

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

19 dicembre 2024 (*)

« Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell’orario di lavoro – Riposo giornaliero e settimanale – Articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Direttiva 2003/88/CE – Articoli 3, 5, 6, 16, 17, 19 e 22 – Obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell’orario di lavoro svolto dai collaboratori domestici – Deroga – Normativa nazionale che esenta dall’obbligo di registrazione dell’orario di lavoro effettivo prestato dai collaboratori domestici »

Nella causa C-531/23 [Loredas] (j),

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Corte superiore di giustizia del Paese basco, Spagna), con decisione del 20 giugno 2023, pervenuta in cancelleria il 5 luglio 2023, nel procedimento

HJ

contro

US,

MU,

con l’intervento di:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da F. Biltgen (relatore), presidente della Prima Sezione, facente funzione di presidente della Settima Sezione, L. Arastey Sahún, presidente della Quinta Sezione, e J. Passer, giudice,

avvocato generale: M. Szpunar

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo spagnolo, da M. Morales Puerta, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da I. Galindo Martín, D. Recchia e E. Schmidt, 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 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 3, 5, 6 e 16, dell'articolo 17, paragrafo 4, lettera b), nonché degli articoli 19 e 22 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), degli articoli 1 e 4 della direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU 2010, L 180, pag. 1), degli articoli 1, 4 e 5 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23), degli articoli 2 e 3 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16), nonché dell'articolo 3, paragrafo 2, CE e degli articoli 20 e 21, nonché dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che contrappone HJ, una collaboratrice domestica, a US e a MU, suoi datori di lavoro, in merito al suo licenziamento e al pagamento delle ore di lavoro straordinario effettuate nonché dei giorni di ferie non goduti.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 2003/88

- 3 L'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 prevede quanto segue:

«La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro».
- 4 L'articolo 2 della medesima direttiva è così formulato:

«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;

(...)».
- 5 L'articolo 3 della citata direttiva, rubricato «Riposo giornaliero», così dispone:

«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».
- 6 L'articolo 5 della medesima direttiva, rubricato «Riposo settimanale», prevede 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.

Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore».
- 7 L'articolo 6 della direttiva 2003/88, rubricato «Durata massima settimanale del lavoro», così dispone:

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

- a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;
- b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario».

8 L'articolo 17 di tale direttiva, rubricato «Deroghe», ai suoi paragrafi 1 e 4 dispone quanto segue:

«1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, gli Stati membri possono derogare agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

- a) di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) di manodopera familiare; o

(...)

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

- a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale;
- b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizia».

9 L'articolo 22 di tale direttiva, rubricato «Disposizioni varie», ai suoi paragrafi 1 e 3 stabilisce quanto segue:

«1. Gli Stati membri hanno facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicurino, mediante le necessarie misure a tale scopo, che:

- a) nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;
- b) nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro;
- c) il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro;
- d) i registri siano messi a disposizione delle autorità competenti che possono vietare o limitare, per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori, la possibilità di superare la durata massima settimanale del lavoro;
- e) il datore di lavoro, su richiesta delle autorità competenti, dia loro informazioni sui consensi dati dai lavoratori all'esecuzione di un lavoro che superi le 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b).

(...)

3. Quando si avvalgono delle facoltà di cui al presente articolo, gli Stati membri ne informano immediatamente la Commissione [europea]».

10 L'articolo 1 della direttiva 2006/54 prevede quanto segue:

«Lo scopo della presente direttiva è assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
- b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
- c) i regimi professionali di sicurezza sociale.

Inoltre, la presente direttiva contiene disposizioni intese a renderne più efficace l'attuazione mediante l'istituzione di procedure adeguate».

11 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di detta direttiva:

«Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

(...)

- b) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

(...)».

12 L'articolo 4 di detta direttiva, rubricato «Divieto di discriminazione», al primo comma prevede quanto segue:

«Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni».

13 L'articolo 14, paragrafo 1, della medesima direttiva così dispone:

«È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto all'articolo [157 TFUE];

(...)».

Diritto spagnolo

Statuto dei lavoratori

14 L'articolo 34, paragrafo 9, dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nella versione risultante dal Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (regio decreto legge 8/2019, recante misure urgenti di protezione sociale e di lotta contro la precarietà sul lavoro), dell'8 marzo 2019 (BOE n. 61, del 12 marzo 2019, pag. 23156) (in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»), così dispone:

«L'impresa provvede alla registrazione quotidiana dell'orario di lavoro, che deve includere l'orario preciso di inizio e di fine della giornata lavorativa di ciascuna lavoratrice o lavoratore, fatta salva la flessibilità oraria prevista nel presente articolo.

Tale registrazione dell'orario di lavoro è organizzata e stabilita mediante contrattazione collettiva o accordo aziendale o, in mancanza di questa, con decisione del datore di lavoro previa consultazione dei rappresentanti legali dei lavoratori nell'impresa.

I registri di cui alla presente disposizione sono conservati dall'impresa per quattro anni e restano a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori, dei loro rappresentanti legali e dell'ispettorato del lavoro e della previdenza sociale».

- 15 L'articolo 35 di tale Statuto, rubricato «Ore di lavoro straordinario», al paragrafo 5 prevede quanto segue:

«Ai fini del calcolo delle ore di lavoro straordinario, l'orario di lavoro di ciascun lavoratore è registrato di giorno in giorno e totalizzato al momento fissato per il pagamento della retribuzione, consegnando al lavoratore una copia del consuntivo nel giustificativo del versamento».

Regio decreto 1620/2011

- 16 L'articolo 9 del Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (regio decreto 1620/2011, recante disciplina del rapporto speciale di lavoro dei collaboratori domestici), del 14 novembre 2011 (BOE n. 277, del 17 novembre 2011, pag. 119046), prevede un'eccezione alle disposizioni dello Statuto dei lavoratori nei seguenti termini:

«1. La durata massima settimanale del lavoro è di norma di quaranta ore di lavoro effettivo, fatte salve le presenze a disposizione del datore di lavoro che potrebbero essere concordate tra le parti. Gli orari sono stabiliti di comune accordo tra le parti.

Dopo aver completato l'orario di lavoro giornaliero e, se del caso, la presenza concordata, il lavoratore non è tenuto a rimanere presso il domicilio del datore di lavoro.

2. Nel rispetto dell'orario di lavoro massimo e dei periodi minimi di riposo, la durata della presenza e la retribuzione o la compensazione di cui quest'ultima è oggetto sono determinate secondo le stesse condizioni pattuite dalle parti. In ogni caso, a meno che queste ultime non pattuiscono di compensarle con equivalenti periodi di riposo retribuito, le ore di presenza non possono superare una media di venti ore settimanali nel corso di un periodo di riferimento di un mese e sono retribuite attraverso una retribuzione il cui importo non è inferiore a quello corrispondente alle ore ordinarie.

3. Il regime delle ore di lavoro straordinario è quello stabilito all'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori, fatte salve le disposizioni di cui al paragrafo 5 del medesimo articolo.

3 bis. Per quanto riguarda i lavoratori assunti a tempo parziale, gli obblighi di registrazione dell'orario di lavoro previsti all'articolo 12, paragrafo 5, lettera h), dello Statuto dei lavoratori non si applicano.

(...».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

- 17 A partire dal 15 settembre 2020, HJ è stata assunta come collaboratrice domestica presso US e presso MU.
- 18 A seguito del suo licenziamento, avvenuto il 17 febbraio 2021, HJ ha proposto dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 2 de Bilbao (Tribunale del lavoro n. 2 di Bilbao, Spagna), il 31 marzo 2021, un ricorso diretto a far dichiarare l'illegittimità del suo licenziamento nonché a far condannare i suoi datori di lavoro al pagamento delle ore di lavoro straordinario effettuate nonché dei giorni di ferie non goduti. Nell'ambito di tale ricorso, HJ afferma, in

particolare, di essere stata assunta a tempo pieno con uno stipendio mensile lordo di EUR 2 363,04 e di aver lavorato 46 ore settimanali fino al 18 ottobre 2020 e 79 ore settimanali a partire dal 19 ottobre 2020.

- 19 Con sentenza dell'11 gennaio 2023, tale organo giurisdizionale ha parzialmente accolto detto ricorso dichiarando illegittimo il licenziamento e condannando i convenuti nel procedimento principale a corrispondere a HJ la somma di EUR 364,39 a titolo di indennizzo e la somma di EUR 934,89 per giorni di ferie non goduti e retribuzioni straordinarie. Per contro, detto organo giurisdizionale ha ritenuto che né le ore di lavoro effettuate né la retribuzione richiesta fossero state dimostrate dalla ricorrente nel procedimento principale, poiché le pretese di quest'ultima non potevano essere considerate dimostrate sulla sola base della mancata produzione, da parte dei convenuti nel procedimento principale, di registri giornalieri dell'orario di lavoro effettuato dalla lavoratrice, in quanto il regio decreto 1620/2011 esenta taluni datori di lavoro, tra i quali si annoverano le famiglie, dall'obbligo di registrazione dell'orario di lavoro effettivo svolto dai loro dipendenti.
- 20 La ricorrente nel procedimento principale ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Corte superiore di giustizia del Paese Basco, Spagna), giudice del rinvio.
- 21 Tale giudice nutre dubbi in ordine alla compatibilità della normativa nazionale relativa al regime speciale per i collaboratori domestici con il diritto dell'Unione.
- 22 Da un lato, dato che l'eccezione all'obbligo generale di registrazione dell'orario di lavoro pone i lavoratori a domicilio in una situazione che rende difficile la prova dell'orario di lavoro svolto, una situazione del genere potrebbe essere considerata contraria alla direttiva 2003/88 e alla giurisprudenza della Corte a tal riguardo, in particolare alla sentenza del 14 maggio 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), tanto più che la ricorrente nel procedimento principale non rientra né nella manodopera familiare, ai sensi dell'eccezione di cui all'articolo 17, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2003/88, né in quella relativa ad un'attività caratterizzata da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, quale prevista dall'articolo 17, paragrafo 4, lettera b), di tale direttiva, dato che HJ è stata assunta a tempo pieno.
- 23 Dall'altro, il giudice del rinvio ricorda che, come risulta dalla sentenza del 24 febbraio 2022, TGSS (Disoccupazione dei collaboratori domestici) (C-389/20, EU:C:2022:120), in Spagna il gruppo dei collaboratori domestici è composto quasi esclusivamente da persone di sesso femminile, essendo il 95% dei collaboratori domestici donne. Di conseguenza, la differenza di trattamento in materia di registrazione dell'orario di lavoro rispetto agli uomini solleverebbe taluni interrogativi in ordine al rispetto degli articoli 20 e 21 della Carta nonché della direttiva 2006/54.
- 24 In tale contesto, il Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Corte superiore di giustizia del Paese basco) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se gli articoli 3, 5, 6, 16, (...), l'articolo 17, paragrafo 4, lettera b), [e gli articoli] 19 e 22 della direttiva [2003/88 nonché] l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta], alla luce della giurisprudenza comunitaria (sentenza della CGUE del 14 maggio 2019, C 55/18, EU:C:2019:402), gli articoli 20 e 21 della [Carta], l'articolo 3, paragrafo 2, del Trattato CE, gli articoli 1 e 4 della direttiva [2010/41], gli articoli 1, 4 e 5 della direttiva [2006/54], e gli articoli 2 e 3 della direttiva [2000/78], del pari con riferimento alla giurisprudenza comunitaria (sentenza della CGUE del 2[4] febbraio 202[2], [TGSS (Disoccupazione dei collaboratori domestici) (C-389/20, EU:C:2022:120)], debbano essere interpretati nel senso che ostano a una norma regolamentare come l'articolo 9, paragrafo 3, del Real Decreto 1620/2011 (regio decreto n. 1620/2011), che esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rilevare l'orario di lavoro della lavoratrice».

Sulla questione pregiudiziale

- 25 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88, letti in combinato disposto con le direttive 2000/78, 2006/54 e 2010/41, nonché con gli articoli 20, 21 e con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale in forza della quale i datori di lavoro domestico sono esonerati dall'obbligo di istituire un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro svolto dai collaboratori domestici.

- 26 In via preliminare, si deve constatare che la decisione di rinvio non contiene elementi che permettano di considerare che la situazione di cui trattasi nel procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione delle disposizioni della direttiva 2000/78, relative alla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro in generale, oppure di quelle della direttiva 2010/41 relativa ai lavoratori autonomi.
- 27 Anzitutto, occorre ricordare che il diritto di ciascun lavoratore a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornaliero e settimanale non solo costituisce una norma del diritto sociale dell'Unione che riveste una particolare importanza, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei Trattati (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).
- 28 Le disposizioni della direttiva 2003/88, in particolare i suoi articoli 3, 5 e 6, che precisano tale diritto fondamentale, devono essere interpretate alla luce di quest'ultimo e non possono essere oggetto di un'interpretazione restrittiva a detrimento dei diritti che il lavoratore trae da quest'ultima (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 31 e 32 e giurisprudenza ivi citata).
- 29 Occorre ricordare che la direttiva 2003/88 ha per oggetto di fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle normative nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 36 e giurisprudenza ivi citata).
- 30 Tale armonizzazione a livello dell'Unione europea in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è intesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi periodi minimi di riposo – in particolare giornaliero e settimanale – e periodi di pausa adeguati, e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).
- 31 Pertanto, gli Stati membri sono tenuti, da un lato, conformemente alle disposizioni degli articoli 3 e 5 della direttiva 2003/88, ad adottare le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, rispettivamente, nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore, di un periodo minimo di riposo di undici ore consecutive e, per ogni periodo di sette giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di ventiquattro ore e, dall'altro, conformemente al disposto dell'articolo 6, lettera b), di tale direttiva, di prevedere un limite massimo di quarantotto ore per la durata media settimanale di lavoro, ivi incluse le ore di straordinario (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 38 e 39 e giurisprudenza ivi citata).
- 32 Al fine di garantire la piena efficacia della direttiva 2003/88, è pertanto necessario che gli Stati membri garantiscano il rispetto di tali periodi minimi di riposo ed impediscano ogni superamento della durata massima settimanale del lavoro (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).
- 33 Nei limiti in cui gli articoli 3 e 5 nonché l'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88 non determinano, tuttavia, le modalità concrete con le quali gli Stati membri devono garantire l'attuazione dei diritti da essi previsti, gli Stati membri dispongono di un margine di discrezionalità ai fini dell'adozione delle modalità concrete con cui questi ultimi intendono garantire l'attuazione dei diritti previsti da tale direttiva. Orbene, tenuto conto dell'obiettivo essenziale perseguito da quest'ultima, consistente nel garantire una protezione efficace delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, e una migliore tutela della loro sicurezza e della loro salute, gli Stati membri sono tenuti a garantire che l'effetto utile di tali diritti sia integralmente assicurato, facendoli beneficiare concretamente dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale e del limite massimo della durata media settimanale di lavoro previsti da tale direttiva (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 41 e 42 e giurisprudenza ivi citata).
- 34 Nell'ambito dell'esercizio di tale margine di discrezionalità, gli Stati membri possono definire le modalità concrete di attuazione di un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, in particolare la forma che esso deve rivestire, e ciò tenendo conto, se del caso, delle specificità proprie di ogni settore di attività interessato, e anche delle peculiarità di talune imprese, in special modo delle loro dimensioni, fatto salvo l'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, che consente agli Stati membri, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di

derogare, segnatamente, agli articoli da 3 a 6 di tale direttiva, quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle particolari caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 63).

- 35 Tuttavia, le modalità definite dagli Stati membri per garantire l'attuazione delle prescrizioni della direttiva 2003/88 non devono in nessun caso essere tali da svuotare di contenuto i diritti sanciti all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, agli articoli 3 e 5, nonché all'articolo 6, lettera b), della direttiva in parola (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 43 e giurisprudenza ivi citata).
- 36 A tal riguardo, occorre ricordare che il lavoratore dev'essere considerato la parte debole nel rapporto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di imporgli una restrizione dei suoi diritti (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 44 e giurisprudenza ivi citata).
- 37 Parimenti, si deve rilevare che, tenuto conto di tale situazione di debolezza, un lavoratore può essere dissuaso dal far valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro, dal momento che, in particolare, la loro rivendicazione potrebbe esporlo a misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro in danno di detto lavoratore (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).
- 38 Orbene, in assenza dell'istituzione di un sistema che consenta di misurare in modo obiettivo e affidabile sia il numero di ore di lavoro effettuate dal lavoratore e la loro ripartizione nel tempo sia il numero di ore effettuate oltre l'orario di lavoro normale quali ore di lavoro straordinario, per i lavoratori risulta eccessivamente difficile, se non impossibile in pratica, far rispettare i diritti ad essi conferiti dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e dalla direttiva 2003/88 al fine di beneficiare effettivamente della limitazione dell'orario settimanale di lavoro nonché dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale previsti dalla menzionata direttiva (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 47 e 48).
- 39 La Corte ha precisato che il fatto di consentire al lavoratore di ricorrere ad altri mezzi di prova al fine di fornire indizi di una violazione dei suoi diritti e di invertire l'onere della prova non è in grado di supplire a un siffatto sistema che stabilisca in modo obiettivo e affidabile il numero di ore di lavoro giornaliero e settimanale effettuate dal lavoratore, dal momento che quest'ultimo può mostrarsi restio a testimoniare contro il suo datore di lavoro a causa del timore di misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro a suo svantaggio (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 54 e 55).
- 40 È alla luce di tali considerazioni che la Corte ha dichiarato, nella sentenza del 14 maggio 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punti 59 e 71), che la direttiva 2003/88, e, più precisamente, i suoi articoli 3, 5 e 6, osta ad una normativa nazionale, quale la normativa spagnola in vigore alla data dei fatti oggetto della causa che aveva dato luogo a tale sentenza, e all'interpretazione di quest'ultima da parte degli organi giurisdizionali nazionali, secondo cui i datori di lavoro non sono obbligati ad istituire un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.
- 41 Dal fascicolo agli atti della Corte risulta che, a seguito di tale sentenza, il legislatore spagnolo ha proceduto, con il regio decreto legge 8/2019, a una modifica dello Statuto dei lavoratori introducendo, al suo articolo 34, paragrafo 9, un obbligo generale, a carico dei datori di lavoro, di istituire un sistema di registrazione dell'orario di lavoro effettivo svolto da ciascun lavoratore.
- 42 A tal riguardo, il governo spagnolo afferma, nelle sue osservazioni scritte, che, sebbene lo Statuto dei lavoratori qualifichi il rapporto di lavoro dei collaboratori domestici come rapporto di lavoro di carattere speciale, le disposizioni di tale Statuto, ivi incluse quelle relative all'obbligo di registrazione dell'orario di lavoro, sono applicabili ai collaboratori domestici, purché non esistano disposizioni specifiche derogatorie.
- 43 Orbene, secondo questo stesso governo, per quanto riguarda la registrazione dell'orario di lavoro, le sole disposizioni derogatorie del regio decreto 1620/2011 sono quelle contenute nel suo articolo 9, paragrafi 3 e 3 *bis*, che riguardano, da un lato, gli obblighi di registrazione di cui all'articolo 35, paragrafo 5, dello Statuto

dei lavoratori, relativo al controllo delle ore di straordinario e, dall'altro, l'articolo 12, paragrafo 4, lettera c), di tale Statuto, relativo al controllo delle ore effettuate nell'ambito di contratti di lavoro a tempo parziale.

- 44 Dato che l'articolo 34, paragrafo 9, dello Statuto dei lavoratori non sarebbe contemplato dall'articolo 9, paragrafi 3 e 3 *bis*, del regio decreto 1620/2011, non esisterebbe alcuna deroga all'obbligo di registrazione dell'orario di lavoro giornaliero dei collaboratori domestici, contrariamente a quanto sembrerebbe risultare da un'interpretazione giurisprudenziale di tale articolo 9, paragrafo 3, e anche da una prassi amministrativa fondata su tale disposizione, che esonera i datori di lavoro rientranti nel settore del lavoro domestico dall'obbligo di registrare l'orario di lavoro.
- 45 A tale riguardo, occorre ricordare che, nell'ambito di un rinvio pregiudiziale, non spetta alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione delle disposizioni nazionali, né giudicare se l'interpretazione che ne dà il giudice del rinvio sia corretta. Infatti, la Corte deve prendere in considerazione, nell'ambito della ripartizione delle competenze tra i giudici dell'Unione e i giudici nazionali, il contesto di fatto e di diritto nel quale si inseriscono le questioni pregiudiziali, come definito dalla decisione di rinvio (sentenza del 23 aprile 2009, Angelidaki e a., da C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).
- 46 Occorre quindi intendere la questione pregiudiziale come riguardante non solo la disposizione dell'articolo 9, paragrafo 3, del regio decreto 1620/2011 in quanto tale, ma anche la sua interpretazione da parte dei giudici nazionali o la prassi amministrativa nazionale che si fonda su tale disposizione.
- 47 A tal riguardo si deve ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, l'obbligo per gli Stati membri, derivante da una direttiva, di conseguire il risultato previsto da quest'ultima, così come il loro dovere, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, TUE, di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, sono vincolanti per tutte le autorità degli Stati membri, ivi incluse, nell'ambito delle loro competenze, quelle giurisdizionali (v., in particolare, sentenze del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 68).
- 48 Ne consegue che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali chiamati ad interpretarlo sono tenuti a prendere in considerazione l'insieme delle norme di tale diritto e ad applicare i criteri ermeneutici riconosciuti dallo stesso al fine di pervenire, per quanto possibile, a un'interpretazione conforme alla luce del tenore letterale e della finalità della direttiva di cui trattasi, onde conseguire il risultato fissato da quest'ultima. L'esigenza di un'interpretazione conforme include l'obbligo, per i giudici nazionali, di modificare, se del caso, una giurisprudenza consolidata se questa si basa su un'interpretazione del diritto nazionale incompatibile con gli scopi di una direttiva (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 69 e 70).
- 49 Orbene, alla luce della giurisprudenza menzionata ai punti da 38 a 40 della presente sentenza, si deve necessariamente constatare che l'interpretazione giurisprudenziale di una disposizione nazionale o di una prassi amministrativa fondata su una siffatta disposizione, in forza delle quali i datori di lavoro sono esonerati dall'istituire un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro giornaliero di ciascun collaboratore domestico, e che privino pertanto i collaboratori domestici della possibilità di determinare in modo obiettivo e affidabile il numero di ore di lavoro effettuate e la loro ripartizione nel tempo, non rispetta manifestamente le disposizioni di cui alla direttiva 2003/88, e più precisamente i diritti derivanti dagli articoli 3, 5 e 6 di tale direttiva, letti alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.
- 50 Per contro, dalla giurisprudenza menzionata al punto 34 della presente sentenza risulta che l'obbligo generale di registrazione dell'orario di lavoro non osta a che una normativa nazionale preveda regole particolari vuoi in ragione del settore di attività interessato, vuoi in ragione delle specificità di taluni datori di lavoro, in particolare delle loro dimensioni, purché tale normativa fornisca ai dipendenti mezzi effettivi tali da garantire il rispetto delle norme relative, in particolare, alla durata massima settimanale del lavoro.
- 51 Pertanto, un sistema che obblighi i datori di lavoro a misurare la durata dell'orario di lavoro giornaliero di ciascun collaboratore domestico può prevedere, in ragione delle peculiarità del settore del lavoro domestico, talune deroghe per quanto riguarda le ore di straordinario e il lavoro a tempo parziale, purché queste ultime non svuotino di contenuto la normativa di cui trattasi, circostanza la cui verifica spetterà, nel caso di specie, al giudice del rinvio, il solo competente ad interpretare ed applicare il diritto nazionale.

- 52 Per quanto concerne l'asserita discriminazione indiretta fondata sul sesso, si deve ricordare che dall'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2006/54 risulta che costituisce una discriminazione di questo tipo la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono porre le persone di un sesso in una situazione di particolare svantaggio rispetto alle persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, detto criterio o detta prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- 53 L'esistenza di un siffatto particolare svantaggio potrebbe essere dimostrata, segnatamente, se fosse dimostrato che detta disposizione, detto criterio o detta prassi colpiscono negativamente in proporzione significativamente maggiore le persone di un determinato sesso rispetto a quelle dell'altro sesso. Spetta al giudice nazionale valutare in quale misura i dati statistici dinanzi ad esso prodotti siano affidabili e se essi prendano in considerazione tanto l'insieme dei lavoratori soggetti alla normativa nazionale in questione quanto le rispettive percentuali dei lavoratori che sono e che non sono interessati dalla presunta differenza di trattamento [v., in tal senso, sentenza del 24 febbraio 2022, TGSS (Disoccupazione dei collaboratori domestici), C-389/20, EU:C:2022:120, punti 41 e 43 nonché giurisprudenza ivi citata].
- 54 Infatti, il giudice nazionale deve non soltanto prendere in considerazione l'insieme dei lavoratori assoggettati alla normativa nazionale da cui ha origine la differenza di trattamento, ma altresì comparare le proporzioni rispettive dei lavoratori che sono e che non sono colpiti dall'asserita differenza di trattamento nella categoria della mano d'opera femminile rientrante nell'ambito di applicazione di tale normativa e le medesime proporzioni nell'ambito della mano d'opera maschile ivi rientrante [v., in tal senso, sentenza del 24 febbraio 2022, TGSS (Disoccupazione dei collaboratori domestici), C-389/20, EU:C:2022:120, punto 42 e giurisprudenza ivi citata].
- 55 Nel caso di specie, il giudice del rinvio sembra fondarsi sulla sentenza del 24 febbraio 2022, TGSS (Disoccupazione dei collaboratori domestici) (C-389/20, EU:C:2022:120) e sulle statistiche ivi indicate al fine di dare per acquisito il fatto che la ricorrente nel procedimento principale faccia parte di un gruppo di lavoratori nel quale è chiaramente prevalente il sesso femminile.
- 56 Ne deriverebbe che l'interpretazione giurisprudenziale di una disposizione nazionale e/o di una prassi amministrativa che si fondi su una siffatta disposizione, in forza delle quali i datori di lavoro sono esonerati dal loro obbligo di istituire un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro giornaliero di ciascun collaboratore domestico, svantaggerebbe particolarmente i lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile.
- 57 Una siffatta interpretazione giurisprudenziale e/o una siffatta prassi amministrativa costituirebbero una discriminazione indiretta fondata sul sesso, a meno che non fossero giustificate da fattori oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso. Ciò si verifica se la disposizione interessata risponde a un obiettivo legittimo di politica sociale, è idonea a conseguire detto obiettivo ed è necessaria a tal fine, fermo restando che essa può essere considerata idonea a garantire l'obiettivo invocato solo se risponde realmente all'intento di raggiungerlo e se è attuata in maniera coerente e sistematica [sentenza del 24 febbraio 2022, TGSS (Disoccupazione dei collaboratori domestici), C-389/20, EU:C:2022:120, punto 48 e giurisprudenza ivi citata].
- 58 Per quanto riguarda l'esistenza di un fattore oggettivo idoneo a giustificare una discriminazione indiretta, occorre ricordare che, conformemente alla giurisprudenza, una siffatta discriminazione può essere ammessa solo se essa persegue un obiettivo legittimo compatibile con il Trattato ed è giustificata da motivi imperativi di interesse generale. Ancora, in un caso del genere, occorre che l'applicazione della misura di cui trattasi sia idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo di cui trattasi e non ecceda quanto necessario per raggiungerlo, fermo restando che essa può essere considerata idonea a garantire l'obiettivo invocato solo se risponde realmente all'intento di raggiungerlo e se è attuata in maniera coerente e sistematica [v., in tal senso, sentenza del 24 febbraio 2022, TGSS (Disoccupazione dei collaboratori domestici), C-389/20, EU:C:2022:120, punti 48 e 51 nonché giurisprudenza ivi citata].
- 59 In tale contesto, la Corte ha ripetutamente dichiarato che, benché gli Stati membri dispongano di un ampio margine di discrezionalità nella scelta delle misure atte a realizzare gli obiettivi della loro politica sociale e occupazionale, incombe nondimeno allo Stato membro interessato, quale autore della norma che si presume

discriminatoria, dimostrare che tale norma è giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso [v., in tal senso, sentenza del 24 febbraio 2022, TGSS (Disoccupazione dei collaboratori domestici), C-389/20, EU:C:2022:120, punto 52 e giurisprudenza ivi citata].

- 60 Nel caso di specie, la domanda di pronuncia pregiudiziale non contiene alcun riferimento all'obiettivo perseguito dalla prassi in causa nel procedimento principale e il governo spagnolo non ha presentato osservazioni al riguardo.
- 61 Di conseguenza, spetta in definitiva al giudice del rinvio verificare se la situazione di cui trattasi nel procedimento principale costituisca anche una discriminazione indiretta fondata sul sesso, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2006/54.
- 62 Alla luce di quanto precede, alla questione sollevata occorre rispondere dichiarando che gli articoli 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88, letti alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale nonché alla sua interpretazione da parte dei giudici nazionali o a una prassi amministrativa fondata su una siffatta normativa, in forza delle quali i datori di lavoro domestico sono esentati dall'obbligo di istituire un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro svolto dai collaboratori domestici, privando pertanto questi ultimi della possibilità di determinare in modo obiettivo e affidabile il numero di ore di lavoro effettuate e la loro ripartizione nel tempo.

Sulle spese

- 63 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 (Settima Sezione) dichiara:

Gli articoli 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letti alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,

devono essere interpretati nel senso che:

essi ostano a una normativa nazionale nonché alla sua interpretazione da parte dei giudici nazionali o a una prassi amministrativa fondata su una siffatta normativa, in forza delle quali i datori di lavoro domestico sono esentati dall'obbligo di istituire un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro svolto dai collaboratori domestici, privando pertanto questi ultimi della possibilità di determinare in modo obiettivo e affidabile il numero di ore di lavoro effettuate e la loro ripartizione nel tempo.

Firme