



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2022:529

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

7 luglio 2022 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Articolo 153 TFUE – Tutela dei lavoratori – Directive 2003/88/CE – Organizzazione dell’orario di lavoro – Lavoro notturno – Contratto collettivo che prevede una maggiorazione retributiva per il lavoro notturno svolto in modo regolare inferiore a quella fissata per il lavoro notturno svolto in modo occasionale – Parità di trattamento – Articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Attuazione del diritto dell’Unione, ai sensi dell’articolo 51, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali»

Nelle cause riunite C-257/21 e C-258/21,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisioni del 9 dicembre 2020, pervenute in cancelleria il 22 aprile 2021, nei procedimenti

Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH

contro

L.B. (C-257/21),

R.G. (C-258/21),

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da J. Passer, presidente di sezione, F. Biltgen e M.L. Arastey Sahún (relatrice), giudici,

avvocato generale: A. Rantos

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH, da C. Böttger, Rechtsanwalt;
- per L.B. e R.G., da R. Buschmann e A. Kapeller, Prozessbevollmächtigte;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Recchia, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione 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), nonché dell'articolo 20 e dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di una controversia che contrappone la Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH (in prosieguo: la «Coca-Cola») a L.B. (causa C-257/21) e a R.G. (causa C-258/21) (in prosieguo, congiuntamente: gli «interessati») in merito alla maggiorazione retributiva dovuta, in forza di un contratto collettivo, per le ore di lavoro notturno effettuate.

Contesto normativo

Diritto internazionale

3 L'articolo 3, paragrafo 1, della convenzione (n. 171) sul lavoro notturno, 1990, dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) (in prosieguo: la «convenzione dell'OIL sul lavoro notturno»), così dispone:

«Vanno prese a favore dei lavoratori notturni le misure specifiche richieste dalla natura del lavoro notturno, comprendendo come minimo quelle menzionate agli articoli 4 a 10 qui sotto, per proteggere la loro salute, facilitare l'esercizio delle loro responsabilità familiari e sociali, assicurare loro opportunità di sviluppo di carriera e accordare loro le compensazioni adeguate. Vanno anche prese simili misure relative alla sicurezza ed alla protezione della maternità a favore di tutti coloro che svolgono un lavoro notturno».

4 L'articolo 8 della suddetta convenzione prevede quanto segue:

«Le compensazioni accordate ai lavoratori notturni in materia di orario di lavoro, di salario o di simili vantaggi devono riconoscere la natura del lavoro notturno».

Diritto dell'Unione

5 La direttiva 2003/88 è stata adottata sul fondamento dell'articolo 137, paragrafo 2, CE, divenuto articolo 153, paragrafo 2, TFUE.

6 I considerando 1, 2 e da 4 a 6 di tale direttiva così recitano:

«(1) La direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro [(GU 1993, L 307, pag. 18)], che prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, in relazione ai periodi di riposo quotidiano, di pausa, di riposo settimanale, di durata massima settimanale del lavoro e di ferie annuali, nonché relativamente ad aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro, ha subito sostanziali modificazioni. È opportuno per motivi di chiarezza procedere alla sua codificazione.

(2) L'articolo 137 [CE] dispone che la Comunità [europea] sostiene e completa l'azione degli Stati membri al fine di migliorare l'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori. Le direttive adottate sulla base di tale articolo devono evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese.

(...)

(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 della Comunità devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. È anche necessario, in tale contesto, prevedere un limite massimo di ore di lavoro settimanali.

(6) Conviene tener conto dei principi dell'[OIL] in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, compresi quelli relativi al lavoro notturno».

7 L'articolo 1 della direttiva in parola, intitolato «Oggetto e ambito di applicazione», al suo paragrafo 1, prevede quanto segue:

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

8 L'articolo 7 della medesima direttiva così dispone:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

9 L'articolo 8 della direttiva 2003/88, intitolato «Durata del lavoro notturno», così recita:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) l'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non superi le 8 ore in media per periodo di 24 ore;

b) i lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali non lavorino più di 8 ore nel corso di un periodo di 24 ore durante il quale effettuano un lavoro notturno.

Ai fini della lettera b), il lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali è definito dalle legislazioni e/o prassi nazionali o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, tenuto conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno».

10 Ai sensi dell'articolo 9 della direttiva in esame, intitolato «Valutazione della salute e trasferimento al lavoro diurno dei lavoratori notturni»:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) i lavoratori notturni beneficino di una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari;

b) i lavoratori notturni che hanno problemi di salute aventi un nesso riconosciuto con la loro prestazione di lavoro notturno vengano trasferiti, quando possibile, ad un lavoro diurno per cui essi siano idonei.

2. Nella valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a) deve essere rispettato il segreto medico.

3. La valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a), può rientrare in un sistema sanitario nazionale».

11 L'articolo 10 della suddetta direttiva, intitolato «Garanzie per lavoro in periodo notturno», prevede quanto segue:

«Gli Stati membri possono subordinare il lavoro di talune categorie di lavoratori notturni a determinate garanzie, a condizioni fissate dalle legislazioni e/o prassi nazionali, per lavoratori esposti a un rischio di sicurezza o di salute connesso al lavoro durante il periodo notturno».

12 L'articolo 11 della medesima direttiva, intitolato «Informazione in caso di ricorso regolare ai lavoratori notturni», così dispone:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che fa regolarmente ricorso a lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su loro richiesta».

13 L'articolo 12 della direttiva 2003/88, intitolato «Protezione in materia di sicurezza e di salute», è del seguente tenore:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro;

b) i servizi o mezzi appropriati di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni siano equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori e siano disponibili in qualsiasi momento».

14 Ai sensi dell'articolo 13 di tale direttiva, intitolato «Ritmo di lavoro»:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che prevede di organizzare il lavoro secondo un certo ritmo tenga conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e delle esigenze in materia di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro».

Diritto tedesco

15 L'articolo 3 del Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Costituzione della Repubblica federale di Germania), del 23 maggio 1949 (BGBl 1949 I, pag. 1), nella versione applicabile ai procedimenti principali, così dispone:

«(1) Tutti gli uomini sono uguali di fronte alla legge.

(2) Gli uomini e le donne sono equiparati nei loro diritti. Lo Stato favorisce la piena realizzazione dell'eguaglianza di diritto tra uomini e donne e si adopera per l'eliminazione delle disuguaglianze esistenti.

(3) Nessuno deve essere discriminato o privilegiato in ragione del suo sesso, della sua ascendenza, della sua razza, della sua lingua, della sua patria e della sua origine, della sua fede, delle sue opinioni religiose o politiche. Nessuno deve essere discriminato a causa del suo handicap».

16 L'articolo 7 del Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Erfrischungsgetränke-Industrie Berlin und Region Ost e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Hauptverwaltung (Contratto collettivo generale concluso tra l'Unione dell'industria delle bevande analcoliche di Berlino e la Regione orientale e.V. e la sede centrale del sindacato «Alimentazione, degustazione, esercizi di ristorazione»), del 24 marzo 1998 (in prosieguo: l'«MTV»), prevede, ai paragrafi 1 e 3, relativi alle «Maggiorazioni retributive per il lavoro svolto di notte, di domenica e nei giorni festivi»:

«1. Le seguenti maggiorazioni retributive sono versate per il lavoro svolto di notte, di domenica e nei giorni festivi:

Ore straordinarie a partire da 41 ore settimanali	25%
Ore straordinarie notturne a partire da 41 ore settimanali	50%
Lavoro notturno svolto in modo regolare a partire dal 1998	17,5%
Lavoro notturno svolto in modo regolare a partire dal 1999	20%
Lavoro notturno svolto in modo occasionale a partire dal 1998	40%
Lavoro notturno svolto in modo occasionale a partire dal 1999	50%

(...)

3. Le maggiorazioni retributive sono calcolate sulla base della retribuzione complessiva prevista dal contratto collettivo».

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

17 Gli interessati hanno svolto lavoro a turni notturno per la Coca-Cola, un'impresa appartenente all'industria delle bevande che ha concluso un contratto collettivo aziendale con la Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (sindacato «Alimentazione, degustazione, esercizi di ristorazione»), ai sensi del quale essa è vincolata alle disposizioni dell'MTV.

18 L.B. ha svolto, nel periodo compreso tra il mese di dicembre 2018 e il mese di giugno 2019, un lavoro notturno in modo regolare, ai sensi dell'MTV, per il quale ha beneficiato di una maggiorazione retributiva del 20% all'ora.

19 R.G. ha svolto, nel dicembre 2018 e nel gennaio 2019 nonché durante il periodo compreso tra marzo e luglio 2019, lavoro notturno in modo regolare, ai sensi dell'MTV, per il quale la sua retribuzione è stata maggiorata del 25% all'ora.

20 Reputando che, nel prevedere una maggiorazione retributiva più elevata per il lavoro notturno svolto in modo occasionale rispetto al lavoro notturno svolto in modo regolare, l'MTV abbia introdotto una differenza di trattamento contraria al principio della parità di trattamento ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione della Repubblica federale di Germania nonché dell'articolo 20 della Carta, gli interessati hanno ciascuno presentato un ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro, Germania) della circoscrizione giudiziaria a cui appartenevano nella fattispecie, al fine di ottenere, per i periodi di cui trattasi, il versamento dell'importo corrispondente alla differenza tra la retribuzione da essi percepita e quella dovuta in applicazione dei tassi di maggiorazione previsti dall'MTV per il lavoro notturno svolto in modo occasionale. A tal riguardo, essi hanno sostenuto che le persone che lavorano regolarmente la notte erano esposte a rischi per la salute e a scompigli del loro ambiente sociale notevolmente maggiori di quelle che lavoravano di notte solo in modo occasionale.

21 La Coca-Cola ha ritenuto, al contrario, che il lavoro notturno svolto in modo occasionale fosse molto meno frequente del lavoro notturno svolto in modo regolare e che la maggiorazione retributiva più elevata applicabile al lavoro notturno svolto in modo occasionale fosse giustificata, in particolare, dal fatto che quest'ultimo implicava generalmente un lavoro supplementare. Inoltre, il lavoro notturno svolto in modo regolare darebbe diritto a vantaggi supplementari, in particolare in termini di ferie. La maggiorazione retributiva più elevata per il lavoro notturno effettuato occasionalmente mirerebbe non solo a compensare i vincoli di questo tipo di lavoro, ma anche a dissuadere un datore di lavoro dal ricorrere a quest'ultimo interferendo spontaneamente nel tempo libero e nella vita sociale dei suoi dipendenti.

22 Poiché i ricorsi proposti dagli interessati sono stati respinti dall'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro), questi ultimi hanno interposto appello avverso le sentenze di tale giudice dinanzi al Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale superiore del lavoro del Land Berlino-Brandeburgo, Germania), il quale ha riconosciuto i loro diritti per una parte dei periodi di cui trattasi, ma ne ha dichiarato la preclusione quanto al resto.

23 La Coca-Cola ha proposto ricorsi per cassazione (Revision) avverso tali sentenze dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), che è il giudice del rinvio.

24 Tale giudice si interroga, nell'ipotesi in cui la Carta fosse applicabile nel caso di specie, sulla compatibilità con quest'ultima di una disposizione di un contratto collettivo che prevede una maggiorazione retributiva per il lavoro notturno, in particolare sulla questione se la differenza di trattamento tra il lavoro notturno svolto in modo regolare e il lavoro notturno svolto in modo occasionale risultante dall'articolo 7, paragrafo 1, dell'MTV sia conforme all'articolo 20 della Carta.

25 Ciò premesso, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, formulate in termini identici nelle cause C-257/21 e C-258/21:

«1) Se la direttiva [2003/88] trovi attuazione, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, primo periodo, della [Carta], per mezzo di una disposizione del contratto collettivo qualora quest'ultima preveda per il lavoro notturno occasionale una retribuzione più elevata rispetto al lavoro notturno abituale.

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione:

Se sia compatibile con l'articolo 20 della [Carta] una disposizione del contratto collettivo, la quale prevede per il lavoro notturno occasionale una retribuzione più elevata rispetto al lavoro notturno abituale, qualora ciò consenta di compensare, oltre ai danni alla salute dovuti al lavoro notturno, anche lo stato di stress derivante dalla maggiore difficoltà di programmazione propria del lavoro notturno occasionale».

Sulla riunione delle cause C-257/21 e C-258/21

26 Con decisione del presidente della Corte del 26 maggio 2021 le cause C-257/21 e C-258/21 sono state riunite ai fini delle fasi scritta e orale del procedimento, nonché della sentenza.

Sulle istanze dirette all'apertura della fase orale del procedimento

27 Con lettere depositate presso la cancelleria della Corte il 10 marzo 2022 e il 13 giugno 2022, gli interessati hanno chiesto l'apertura della fase orale del procedimento, facendo valere il loro disaccordo, da un lato, con la decisione di giudicare le cause senza conclusioni dell'avvocato generale e, dall'altro, con le osservazioni della Commissione europea.

28 A tal riguardo, occorre rilevare che la Corte, conformemente all'articolo 76, paragrafo 2, del suo regolamento di procedura, su proposta della giudice relatrice, sentito l'avvocato generale, ha deciso di non tenere un'udienza di discussione, ritenendo, alla lettura delle osservazioni depositate durante la fase scritta del procedimento, di essere sufficientemente edotta per statuire nelle presenti cause.

29 Inoltre, va ricordato che, ai sensi dell'articolo 83 del regolamento di procedura, la Corte può, in qualsiasi momento, sentito l'avvocato generale, disporre l'apertura o la riapertura della fase orale del procedimento, in particolare se essa non si ritiene sufficientemente edotta, oppure quando una parte ha addotto un fatto nuovo idoneo ad esercitare un'influenza decisiva sulla decisione, oppure quando la causa dev'essere decisa in base a un argomento che non è stato oggetto di discussione tra le parti o tra gli interessati menzionati dall'articolo 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea.

30 Nel caso di specie, la Corte, sentito l'avvocato generale, ritiene di disporre di tutti gli elementi necessari per rispondere alle questioni sollevate dal giudice del rinvio.

31 Di conseguenza, occorre respingere le istanze degli interessati dirette all'apertura della fase orale del procedimento.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità

32 La Commissione sostiene che le domande di pronuncia pregiudiziale sono irricevibili in quanto il giudice del rinvio non avrebbe dimostrato che l'interpretazione della direttiva 2003/88 era necessaria affinché esso potesse dirimere le controversie nei procedimenti principali, dal momento che le questioni sollevate vertono unicamente sull'interpretazione della Carta. Orbene, poiché tali controversie esulerebbero dall'ambito di applicazione della direttiva 2003/88, la questione dell'interpretazione della Carta non si porrebbe.

33 Va al riguardo ricordato che il procedimento di rinvio pregiudiziale previsto all'articolo 267 TFUE istituisce una stretta collaborazione, basata sulla ripartizione dei compiti, tra i giudici nazionali e la Corte e costituisce uno strumento per mezzo del quale la Corte fornisce ai giudici nazionali gli elementi di interpretazione del diritto dell'Unione che sono loro necessari per la soluzione delle controversie che sono chiamati a dirimere [sentenza del 23 novembre 2021, IS (Illegittimità dell'ordinanza di rinvio), C-564/19, EU:C:2021:949, punto 59 e giurisprudenza ivi citata].

34 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire [sentenza del 23 novembre 2021, IS (Illegittimità dell'ordinanza di rinvio), C-564/19, EU:C:2021:949, punto 60 e giurisprudenza ivi citata].

35 Ne consegue che le questioni vertenti sul diritto dell'Unione godono di una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale posta da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con l'effettività o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte [sentenza del 23 novembre 2021, IS (Illegittimità dell'ordinanza di rinvio), C-564/19, EU:C:2021:949, punto 61 e giurisprudenza ivi citata].

36 Nel caso di specie, è giocoforza constatare che dalle domande di pronuncia pregiudiziale nonché dalla formulazione delle questioni sollevate risulta che l'interpretazione della direttiva 2003/88 è necessaria per rispondere alla questione se l'articolo 7, paragrafo 1, dell'MTV dia attuazione a tale direttiva, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta.

37 Ciò posto, gli argomenti dedotti dalla Commissione, relativi all'interpretazione della direttiva 2003/88 e che rientrano pertanto nell'esame del merito delle domande di pronuncia pregiudiziale, non possono rovesciare la presunzione di rilevanza delle questioni sollevate dal giudice del rinvio

(v., per analogia, sentenza del 22 ottobre 2020, Sportingbet e Internet Opportunity Entertainment, C-275/19, EU:C:2020:856, punto 36).

38 Di conseguenza, le questioni pregiudiziali sono ricevibili.

Sulla prima questione

39 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se una disposizione di un contratto collettivo che prevede una maggiorazione retributiva per il lavoro notturno svolto in modo occasionale più elevata rispetto a quella fissata per il lavoro notturno svolto in modo regolare dia attuazione alla direttiva 2003/88, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta.

40 In forza dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, le disposizioni di quest'ultima si applicano agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione e, in base a una giurisprudenza costante, la nozione di «attuazione del diritto dell'Unione», ai sensi di tale disposizione, richiede l'esistenza di un collegamento tra un atto del diritto dell'Unione e il provvedimento nazionale di cui trattasi che va al di là dell'affinità tra le materie prese in considerazione o dell'influenza indirettamente esercitata da una materia sull'altra, tenuto conto dei criteri di valutazione definiti dalla Corte (sentenza del 28 ottobre 2021, Komisia za protivodeystvie na koruptsiyata i za otnemane na nezakonno pridobitoto imushtestvo, C-319/19, EU:C:2021:883, punto 44 e giurisprudenza ivi citata).

41 In tale contesto, la Corte ha segnatamente concluso nel senso dell'inapplicabilità dei diritti fondamentali dell'Unione rispetto a una normativa nazionale per il fatto che le disposizioni dell'Unione in materia non imponevano alcun obbligo specifico agli Stati membri in relazione alla situazione di cui al procedimento principale. Pertanto, il solo fatto che una misura nazionale rientri in un settore nel quale l'Unione dispone di competenze non può collocarla nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione e, di conseguenza, comportare l'applicabilità della Carta [sentenza del 14 ottobre 2021, INSS (Pensione di vedovanza fondata sulla convivenza more uxorio), C-244/20, non pubblicata, EU:C:2021:854, punto 61 e giurisprudenza ivi citata].

42 Peraltro, dalla giurisprudenza della Corte risulta altresì che, qualora le disposizioni del diritto dell'Unione nel settore interessato non disciplinino un aspetto e non impongano alcun obbligo specifico agli Stati membri in relazione a una determinata situazione, la disposizione di un contratto collettivo concluso tra le parti sociali in merito a tale aspetto esula dall'ambito di applicazione della Carta e la situazione di cui trattasi non può essere valutata alla luce delle disposizioni di quest'ultima (sentenza del 19 novembre 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, punto 53 e giurisprudenza ivi citata).

43 Occorre pertanto verificare se la direttiva 2003/88 disciplini la maggiorazione retributiva dei lavoratori per il lavoro notturno di cui trattasi nei procedimenti principali e imponga un obbligo specifico nei confronti di tali situazioni.

44 Nel caso di specie, il giudice del rinvio ritiene, in sostanza, che l'articolo 7, paragrafo 1, dell'MTV possa rientrare nell'ambito di applicazione, da un lato, degli articoli da 8 a 13 della direttiva 2003/88 e, dall'altro, dell'articolo 3, paragrafo 1, e dell'articolo 8 della convenzione dell'OIL sul lavoro notturno, in combinato disposto con il considerando 6 di tale direttiva.

45 Orbene, in primo luogo, occorre menzionare che, fatta eccezione per l'ipotesi particolare relativa alle ferie annuali retribuite, contemplata dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, tale direttiva si limita a disciplinare taluni 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 [v., in tal senso, sentenze del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di reperibilità in un luogo isolato), C- 344/19, EU:C:2021:182, punto 57, e del 9 marzo 2021, Stadt Offenbach am Main (Periodo di reperibilità di un pompiere), C-580/19, EU:C:2021:183, punto 56].

46 Infatti, tanto dall'articolo 137 CE, divenuto articolo 153 TFUE, che costituisce la base giuridica della direttiva 2003/88, quanto dalla stessa formulazione dell'articolo 1, paragrafo 1, della predetta direttiva, letto alla luce dei suoi considerando 1, 2, 4 e 5, emerge che tale direttiva si propone di fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanța e a., C-147/17, EU:C:2018:926, punto 39 nonché giurisprudenza ivi citata).

47 Peraltro, ai sensi del suo paragrafo 5, l'articolo 153 TFUE, non si applica alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata. Tale eccezione trova la sua ragion d'essere nel fatto che la fissazione del livello delle retribuzioni rientra nell'autonomia contrattuale delle parti sociali su scala nazionale nonché nella competenza degli Stati membri in materia. Ciò premesso, è stato ritenuto appropriato, allo stato attuale del diritto dell'Unione, escludere la determinazione del livello delle retribuzioni da un'armonizzazione ai sensi degli articoli 136 CE e seguenti (divenuti articoli 151 TFUE e seguenti) (sentenza del 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 123 e giurisprudenza ivi citata).

48 Certamente, gli articoli da 8 a 13 della direttiva 2003/88 riguardano il lavoro notturno. Tuttavia, tali articoli riguardano solo la durata e il ritmo del lavoro notturno (rispettivamente articoli 8 e 13 della suddetta direttiva), la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori notturni (articoli 9, 10 e 12 della suddetta direttiva) e l'informazione delle autorità competenti (articolo 11 della medesima direttiva). Gli articoli citati non disciplinano quindi la retribuzione dei lavoratori per il lavoro notturno e non impongono, di conseguenza, alcun obbligo specifico agli Stati membri nei confronti delle situazioni di cui trattasi nei procedimenti principali.

49 In secondo luogo, occorre rilevare che neppure l'articolo 3, paragrafo 1, e l'articolo 8 della convenzione dell'OIL sul lavoro notturno, in combinato disposto con il considerando 6 della direttiva 2003/88, impongono, in forza del diritto dell'Unione, obblighi specifici agli Stati membri in materia di maggiorazione retributiva dei lavoratori per il lavoro notturno.

50 Certamente, l'articolo 3, paragrafo 1, della convenzione dell'OIL sul lavoro notturno prevede che debbano essere adottate misure specifiche richieste dalla natura del lavoro notturno a favore dei lavoratori, compreso il fatto di concedere loro le compensazioni adeguate, mentre l'articolo 8 di tale convenzione dispone che le compensazioni concesse ai lavoratori notturni in materia di orario di lavoro, di salario o di simili vantaggi devono riconoscere la natura del lavoro notturno.

51 Tuttavia, occorre rilevare che, poiché l'Unione non ha ratificato detta convenzione, quest'ultima non ha, di per sé, valore giuridico vincolante nell'ordinamento giuridico dell'Unione e che neppure il considerando 6 della direttiva 2003/88 conferisce efficacia vincolante alla medesima convenzione (v., per analogia, sentenza del 3 settembre 2015, Inuit Tapiriit Kanatami e a./Commissione, C-398/13 P, EU:C:2015:535, punto 64).

52 Pertanto, la maggiorazione della retribuzione dei lavoratori per il lavoro notturno di cui trattasi nei procedimenti principali, prevista all'articolo 7, paragrafo 1, dell'MTV, non rientra

nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/88 e non può essere considerata come attuativa del diritto dell'Unione, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta.

53 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che una disposizione di un contratto collettivo che preveda una maggiorazione retributiva per il lavoro notturno svolto in modo occasionale più elevata rispetto a quella fissata per il lavoro notturno svolto in modo regolare non dà attuazione alla direttiva 2003/88, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta.

Sulla seconda questione

54 Alla luce della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda questione.

Sulle spese

55 Nei confronti delle parti nei procedimenti principali 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 (Settima Sezione) dichiara:

Una disposizione di un contratto collettivo che preveda una maggiorazione retributiva per il lavoro notturno svolto in modo occasionale più elevata rispetto a quella fissata per il lavoro notturno svolto in modo regolare non dà attuazione alla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.
