto giudice superiore, quando tali valutazioni non sono compatibili con il diritto dell'Unione.

### **Sulle spese**

50 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Decima Sezione) dichiara:

**1) L'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che la pausa concessa a un lavoratore durante il suo orario di lavoro giornaliero, durante la quale egli, se necessario, deve essere pronto a partire per un intervento entro due minuti, costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione, quando da una valutazione globale di tutte le circostanze pertinenti risulta che i vincoli imposti a detto lavoratore durante la pausa di cui trattasi sono di natura tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo la facoltà, per quest'ultimo, di gestire liberamente il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare tale tempo ai propri interessi.**

**2) Il principio del primato del diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che esso osta a che un giudice nazionale, che statuisce dopo l'annullamento della sua decisione da parte di un giudice superiore, sia vincolato, ai sensi del diritto processuale nazionale, dalle valutazioni in diritto di detto giudice superiore, quando tali valutazioni non sono compatibili con il diritto dell'Unione.**

Firme

---

\* Lingua processuale: il ceco.

---