SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

14 ottobre 2010 *

Nel procedimento C-243/09,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Verwaltungsgericht Halle (Germania), con decisione 25 marzo 2009, pervenuta in cancelleria il 3 luglio 2009, nella causa

Günter Fuß

contro

Stadt Halle,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (relatore), giudici,

* Lingua processuale: il tedesco.

avvocato generale: sig. P. Mengozzi
cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

— per il sig. Fuß, dall'avv. M. Geißler, Rechtsanwalt;

— per la Stadt Halle, dal sig. Willecke, in qualità di agente;

— per il governo tedesco, dai sigg. M. Lumma e C. Blaschke, in qualità di agenti;

— per il governo austriaco, dalla sig.ra C. Pesendorfer, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. V. Kreuschitz e M. van Beek, 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 dell'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b), della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 novembre 2003, 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299, pag. 9).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Fuß e il suo datore di lavoro, la Stadt Halle, in merito al suo trasferimento coatto presso un servizio diverso da quello in cui era precedentemente assegnato come vigile del fuoco.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

3 Ai sensi del suo primo «considerando», la direttiva 2003/88, per motivi di chiarezza, procede alla codificazione delle disposizioni della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 22 giugno 2000, 2000/34/CE (GU L 195, pag. 41; in prosieguo: la «direttiva 93/104»). Le direttive 93/104 e 2000/34 dovevano essere recepite, nel diritto interno degli Stati membri, rispettivamente entro il 23 novembre 1996 e il 1º agosto 2003.

4 Ai sensi dell'art. 1 della direttiva 2003/88, intitolato «Oggetto e campo di applicazione»:

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

2. La presente direttiva si applica:

a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e

(…)».

5 Sotto il titolo «Durata massima settimanale del lavoro», l'art. 6 della medesima direttiva 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».

6 L'art. 15 della direttiva in parola, intitolato «Disposizioni più favorevoli», enuncia quanto segue:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori».

7 L'art. 17 della direttiva 2003/88, intitolato «Deroghe», prevede:

«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 (…)

(…)

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

(…)

c) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

(…)

iii) di servizi (...) antincendio o di protezione civile;

(...)».

8 L'art. 22, n. 1, primo comma, della direttiva in esame è del seguente tenore:

«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)».

9 Conformemente al suo art. 28, la direttiva 2003/88 è entrata in vigore il 2 agosto 2004.

La normativa nazionale

10 L'art. 2, n. 1, del regolamento del Land Sachsen-Anhalt sull'orario di lavoro dei pubblici dipendenti nel servizio tecnico antincendi delle città e dei comuni (Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt), 7 ottobre 1998 (in prosieguo: l«ArbZVO-FW 1998)», in vigore fino al 31 dicembre 2007, prevedeva quanto segue:

«La durata ordinaria del lavoro dei dipendenti occupati in lavori a turno e la cui attività settimanale si svolge principalmente nel servizio di guardia è mediamente di 54 ore. (…)».

11 Con effetto dal 1º gennaio 2008, l'ArbZVO-FW 1998 è stato sostituito dall'ArbZVO-FW 5 luglio 2007 (in prosieguo: l'«ArbZVO-FW 2007»).

12 L'art. 2, n. 1, dell'ArbZVO-FW 2007 recita:

«La durata ordinaria settimanale del lavoro dei pubblici dipendenti è pari a 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, nella media annuale».

13 L'art. 4 dello stesso ArbZVO-FW 2007, intitolato «Accordi individuali», è formulato nel seguente modo:

«1. Fatto salvo il rispetto dei principi generali di sicurezza e di protezione della salute, la durata del lavoro a turni può superare la durata media ordinaria settimanale di cui all'articolo 2, paragrafo 1, se le persone interessate vi acconsentono e il datore di lavoro ne fornisce la prova.

2. Il consenso di cui al paragrafo 1 può essere revocato mediante un preavviso di sei mesi. Gli interessati devono esserne informati per iscritto».

14 L'art. 612 a del codice civile (Bürgerliches Gesetzbuch) prevede che, nell'ambito degli accordi presi con un lavoratore o dei provvedimenti adottati nei confronti del medesimo, il datore di lavoro non può svantaggiare tale lavoratore per il fatto che quest'ultimo ha esercitato legalmente i suoi diritti.

Causa principale e questioni pregiudiziali

15 Il sig. Fuß è impiegato presso la Stadt Halle dal 10 maggio 1982. Nominato pubblico dipendente di ruolo nel corso del 1998 con il grado di vigile del fuoco qualificato («Oberbrandmeister»), dal 15 dicembre 2005 egli detiene il grado di capo reparto («Hauptbrandmeister»).

16 Fino al 4 gennaio 2007, il sig. Fuß era assegnato al servizio di pronto intervento «prevenzione antincendio» dei vigili del fuoco della Stadt Halle come conducente di automezzi. Il suo orario di servizio prevedeva mediamente 54 ore a settimana.

17 Durante una riunione del personale organizzata all'inizio del 2006, la direzione della Stadt Halle ha annunciato agli operatori del servizio di pronto intervento che ci sarebbero stati trasferimenti nel centro direzionale di pronto intervento qualora venisse richiesta l'osservanza della direttiva 2003/88.

18 Con lettera 13 dicembre 2006, il sig. Fuß, facendo riferimento all'ordinanza 14 luglio 2005, causa C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (Racc. pag. I-7111) ha chiesto che, in futuro, il suo orario di lavoro settimanale non superasse più il limite massimo medio di 48 ore previsto dall'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88. Nella stessa lettera il sig. Fuß ha rivendicato diritti alla compensazione per gli straordinari effettuati illegalmente nel periodo compreso fra il 1º gennaio 2004 e il 31 dicembre 2006.

19 Con decisione 18 dicembre 2006, la Stadt Halle ha adottato un piano di assegnazione del personale in forza del quale un posto a rotazione, divenuto vacante al centro direzionale di pronto intervento dei vigili del fuoco, doveva essere occupato a partire dal 1º aprile 2007, per prevenire ogni carenza qualitativa nell'organigramma.

20 Il 21 dicembre 2006, il sig. Fuß è stato sentito dal suo datore di lavoro in ordine all'intenzione, da parte di quest'ultimo, di procedere al suo trasferimento al posto suddetto. Nel corso di tale colloquio il sig. Fuß ha espresso il suo desiderio di continuare a lavorare nel servizio di pronto intervento.

21 Con decisione 2 gennaio 2007, la Stadt Halle ha trasferito il sig. Fuß temporaneamente, ossia dal 5 gennaio 2007 al 31 marzo 2009, al centro direzionale di pronto intervento, adducendo che tale trasferimento si rendeva necessario per motivi di organizzazione del servizio (in prosieguo: la «decisione di trasferimento»). Secondo la Stadt Halle, il posto di cui trattasi richiedeva una formazione nel grado di capo reparto, un'esperienza pluriennale come conducente di autoveicoli e una formazione come infermiere di pronto soccorso. Inoltre, tale trasferimento avrebbe consentito al sig. Fuß, segnatamente, di lavorare rispettando la durata massima di 48 ore settimanali.

22 Dopo il suo trasferimento il sig. Fuß lavora 40 ore a settimana e non è più tenuto a prestare turni di una durata di 24 ore. Peraltro, in considerazione della minor mole del servizio in orari disagevoli (notte, domeniche e giorni festivi) egli percepisce un'indennità speciale ridotta per il servizio svolto in tali orari.

23 Il 4 gennaio 2007, il sig. Fuß ha proposto un ricorso amministrativo presso la Stadt Halle avverso la decisione di trasferimento, deducendo essenzialmente che non desiderava lavorare secondo un altro programma di organizzazione del servizio.

24 Con decisione 23 gennaio 2007, la Stadt Halle ha respinto suddetto ricorso asserendo sostanzialmente che la decisione di trasferimento configurava un provvedimento relativo al personale, fondato sul potere di direzione dell'autorità gerarchica, che quest'ultima poteva esercitare discrezionalmente.

25 Il 28 febbraio 2007, il sig. Fuß ha adito il Verwaltungsgericht Halle con un ricorso volto all'annullamento della decisione di trasferimento nonché alla sua reintegrazione nel posto da lui occupato anteriormente al provvedimento di cui è stato oggetto. Egli asserisce, sostanzialmente, che il suo trasferimento è stato deciso unicamente in quanto aveva chiesto una riduzione del suo orario di lavoro conformemente alle disposizioni della direttiva 2003/88. La Stadt Halle ritiene, per contro, che detta decisione non ha affatto lo scopo di sanzionare il sig. Fuß, bensì consente di soddisfare la richiesta di quest'ultimo di rispettare la settimana lavorativa di 48 ore senza dover adeguare prematuramente e solo per lui il piano di turnazione, adeguamento che avrebbe comportato problemi organizzativi. L'adeguamento del piano di turnazione alla direttiva 2003/88 dovrebbe, infatti, essere effettuato in modo uniforme per tutti gli operatori del servizio.

26 Nella sua decisione di rinvio, il giudice nazionale constata la conformità della decisione di trasferimento con il diritto nazionale. Invero, da un lato, il sig. Fuß sarebbe stato trasferito ad un impiego dello stesso grado e dello stesso scaglione salariale. Dall'altro, il trasferimento del sig. Fuß, pur supponendo che non possa essere motivato per ragioni di organizzazione del servizio, poggerebbe su un motivo concreto, ossia la volontà di porre fine ad una violazione dell'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 nei confronti dell'interessato, senza per questo modificare o conformare a quest'ultima il piano di turnazione o l'orario di lavoro degli altri vigili del fuoco.

27 Detto giudice si chiede tuttavia se la decisione di trasferimento non sia contraria all'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b), della direttiva 2003/88.

28 Egli osserva che, certamente, alla data dei fatti controversi, l'art. 2, n. 1, dell'ArbZVO-FW 1998 non era concepito come una disposizione derogatoria rispetto all'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 ai sensi dell'art. 22, n. 1, primo comma, di quest'ultima e che nessun'altra disposizione di diritto interno prevedeva la possibilità di una siffatta deroga nel rispetto di tutte le condizioni previste da quest'ultima disposizione, segnatamente quella enunciata al suddetto comma, lett. b), a tenore del quale nessun lavoratore deve subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare un servizio che superi la durata media massima di 48 ore lavorative a settimana. Tuttavia, salvo ad ammettere che i diritti derivanti dalla direttiva 2003/88 vengano elusi e che la stessa non consegua le sue finalità, il divieto di cagionare un danno ai lavoratori dovrebbe applicarsi a fortiori ove il datore di lavoro, nonostante la mancanza di una disposizione esplicita di diritto interno che l'autorizzi in tal senso, esiga da un lavoratore di svolgere un lavoro di una durata superiore al limite massimo previsto dal suddetto art. 6, lett. b), e che tale lavoratore esiga l'osservanza di tale disposizione.

29 Secondo il giudice del rinvio, si pone tuttavia la questione se la nozione di «danno» di cui all'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b), della direttiva 2003/88 debba essere interpretata in senso soggettivo o oggettivo. Da un punto di vista soggettivo, si dovrebbe ravvisare un danno a scapito del sig. Fuß in quanto quest'ultimo ha vissuto il trasferimento come una sanzione. Per contro, da un punto di vista oggettivo, il sig. Fuß non subirebbe alcun danno, poiché il suo nuovo impiego sarebbe meno pericoloso di quello precedente e gli sarebbe stata offerta la possibilità di conseguire ulteriori qualifiche professionali. Certamente, il sig. Fuß avrebbe subito una perdita pecuniaria a causa della riduzione della sua indennità speciale per servizi svolti in orari disagevoli. Tuttavia, tale riduzione sarebbe giustificata dal fatto che effettua meno ore di servizio in orari disagevoli ed essa sarebbe compensata da un maggiore tempo libero. Peraltro, la limitazione temporale del trasferimento sarebbe priva di incidenza in quanto, ai sensi dell'ArbZVO-FW 2007, nella versione vigente dal 1º gennaio 2008, il sig. Fuß potrebbe essere trattenuto in un posto che non fa parte del servizio di pronto intervento qualora egli non accetti un superamento del limite settimanale di 48 ore.

30 In tale contesto, il Verwaltungsgericht Halle ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il danno di cui all'art. 22, n. 1, [primo comma], lett. b), della direttiva [2003/88] debba essere inteso in senso oggettivo o soggettivo.

2) Se sia ravvisabile un danno ai sensi dell'art. 22, n. 1, [primo comma], lett. b), della direttiva [2003/88], qualora un pubblico dipendente in un servizio di pronto intervento venga trasferito contro la propria volontà ad un altro impiego che richiede principalmente lavoro d'ufficio a causa della propria richiesta di osservare in futuro la durata massima del lavoro.

3) Se una remunerazione inferiore debba essere considerata quale danno ai sensi dell'art. 22, n. 1, [primo comma], lett. b), della direttiva [2003/88], qualora il trasferimento comporti una riduzione della mole del servizio in orari disagevoli (notte, domeniche e giorni festivi) e, pertanto, una riduzione dell'indennità speciale corrispondente a tali ore di servizio.

4) Nel caso in cui le questioni 2 o 3 siano risolte affermativamente: se un danno derivante da un trasferimento possa essere compensato da altri benefici del nuovo impiego, come orari di lavoro più brevi o un aggiornamento professionale».

Sulle questioni pregiudiziali

31 Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la nozione di «danno», di cui all'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b), della direttiva 2003/88, debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nella causa principale, che consente ad un datore di lavoro del settore pubblico di procedere al trasferimento coatto di un lavoratore occupato come vigile del fuoco presso un servizio di pronto intervento, a causa della richiesta del medesimo di osservare, nell'ambito di detto servizio di pronto intervento, la durata media massima della settimana lavorativa prevista dall'art. 6, lett. b), della direttiva in parola.

32 A tal proposito, va rammentato che da una giurisprudenza costante si evince che la direttiva 2003/88 intende fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante il ravvicinamento delle normative nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro. 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 (v., in particolare, sentenze 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a., Racc. pag. I-8835, punto 76; 1º dicembre 2005, causa C-14/04, Dellas e a., Racc. pag. I-10253, punti 40 e 41, nonché 7 settembre 2006, causa C-484/04, Commissione/Regno Unito, Racc. pag. I-7471, punti 35 e 36).

33 Pertanto, l'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 obbliga gli Stati membri a prendere le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Tale limite massimo per quanto riguarda la durata media settimanale del lavoro 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 tutela della sua sicurezza e della sua salute (v. citate sentenze Pfeiffer e a., punto 100; Dellas e a., punto 49, nonché Commissione/Regno Unito, punto 38).

34 Nel sistema delineato dalla direttiva 2003/88, sebbene l'art. 15 di quest'ultima consenta, in via generale, l'applicazione o l'introduzione di disposizioni nazionali più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, soltanto alcune delle sue disposizioni tassativamente elencate possono formare oggetto di deroghe previste dagli Stati membri o dalla parti sociali. L'attuazione di tali deroghe è inoltre subordinata a condizioni restrittive atte ad assicurare una protezione efficace della sicurezza e della salute dei lavoratori (v. sentenza Pfeiffer e a., cit., punti 77 e 96).

35 Pertanto, l'art. 22, n. 1, primo comma, della direttiva 2003/88, che costituisce l'oggetto delle questioni pregiudiziali, offre agli Stati membri la facoltà di non applicare l'art. 6 della medesima, purché rispettino i principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori e soddisfino una serie di condizioni cumulative elencate nella disposizione summenzionata, in particolare quella prevista al suddetto comma, lett. b), secondo cui devono essere adottate misure affinché nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare un lavoro la cui durata media settimanale superi il limite massimo enunciato all'art. 6, lett. b), della direttiva di cui trattasi.

36 Nella specie, è tuttavia pacifico che né la Repubblica federale di Germania, come già statuito dalla Corte al punto 85 della sentenza 9 settembre 2003, causa C-151/02, Jaeger (Racc. pag. I-8389), nonché al punto 98 della citata sentenza Pfeiffer e a., né il

Land Sachsen-Anhalt, come accertato dal giudice investito della controversia principale nella sua decisione di rinvio e confermato nell'ambito del presente procedimento tanto dal governo tedesco quanto dalla Stadt Halle nelle loro osservazioni scritte, si erano prevalsi di questa possibilità di deroga, alla data dei fatti della causa principale, poiché le disposizioni di diritto interno, vigenti in tale data, non contenevano alcuna misura conforme all'art. 22, n. 1, primo comma, della direttiva 2003/88 o che mirasse a recepire tale disposizione. Interrogati in merito dalla Corte con un quesito scritto, la Stadt Halle ha ribadito tale constatazione, mentre anche il sig. Fuβ e il governo austriaco hanno assunto posizione in tale senso.

37 Tutt'al più il giudice del rinvio rileva, a tal riguardo, che il Land Sachsen-Anhalt ha fatto poi uso di questa facoltà di deroga, prevista dall'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b), della direttiva 2003/88, nell'ambito della normativa adottata successivamente per recepire specificamente la predetta direttiva in relazione ai vigili del fuoco occupati dalle città e dai comuni del Land di cui trattasi. La normativa summenzionata è tuttavia entrata in vigore soltanto il 1º gennaio 2008, ossia in una data posteriore a quella della decisione di trasferimento.

38 Ne consegue che, in mancanza di provvedimenti di diritto interno che attuino la facoltà di deroga concessa agli Stati membri dall'art. 22, n. 1, primo comma, della direttiva 2003/88, tale disposizione è priva di qualsiasi rilievo per dirimere la controversia principale e che, di conseguenza, deve essere preso in considerazione soltanto l'art. 6, lett. b), della direttiva in parola, poiché sancisce il principio del rispetto, da parte degli Stati membri, della durata media massima di 48 ore lavorative per ogni periodo di 7 giorni.

39 Va ricordato a tal riguardo che, nell'ambito della procedura di cooperazione tra i giudici nazionali e la Corte istituita dall'art. 267 TFUE, spetta alla Corte fornire al giudice

nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito. In tale prospettiva, spetta alla Corte, se necessario, riformulare le questioni che le sono sottoposte. La Corte ha infatti il compito di interpretare tutte le disposizioni del diritto dell'Unione che possano essere utili ai giudici nazionali al fine di dirimere le controversie per cui sono stati aditi, anche qualora tali disposizioni non siano espressamente indicate nelle questioni ad essa sottoposte da detti giudici (v. in tal senso, segnatamente, sentenze 8 marzo 2007, causa C-45/06, Campina, Racc. pag. I-2089, punti 30 e 31; 26 giugno 2008, cause riunite C-329/06 e C-343/06, Wiedemann e Funk, Racc. pag. I-4635, punto 45, nonché 2 settembre 2010, causa C-66/09, Kirin Amgen, Racc. pag. I-7943, punto 27).

40 Di conseguenza, benché formalmente il giudice del rinvio abbia limitato le sue questioni all'interpretazione del solo art. 22, n. 1, primo comma, lett. b), della direttiva 2003/88, la Corte può nondimeno fornirgli tutti gli elementi interpretativi del diritto dell'Unione che possano essere utili per definire la controversia di cui è investito, a prescindere dal fatto che il detto giudice vi abbia fatto riferimento o meno nel formulare le proprie questioni. A tal proposito spetta alla Corte trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi di suddetto diritto che richiedano un'interpretazione tenuto conto dell'oggetto della controversia (v. sentenza 12 gennaio 2010, causa C-229/08, Wolf, Racc. pag. I-1, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

41 Nella specie, dalla decisione di rinvio emerge che il giudice investito della controversia principale considera che, poiché la condizione relativa alla mancanza di un danno cagionato al lavoratore, prevista dall'art. 22, n. 1, primo comma, lett. b), della direttiva 2003/88, si applica quando un datore di lavoro, in presenza di provvedimenti di diritto interno che attuino tale disposizione, non abbia ottenuto il consenso del lavoratore per derogare all'art. 6, lett. b), della medesima direttiva, tale condizione deve trovare applicazione a fortiori qualora, come nelle circostanze della presente fattispecie, un datore di lavoro imponga, nonostante la mancanza di disposizioni di diritto interno

che lo autorizzino in tal senso, una siffatta deroga e il lavoratore interessato vi si opponga esigendo l'osservanza di detto art. 6, lett. b).

42 Il giudice del rinvio suggerisce quindi che, se il lavoratore interessato non subisce alcun danno per il fatto di non aver dato il suo consenso al superamento del limite massimo di 48 ore previsto dall'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 per la durata media massima della settimana lavorativa, non sarebbe in contrasto con suddetta direttiva che il suo datore di lavoro possa, in forza del diritto interno, decidere di trasferirlo contro la sua volontà presso un altro servizio che, dal canto suo, osservi il limite massimo previsto dalla disposizione di cui trattasi, poiché un siffatto trasferimento pone fine alla violazione di quest'ultima nei confronti del lavoratore.

43 Ciò premesso, al fine di dare una soluzione utile al giudice del rinvio, è necessario riformulare le questioni poste nel senso che, con esse, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella in esame nella controversia principale, che consente ad un datore di lavoro del settore pubblico di procedere al trasferimento coatto, presso un altro servizio, di un lavoratore occupato in quanto vigile del fuoco in un servizio di pronto intervento, a causa della sua richiesta di osservare nel medesimo servizio la durata media massima di lavoro settimanale prevista dalla disposizione in parola, nel caso in cui tale lavoratore non subisca alcun danno per via di siffatto trasferimento.

44 A tal riguardo, va ricordato che, come si evince dal punto 61 della citata ordinanza Personalrat der Feuerwehr Hamburg, cit., le attività esercitate delle forze d'intervento di un servizio pubblico antincendio — salvo circostanze eccezionali di una gravità e di un'ampiezza tali che l'obiettivo volto ad assicurare il buon funzionamento dei servizi indispensabili per la protezione degli interessi pubblici deve prevalere provvisoriamente su quello consistente nel garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori assegnati alle squadre di intervento e di pronto soccorso, circostanze di cui non è questione nella causa principale — rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/88, cosicché, in via di principio, l'art. 6, lett. b), di quest'ultima osta al superamento

del limite massimo di 48 ore previsto per la durata massima settimanale del lavoro, compresi i servizi di guardia.

45 Orbene, nella specie, è pacifico che la normativa del Land Sachsen- Anhalt, applicabile all'epoca dei fatti della controversia principale, imponeva ai vigili del fuoco che, al pari del sig. Fuß, erano occupati presso un servizio di pronto intervento delle città e dei comuni di tale Land, una durata dell'orario di lavoro che supera il limite massimo di lavoro settimanale previsto dall'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88.

46 Ciò posto, per risolvere le questioni del giudice del rinvio occorre, da un lato, esaminare se, come da esso suggerito, la constatazione dell'esistenza di una violazione dell'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 sia subordinata alla condizione che il lavoratore interessato abbia subito un danno e, dall'altro, determinare quali conseguenze derivano per i giudici nazionali da un'eventuale violazione di tale disposizione.

47 Per quanto concerne, in primo luogo, la questione della rilevanza dell'esistenza di un danno subito dal lavoratore interessato al fine di ravvisare una violazione dell'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88, va rammentato che, come emerge già dal punto 33 della presente sentenza, tale disposizione costituisce una norma del diritto sociale dell'Unione che riveste particolare importanza e che impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere un limite massimo di 48 ore per la durata media settimanale del lavoro, ove il limite massimo include le ore di lavoro straordinario, come espressamente precisato in suddetta disposizione e alla quale, in mancanza di attuazione, nel diritto interno, dell'art. 22, n. 1, primo comma, di tale direttiva, non si può derogare in ordine ad attività come quelle dei vigili del fuoco, di cui trattasi nella controversia principale.

48 Infatti, come già accennato al punto 34 della presente sentenza, soltanto determinate disposizioni esplicitamente menzionate della direttiva 2003/88 possono formare oggetto di deroghe da parte degli Stati membri o delle parti sociali.

49 Orbene, da un lato, l'art. 6 della direttiva 2003/88 è menzionato solamente all'art. 17, n. 1, della stessa, allorché è pacifico che quest'ultima disposizione riguarda attività che non presentano alcuna relazione con quelle svolte dai vigili del fuoco. Per contro, detto art. 17, al n. 3, lett. c), iii), si riferisce alle «attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio», tra le quali figurano in particolare i «servizi (...) antincendio», ma tale norma prevede una possibilità di deroga non all'art. 6 della direttiva in parola, bensì ad altre disposizioni di quest'ultima (v., per analogia, sentenza Pfeiffer e a., cit., punto 97).

50 Dall'altro, come emerge già dai punti 35 e 36 della presente sentenza, è pacifico che né la Repubblica federale di Germania né il Land Sachsen- Anhalt si sono avvalsi della possibilità di deroga prevista dall'art. 22, n. 1, primo comma, della direttiva 2003/88, che conferisce agli Stati membri la facoltà di non applicare l'art. 6 di quest'ultima, purché siano soddisfatte talune condizioni cumulative (v., per analogia, sentenza Pfeiffer e a., cit., punto 98).

51 Atteso quanto precede, per garantire la piena efficacia della direttiva 2003/88, occorre che gli Stati membri impediscano ogni superamento della durata massima settimanale del lavoro fissata all'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 (sentenza Pfeiffer e a., cit., punto 118).

52 Come già statuito dalla Corte, gli Stati membri non possono quindi determinare unilateralmente la portata di detta disposizione, subordinando a qualsiasi condizione o restrizione l'applicazione del diritto dei lavoratori a che la durata media settimanale del lavoro non superi le 48 ore (sentenza Pfeiffer e a., cit., punto 99).

53 Pertanto, il superamento della durata media massima di lavoro settimanale, stabilita all'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88, costituisce, in quanto tale, una violazione di suddetta disposizione, senza che sia necessario dimostrare altresì l'esistenza di un danno specifico. In mancanza di una misura di diritto interno, che attui la facoltà di deroga di cui all'art. 22, n. 1, primo comma, della stessa direttiva, la nozione di «danno», contenuta in questa disposizione, è dunque priva di ogni rilevanza per l'interpretazione e l'applicazione del suddetto art. 6, lett. b).

54 In realtà, come emerge dal punto 32 della presente sentenza, poiché la direttiva 2003/88 persegue l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori mediante un riposo sufficiente, il legislatore dell'Unione ha considerato che il superamento della durata media massima di lavoro settimanale di cui al predetto art. 6, lett. b), privando il lavoratore di siffatto riposo, gli cagiona, per ciò solo, un danno, poiché viene così compromessa la sua sicurezza e la sua salute.

55 Ne consegue che una normativa nazionale, come quella della controversia principale, che prevedeva, per quanto riguarda un lavoratore occupato come vigile del fuoco presso un servizio di pronto intervento, una durata di lavoro che supera il limite massimo sancito dall'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88, integra una violazione di tale disposizione, senza che sia necessario dimostrare anche la sussistenza di un danno specifico subito dal lavoratore di cui trattasi.

56 Per quanto riguarda, in secondo luogo, le conseguenze derivanti per i giudici nazionali da una siffatta violazione dell'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88, occorre ricordare come da una giurisprudenza costante della Corte risulti che, in tutti i casi in cui disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, tali disposizioni possono essere invocate dai singoli nei confronti dello Stato, segnatamente in qualità di datore di lavoro, in particolare ove quest'ultimo non abbia recepito nei termini tale direttiva nel diritto interno o non l'abbia recepita correttamente (v., in tal senso, sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall, Racc. pag. 723, punti 46 e 49, nonché 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, Angelidaki e a., Racc. pag. I-3071, punti 193 e 194).

57 Orbene, l'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 risponde a tali criteri, giacché addossa agli Stati membri, in termini non equivoci, un'obbligazione di risultato precisa e assolutamente incondizionata quanto all'applicazione della regola da esso enunciata, che consiste nella previsione di un limite di 48 ore, compresi gli straordinari, per la durata media dell'orario di lavoro settimanale (v., in tal senso, sentenza Pfeiffer e a., cit., punto 104).

58 A tal riguardo, benché la direttiva 2003/88 al suo art. 22, n. 1, primo comma, consente agli Stati membri di derogare alle disposizioni dell'art. 6 della medesima, tale circostanza non incide sul carattere preciso e incondizionato di quest'ultimo articolo, lett. b). Infatti, la facoltà degli Stati membri di non applicare tale art. 6 è subordinata al rispetto di tutte le condizioni enunciate all'art. 22, n. 1, primo comma, cosicché è possibile determinare la tutela minima che deve in ogni caso essere applicata (v., in tal senso, sentenza Pfeiffer e a., cit., punto 105).

59 Pertanto, l'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 soddisfa tutte le condizioni necessarie per produrre un effetto diretto (v., in tal senso, sentenza Pfeiffer e a., cit., punto 106).

60 Conseguentemente, poiché alla data dei fatti della controversia principale, il termine di recepimento della direttiva 93/104 era scaduto e il Land Sachsen-Anhalt, in tale data, non aveva provveduto a siffatto recepimento nel suo diritto interno per quanto riguarda i vigili del fuoco occupati in un servizio di pronto intervento, un lavoratore quale il sig. Fuß, occupato dalla Stadt Halle presso un tale servizio, è legittimato ad avvalersi direttamente delle disposizioni dell'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 nei confronti di suddetto datore di lavoro pubblico, al fine di fare osservare il diritto ad una durata media settimanale del lavoro che non superi le 48 ore garantite dalla disposizione in parola.

61 A tal proposito, va precisato che, avendo suddetta disposizione efficacia diretta, essa si impone a tutte le autorità degli Stati membri, ossia non soltanto ai giudici nazionali, bensì anche a tutti gli organi amministrativi, compresi le autorità decentrate, quali i Länder, le città o i comuni, e tali autorità sono tenute a darne applicazione (v., in tal senso, sentenza 22 giugno 1989, causa 103/88, Costanzo, Racc. pag. 1839, punti 30-33).

62 Nella causa principale, la Stadt Halle considera che il trasferimento coatto del sig. Fuß, dopo la richiesta rivolta dallo stesso al suo datore di lavoro di rispettare la durata massima settimanale del lavoro, di cui all'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88, presso un altro servizio nel quale viene osservato siffatto limite, è tale da garantire la piena applicazione di tale direttiva nei confronti del sig Fuß, poiché il trasferimento di cui trattasi pone fine alla violazione del diritto dell'Unione commessa nei suoi confronti.

63 A tal riguardo, va ricordato che, secondo una giurisprudenza consolidata della Corte, i giudici nazionali e gli organi amministrativi sono tenuti ad applicare integralmente il diritto dell'Unione e a tutelare i diritti che quest'ultimo conferisce ai singoli, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (v., in tal senso, sentenze Costanzo, cit., punto 33, e 11 gennaio 2007, causa C-208/05, ITC, Racc. pag. I-181, punti 68 e 69, nonché giurisprudenza ivi citata).

64 Nel caso di specie, è importante che l'effetto utile dei diritti conferiti direttamente ai lavoratori dall'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 sia integralmente garantito nell'ordinamento giuridico interno (v. sentenza Dellas e a., cit., punto 53).

65 Orbene, è giocoforza constatare che un trasferimento coatto, come quello in esame nella causa principale, produce l'effetto di privare di ogni sostanza il diritto, conferito dall'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 e riconosciuto dalla Corte nella citata ordinanza Personalrat der Feuerwehr Hamburg, a un vigile del fuoco occupato in un servizio di pronto intervento, quale il sig. Fuß, di essere sottoposto ad una durata massima settimanale di 48 ore lavorative in tale impiego e, pertanto, una tale misura vanifica l'effetto utile della disposizione in esame nei confronti del lavoratore di cui trattasi. È dunque manifesto che suddetto provvedimento non garantisce né l'applicazione integrale del suddetto art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 né la protezione dei diritti che la disposizione in parola conferisce ai lavoratori nello Stato membro interessato.

66 Inoltre, come giustamente fatto valere dalla Commissione, il diritto fondamentale ad una tutela giurisdizionale effettiva, garantita dall'art. 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la quale, ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, TUE, ha «lo stesso valore giuridico dei trattati», sarebbe sostanzialmente compromesso qualora un datore di lavoro, in reazione ad una denuncia o ad un'azione giudiziaria intentata da un lavoratore al fine di assicurare il rispetto delle disposizioni di una direttiva tese a proteggere la sua sicurezza e la sua salute, fosse legittimato ad adottare un provvedimento come quello in esame nella causa principale. Infatti, il timore di un simile provvedimento di ritorsione, contro il quale non sarebbe esperibile alcun ricorso giurisdizionale, rischierebbe di dissuadere i lavoratori che si ritengono lesi da un provvedimento adottato dal loro datore di lavoro di fare valere i loro diritti in giudizio e, pertanto, sarebbe idoneo a compromettere gravemente la realizzazione dell'obiettivo perseguito dalla direttiva (v., per analogia, sentenza 22 settembre 1998, causa C-185/97, Coote, Racc. pag. I-5199, punti 24 e 27).

67 Le questioni poste vanno dunque risolte nel senso che l'art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale,

come quella di cui trattasi nella causa principale, che consente ad un datore di lavoro del settore pubblico di procedere al trasferimento coatto, presso un altro servizio, di un lavoratore occupato come vigile del fuoco in un servizio di pronto intervento, a causa della richiesta del medesimo di rispettare, in quest'ultimo servizio, la durata media massima del lavoro settimanale prevista da suddetta disposizione. La circostanza che tale lavoratore non subisca, per via di questo trasferimento, alcun danno specifico diverso da quello risultante dalla violazione di suddetto art. 6, lett. b), è irrilevante al riguardo.

Sulle spese

68 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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'art. 6, lett. b), della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 novembre 2003, 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nella causa principale, che consente ad un datore di lavoro del settore pubblico di procedere al trasferimento coatto, presso un altro servizio, di un lavoratore occupato come vigile del fuoco in un servizio di pronto intervento, a causa della richiesta del medesimo di rispettare, in quest'ultimo servizio, la durata media massima del lavoro settimanale prevista da suddetta disposizione. La circostanza che tale lavoratore non subisca, per via di questo

trasferimento, alcun danno specifico diverso da quello risultante dalla violazione di suddetto art. 6, lett. b), è irrilevante al riguardo.

Firme