



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2019:318

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

11 aprile 2019 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Direttiva 2003/88/CE – Organizzazione dell’orario di lavoro – Protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori – Durata massima settimanale del lavoro – Periodo di riferimento – Carattere mobile o fisso – Deroga – Funzionari di polizia»

Nella causa C-254/18,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Conseil d’État (Consiglio di Stato, Francia), con decisione del 4 aprile 2018, pervenuta in cancelleria il 12 aprile 2018, nel procedimento

Syndicat des cadres de la sécurité intérieure

contro

Premier ministre,

Ministre de l’Intérieur,

Ministre de l’Action e des Comptes publics,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Arabadjiev (relatore), presidente di sezione, T. von Danwitz, E. Levits, C. Vajda (relatore) e P.G. Xuereb, giudici,

avvocato generale: G. Pitruzzella

cancelliere: V. Giacobbo-Peyronnel, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 29 novembre 2018,

considerate le osservazioni presentate:

– per il Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, da P. Gernez, avvocato;

– per il governo francese, da R. Coesme, A.-L. Desjonquères e E. de Moustier, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da C. Valero e M. van Beek, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 28 febbraio 2019,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 6, lettera b), dell'articolo 16, lettera b), dell'articolo 17, paragrafo 3, e dell'articolo 19, primo comma, 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 che vede contrapposto il Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (Sindacato dei quadri della sicurezza interna; in prosieguo: il «SCSI») al Premier ministre (Primo ministro, Francia), al ministre de l'Intérieur (Ministro degli Interni, Francia), nonché al ministre de l'Action et des Comptes publics (Ministro dell'Azione e dei Conti pubblici, Francia), per quanto riguarda il periodo di riferimento usato per calcolare la durata media settimanale del lavoro del personale in servizio attivo dei servizi di polizia nazionale.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

La direttiva 89/391/CEE

3 L'articolo 2 della 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), così recita:

«1. La presente direttiva concerne tutti i settori d'attività privati o pubblici (attività industriali, agricole, commerciali, amministrative, di servizi, educative, culturali, ricreative ecc.).

2. La presente direttiva non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, per esempio nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongono in modo imperativo.

In questo caso, si deve vigilare affinché la sicurezza e la salute dei lavoratori siano, per quanto possibile, assicurate, tenendo conto degli obiettivi della presente direttiva».

La direttiva 2003/88

4 Il considerando 15 della direttiva 2003/88 è formulato come segue:

«In funzione dei problemi che possono essere sollevati dall'organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa, pare opportuno prevedere una certa flessibilità nell'applicazione di determinate

disposizioni della presente direttiva, garantendo nel contempo il rispetto dei principi della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori».

5 A termini dell'articolo 1 della direttiva 2003/88:

«(...)

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.

3. La presente direttiva si applica 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.

(...)

4. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE si applicano pienamente alle materie contemplate al paragrafo 2, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva».

6 L'articolo 3 della direttiva 2003/88 relativo al riposo giornaliero è così redatto:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive».

7 L'articolo 5 di tale direttiva, intitolato «Riposo settimanale», dispone quanto segue:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

(...)».

8 L'articolo 6 di detta direttiva, intitolato «Durata massima settimanale del lavoro», ha il seguente tenore:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

(...)

b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario».

9 L'articolo 16 della medesima direttiva, intitolato «Periodi di riferimento», dispone quanto segue:

«Gli Stati membri possono prevedere:

(...)

b) per l'applicazione dell'articolo 6 (durata massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi.

I periodi di ferie annue, concesse a norma dell'articolo 7, ed i periodi di assenza per malattia non vengono presi in considerazione o sono neutri ai fini del computo della media;

(...))».

10 L'articolo 17 della direttiva 2003/88 prevede, in particolare, le seguenti deroghe:

«(...)

2. Le deroghe di cui ai paragrafi 3, 4 e 5 possono essere adottate con legge, regolamento o con provvedimento amministrativo, ovvero mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata.

3. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 possono essere concesse:

(...)

b) per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione (...)

(...))».

11 L'articolo 19 di tale direttiva intitolato «Limiti alla facoltà di derogare ai periodi di riferimento», al primo e al secondo comma così recita:

«La facoltà di derogare all'articolo 16, lettera b), di cui all'articolo 17, paragrafo 3, e all'articolo 18, non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi.

Tuttavia gli Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi o gli accordi conclusi tra le parti sociali fissino periodi di riferimento che non superino in alcun caso i dodici mesi».

Il diritto francese

12 L'articolo 3 del decreto n. 2000-815, del 25 agosto 2000, relativo alla riorganizzazione e riduzione del tempo di lavoro nella funzione pubblica statale e nella magistratura (JORF del 29 agosto 2000, pag. 13301), come modificato dal decreto n. 2011-184, del 15 febbraio 2011 (JORF del 17 febbraio 2011, pag. 2963), dispone quanto segue:

«I.– L'organizzazione del lavoro deve rispettare le garanzie minime di seguito stabilite.

La durata settimanale del lavoro effettivo, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare né 48 ore nel corso della stessa settimana, né 44 ore in media su un qualunque periodo di 12 settimane consecutive e il riposo settimanale, inclusa in linea di principio la domenica, non può essere inferiore a 35 ore.

(...)

II.– Alle regole stabilite al punto I è possibile derogarsi soltanto nei casi e alle condizioni seguenti:

a) Qualora l'oggetto stesso del servizio pubblico in questione lo richieda in via permanente, segnatamente ai fini della protezione delle persone e dei beni, tramite decreto adottato previo parere del Conseil d'État (Consiglio di Stato), sentiti eventualmente il comitato d'igiene e di sicurezza, il comitato tecnico ministeriale e il Conseil supérieur de la fonction publique (Consiglio superiore della funzione pubblica), il quale stabilisce i corrispettivi accordati alle categorie di agenti interessati;

(...)».

13 L'articolo 1 del decreto n. 2002-1279, del 23 ottobre 2002, concernente le deroghe alle garanzie minime di orario di lavoro e di riposo applicabili al personale della polizia nazionale (JORF del 25 ottobre 2002, pag. 17681), come modificato dal decreto n. 2017-109, del 30 gennaio 2017 (JORF del 31 gennaio 2017), è così formulato:

«Per l'organizzazione del lavoro del personale in servizio attivo dei servizi di polizia nazionale, si deroga alle garanzie minime di cui all'articolo 3.I del succitato decreto del 25 agosto 2000 quando lo esige l'esercizio delle funzioni di sicurezza e di pace pubbliche, di polizia giudiziaria, di intelligence e d'informazione ad esso attribuite.

Tale deroga deve tuttavia rispettare le seguenti condizioni:

1) La durata settimanale del lavoro calcolata, per ogni periodo di 7 giorni, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare 48 ore in media su un periodo di un semestre dell'anno civile;

(...)».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

14 Dalla decisione di rinvio risulta che il decreto n. 2002-1279, come modificato dal decreto n. 2017-109, stabilisce norme specifiche di durata del lavoro e di riposo applicabili al personale della polizia nazionale francese. Tale decreto in particolare prevede, al suo articolo 1, che la durata settimanale del lavoro calcolata, per ogni periodo di 7 giorni, comprese le ore di lavoro straordinario, non possa superare 48 ore in media su un periodo di un semestre dell'anno civile.

15 Il 28 marzo 2017, il SCSJ ha proposto un ricorso presso il Conseil d'État (Consiglio di Stato, Francia) chiedendo l'annullamento della succitata disposizione. IL SCSJ sostiene segnatamente che, adottando per il calcolo della durata settimanale media di lavoro un periodo di riferimento espresso in semestri dell'anno civile, anziché un periodo di riferimento di sei mesi il cui inizio e la cui fine cambino nel corso del tempo, tale disposizione contravviene alle regole della direttiva 2003/88.

16 Il giudice del rinvio si chiede se il combinato disposto degli articoli 6 e 16 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che esso impone un periodo di riferimento definito su base mobile oppure nel senso che lascia agli Stati membri la scelta di conferire a tale periodo un carattere mobile o fisso.

17 Detto giudice parimenti si chiede, per il caso in cui sia ammissibile soltanto un periodo di riferimento mobile, se tale periodo possa continuare a mantenere il suo carattere mobile qualora venga esteso a sei mesi in forza della deroga prevista dall'articolo 17, paragrafo 3, lettera b), della direttiva 2003/88.

18 In tali circostanze, il Conseil d'État (Consiglio di Stato) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se le disposizioni degli articoli 6 e 16 della direttiva [2003/88] debbano essere interpretate nel senso che esse impongono un periodo di riferimento definito su base mobile oppure nel senso che lasciano agli Stati membri la scelta di conferire a tale periodo un carattere mobile o fisso.

2) Se, nell'ipotesi in cui dette disposizioni debbano essere interpretate nel senso che impongono un periodo di riferimento mobile, la possibilità offerta dall'articolo 17 di derogare all'articolo 16, lettera b), possa riguardare non solo la durata del periodo di riferimento, ma anche il suo carattere mobile».

Sulle questioni pregiudiziali

19 Con le sue due questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 6, lettera b), l'articolo 16, lettera b), e l'articolo 19, primo comma, della direttiva 2003/88 debbano essere interpretati nel senso che essi ostano ad una normativa nazionale che preveda, ai fini del calcolo della durata media settimanale di lavoro, periodi di riferimento che iniziano e terminano in date di calendario fisse e non periodi di riferimento definiti in maniera mobile.

20 Ai sensi dell'articolo 6, lettera b), di detta direttiva, «la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non super[a] 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario».

21 L'articolo 16, lettera b), della medesima direttiva dispone che gli Stati membri possano prevedere, per il calcolo della durata media settimanale del lavoro, un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi.

22 In forza dell'articolo 19, primo comma, della direttiva 2003/88, il periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), di tale direttiva può essere esteso a titolo di deroga fino a sei mesi in taluni casi o per determinate attività in particolare previste dall'articolo 17, paragrafo 3, di detta direttiva, quali «le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone» o «le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione». Nel procedimento principale, la

Repubblica francese ha applicato siffatto regime derogatorio per gli agenti in servizio attivo della polizia nazionale.

23 Dalle disposizioni citate ai punti 21 e 22 della presente sentenza risulta quindi che la durata media settimanale del lavoro può essere calcolata non su periodi di 7 giorni, bensì su periodi detti di «riferimento», di durata non superiore a quattro mesi nell'ambito del regime comune e sei mesi nell'ambito del regime derogatorio. Conformemente al considerando 15 della direttiva 2003/88, il calcolo della durata media settimanale del lavoro su tali periodi di riferimento mira a concedere una certa flessibilità nell'applicazione dell'articolo 6, lettera b), della citata direttiva, in modo che qualsiasi superamento della durata massima settimanale del lavoro in determinati momenti del periodo di riferimento possa essere compensato da una riduzione corrispondente in altri momenti del periodo. Non è richiesta pertanto una ripartizione del numero di ore di lavoro uguale su tutta la durata del periodo di riferimento (sentenza del 9 novembre 2017, *Maio Marques da Rosa*, C-306/16, EU:C:2017:844, punto 43).

24 Dalle disposizioni citate ai punti 21 e 22 della presente sentenza emerge altresì che la nozione di «periodo di riferimento» è, da un lato, una nozione unica avente lo stesso significato nell'ambito del regime comune e del regime derogatorio e, dall'altro, una nozione che non comporta alcun rinvio al diritto nazionale degli Stati membri e che deve quindi essere intesa come una nozione autonoma del diritto dell'Unione ed interpretata in modo uniforme nel territorio di quest'ultima, indipendentemente dalle qualificazioni utilizzate negli Stati membri, tenendo conto del tenore letterale delle disposizioni di cui trattasi nonché del loro contesto e degli scopi perseguiti dalla normativa di cui esse fanno parte (v., per analogia, sentenza del 9 novembre 2017, *Maio Marques da Rosa*, C-306/16, EU:C:2017:844, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

25 Di conseguenza, occorre stabilire, alla luce del dettato e del contesto degli articoli 16 e 19 della direttiva 2003/88 nonché degli obiettivi perseguiti da quest'ultima, se i periodi di riferimento possano essere definiti come periodi che iniziano e terminano in date di calendario fisse, vale a dire come periodi di riferimento fissi, oppure come periodi il cui inizio e la cui fine cambiano continuamente nel corso del tempo, ossia periodi di riferimento mobili.

26 In primo luogo, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 46 delle sue conclusioni, è necessario constatare che il testo degli articoli 16 e 19 della direttiva 2003/88 tace quanto alla questione se i periodi di riferimento debbano essere definiti in modo fisso o mobile e che, pertanto, la formulazione degli articoli in parola non osta all'utilizzo dell'uno piuttosto che a quello dell'altro di tali metodi.

27 In secondo luogo, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 58 delle sue conclusioni, neppure il contesto in cui si inscrivono gli articoli 16 e 19 della direttiva 2003/88 consente di rispondere a tale questione.

28 Come sottolineato dal governo francese e dalla Commissione europea nelle loro osservazioni scritte, è vero che la Corte ha dichiarato, in relazione al «periodo di 7 giorni» di cui all'articolo 5 della direttiva 2003/88 concernente il riposo settimanale, qualificato dalla Corte come «periodo di riferimento» ai sensi di tale direttiva, che un periodo di riferimento può essere definito, in tale contesto, come un periodo fisso nell'ambito del quale deve essere concesso un certo numero di ore consecutive di riposo, indipendentemente dal momento in cui le stesse sono concesse (sentenza del 9 novembre 2017, *Maio Marques da Rosa*, C-306/16, EU:C:2017:844, punto 43). Dall'uso del termine «fisso» al punto 43 di detta sentenza il governo francese desume che la nozione di «periodo di riferimento» debba essere piuttosto intesa come un periodo definito in maniera fissa.

29 Tuttavia, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 55 delle sue conclusioni, una simile interpretazione del punto 43 della sentenza del 9 novembre 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844) non può essere accolta. Il termine «fisso» utilizzato in tale sentenza deve essere inteso non nel senso di «periodo che coincide necessariamente con il calendario civile», ma come un'«unità di misura del tempo», vale a dire, in tale sentenza, un periodo della durata di 7 giorni.

30 Infatti, nella causa conclusasi con la sentenza del 9 novembre 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), la questione esaminata dalla Corte non riguardava il carattere fisso o mobile del periodo di riferimento, ma soltanto l'interrogativo se il giorno di riposo settimanale obbligatorio di cui all'articolo 5 della direttiva 2003/88 dovesse essere concesso al più tardi il giorno successivo a un periodo di 6 giorni di lavoro consecutivi o se dovesse essere concesso all'interno di ciascun periodo di 7 giorni. Optando per quest'ultima soluzione, con «periodo fisso» la Corte ha inteso un periodo di durata determinata, senza tuttavia decidere se l'inizio e la fine di tale periodo debbano o meno coincidere con il calendario civile o, più in generale, corrispondere a date fisse come quelle della settimana di calendario.

31 Da quanto precede si evince che, in assenza di indicazioni risultanti dai termini e dal contesto degli articoli 16 e 19 della direttiva 2003/88, gli Stati membri sono liberi, in linea di principio, di determinare i periodi di riferimento secondo il metodo di loro scelta, purché siano rispettati gli obiettivi perseguiti da tale direttiva.

32 Per quanto riguarda, in terzo luogo, gli obiettivi cui mira la direttiva 2003/88, si deve rammentare che, secondo costante giurisprudenza, la direttiva in questione è intesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, in particolare prevedendo, all'articolo 6, lettera b), un limite massimo per la durata settimanale media del lavoro. Tale limite massimo costituisce 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 protezione della sua sicurezza e della sua salute (sentenze del 14 ottobre 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punti 32 e 33 nonché giurisprudenza ivi citata, e del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punti 23 e 24 nonché giurisprudenza ivi citata).

33 Inoltre, occorre che l'effetto utile dei diritti riconosciuti ai lavoratori dalla direttiva 2003/88 venga integralmente assicurato, il che implica necessariamente l'obbligo per gli Stati membri di garantire il rispetto delle singole prescrizioni minime stabilite dalla direttiva stessa e di impedire, in particolare, qualsiasi superamento della durata media massima settimanale del lavoro quale fissata dall'articolo 6, lettera b), di detta direttiva. Tale interpretazione, infatti, è l'unica che sia conforme all'obiettivo della suddetta direttiva di garantire una tutela efficace della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendoli beneficiare effettivamente di un orario di lavoro che non sia, in media, superiore al limite massimo di 48 ore settimanali su tutta la durata del periodo di riferimento (v., in tale senso, sentenze del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, EU:C:2006:526, punto 40 e giurisprudenza ivi citata, nonché del 14 ottobre 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punto 51 e giurisprudenza ivi citata).

34 Al riguardo la Corte ha dichiarato che il summenzionato obiettivo implica che ogni lavoratore debba segnatamente beneficiare di periodi di riposo adeguati che, oltre ad essere effettivi, consentendo alle persone interessate di recuperare dalla fatica dovuta al loro lavoro, devono anche rivestire un carattere preventivo tale da ridurre il più possibile il rischio di alterazioni della sicurezza e della salute dei lavoratori che l'accumulo di periodi di lavoro senza il necessario riposo

può rappresentare (v., in tal senso, sentenza del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, EU:C:2006:526, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

35 Si deve altresì sottolineare che, come risulta dal considerando 15 della direttiva 2003/88, la flessibilità che tale direttiva accorda ai suoi articoli 16 e 19 per quanto riguarda l'applicazione, in particolare, dell'articolo 6, lettera b), di detta direttiva non pregiudica il rispetto dei principi della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

36 Inoltre, dalla giurisprudenza della Corte emerge che le deroghe previste dall'articolo 17 della direttiva 2003/88 devono ricevere un'interpretazione che limiti la loro portata a quanto è strettamente necessario per tutelare gli interessi che tali deroghe consentono di proteggere (v., in tale senso, sentenze del 26 luglio 2017, Hälvä e a., C-175/16, EU:C:2017:617, punto 31, nonché del 21 febbraio 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, punto 38).

37 È alla luce delle considerazioni sopra esposte che occorre determinare se tanto i periodi di riferimento fissi quanto i periodi di riferimento mobili siano conformi all'obiettivo della direttiva 2003/88, consistente nel garantire una protezione efficace della sicurezza e della salute dei lavoratori.

38 A tal riguardo, occorre rilevare che i periodi di riferimento fissi e mobili sono conformi, in sé, al suddetto obiettivo della direttiva 2003/88, in quanto consentono di verificare che il lavoratore non lavori in media oltre le 48 ore settimanali durante tutto il periodo di cui trattasi e che le esigenze connesse alla sua salute e alla sua sicurezza siano quindi rispettate. A questo scopo, poco importa che l'inizio e la fine del periodo di riferimento siano determinati in funzione di date di calendario fisse ovvero nel corso del tempo.

39 L'incidenza di periodi di riferimento fissi sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori dipende tuttavia dall'insieme delle circostanze pertinenti, quali la natura del lavoro e le condizioni di quest'ultimo, nonché, in particolare, la durata massima settimanale del lavoro e la durata del periodo di riferimento applicate dallo Stato membro interessato. Infatti, come tutte le parti del procedimento hanno convenuto, al contrario dei periodi di riferimento mobili i periodi di riferimento fissi possono generare situazioni in cui l'obiettivo di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori potrebbe non essere conseguito.

40 A tal riguardo, si deve rilevare che il metodo del periodo di riferimento fisso può indurre un datore di lavoro a far concatenare al lavoratore, nel corso di due periodi di riferimento fissi successivi, orari di lavoro intenso e, pur nel rispetto dei periodi di riposo di cui agli articoli 3 e 5 della direttiva 2003/88, fargli in tal modo superare in media il limite massimo settimanale di lavoro per un periodo che, essendo a cavallo dei due suddetti periodi fissi, corrisponderebbe ad un periodo di riferimento mobile di pari durata. Una situazione del genere non può verificarsi allorché il periodo di riferimento è determinato su base mobile, dato che, per definizione, i periodi di riferimento mobili comportano che la durata media settimanale del lavoro venga costantemente ricalcolata.

41 Pertanto, sebbene i periodi di riferimento fissi e mobili, considerati separatamente, siano di per sé conformi all'obiettivo di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, la combinazione di due periodi di riferimento fissi successivi può, in funzione della durata massima settimanale del lavoro e della durata del periodo di riferimento applicate dallo Stato membro interessato, creare situazioni in cui tale obiettivo può essere compromesso, anche laddove i periodi di riposo di cui agli articoli 3 e 5 della direttiva 2003/88 fossero rispettati.

42 Nel caso di specie, la Repubblica francese non solo ha sfruttato al massimo il margine offertole dalla direttiva 2003/88 quanto alla durata massima settimanale del lavoro, fissandola in 48 ore, ma si è altresì avvalsa della deroga di cui all'articolo 17, paragrafo 3, della direttiva in discorso, in combinato disposto con l'articolo 19, primo comma, della stessa direttiva, per estendere a sei mesi il periodo di riferimento usato per il calcolo della media della durata massima settimanale del lavoro. In tali circostanze, l'utilizzo di periodi di riferimento fissi non consente di garantire che la durata media massima settimanale del lavoro di 48 ore sia rispettata nel corso di ogni periodo di sei mesi a cavallo di due periodi di riferimento fissi successivi.

43 Orbene, tenuto conto della giurisprudenza ricordata ai punti 32 e 33 della presente sentenza, occorre considerare che la realizzazione dell'obiettivo della direttiva 2003/88 sarebbe compromessa se l'utilizzo di periodi di riferimento fissi non fosse accompagnato da meccanismi che consentano di garantire che la durata media massima settimanale del lavoro di 48 ore sia rispettata nel corso di ogni periodo di sei mesi a cavallo di due periodi di riferimento fissi successivi.

44 Occorre peraltro ricordare che, a norma dell'articolo 19, secondo comma, della direttiva 2003/88, qualora uno Stato membro intenda estendere il periodo di riferimento oltre i sei mesi, è a tal fine necessario un contratto collettivo o un accordo tra le parti sociali. Nel caso in cui un periodo di riferimento di cui all'articolo 19, primo comma, della citata direttiva sia definito su base fissa, ciò può comportare che un lavoratore si trovi a dover lavorare in media, per un periodo di sei mesi a cavallo di due periodi di riferimento fissi successivi, più di 48 ore settimanali, senza che sia stato concluso a tal fine un contratto collettivo o un accordo tra le parti sociali. Pertanto, un simile periodo a cavallo di due periodi di riferimento fissi può sfociare in situazioni che in realtà sarebbero unicamente possibili nell'ambito di un periodo di riferimento di cui all'articolo 19, secondo comma, della suddetta direttiva. Un risultato del genere avrebbe l'effetto di compromettere la deroga prevista da tale disposizione.

45 Al giudice del rinvio spetta di conseguenza verificare se la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale abbia previsto meccanismi che, come risulta dal punto 43 della presente sentenza, consentano di garantire che la durata media massima settimanale del lavoro di 48 ore sia rispettata nel corso di ogni periodo di sei mesi a cavallo di due periodi di riferimento fissi successivi.

46 Inoltre, occorre ricordare che le modalità procedurali dei ricorsi diretti a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell'Unione non devono essere meno favorevoli di quelle che riguardano ricorsi analoghi di natura interna (principio di equivalenza), né devono rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività) (sentenza del 24 ottobre 2018, XC e a., C-234/17, EU:C:2018:853, punto 22 nonché giurisprudenza ivi citata).

47 Per quanto riguarda in particolare il principio di effettività, il giudice del rinvio deve in particolare esaminare l'effettività dei ricorsi offerti dal diritto nazionale ai lavoratori interessati per far cessare in modo tempestivo, eventualmente mediante procedimenti accelerati o sommari, qualunque pratica che non rispetti i requisiti di cui all'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88, quali devono risultare da una corretta trasposizione nel diritto nazionale.

48 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che l'articolo 6, lettera b), l'articolo 16, lettera b), e l'articolo 19, primo comma, della direttiva 2003/88 devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una normativa nazionale che prevede, ai fini del calcolo della durata media settimanale del lavoro, periodi di riferimento che inizino e terminino in date di calendario fisse, purché tale normativa contenga meccanismi atti a

garantire che la durata media massima settimanale del lavoro di 48 ore sia rispettata nel corso di ogni periodo di sei mesi a cavallo di due periodi di riferimento fissi successivi.

Sulle spese

49 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 (Seconda Sezione) dichiara:

L'articolo 6, lettera b), l'articolo 16, lettera b), e l'articolo 19, primo comma, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una normativa nazionale che prevede, ai fini del calcolo della durata media settimanale del lavoro, periodi di riferimento che inizino e terminino in date di calendario fisse, purché tale normativa contenga meccanismi atti a garantire che la durata media massima settimanale del lavoro di 48 ore sia rispettata nel corso di ogni periodo di sei mesi a cavallo di due periodi di riferimento fissi successivi.

Firme

* Lingua processuale: il francese.
