Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

26 luglio 2017 *

«Rinvio pregiudiziale – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 17 – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell'orario di lavoro – Indennità complementari – Associazione di tutela dell'infanzia – "Genitori del villaggio dei bambini" – Assenza temporanea dei "genitori" titolari – Lavoratrici impiegate in veste di "genitori" sostituti – Nozione»

Nella causa C-175/16,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Korkein oikeus (Corte suprema, Finlandia), con decisione del 24 marzo 2016, pervenuta in cancelleria il 29 marzo 2016, nel procedimento

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

contro

SOS-Lapsikylä ry,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta da T. von Danwitz, presidente di sezione, K. Lenaerts, presidente della Corte, facente funzione di giudice della Quarta Sezione, E. Juhász, K. Jürimäe e C. Lycourgos (relatore), giudici,

avvocato generale: M. Wathelet

cancelliere: C. Strömholm, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 2 marzo 2017,

considerate le osservazioni presentate:

– per le sig.re Hälvä, Naukkarinen, Paajanen e Piik, inizialmente da P. Ahonen, successivamente da P. Ahonen, assistita da T. Lehtinen, asianajaja;

– per la SOS-Lapsikylä ry, inizialmente da J. Syrjänen, successivamente da J. Syrjänen e J. Nevala, asianajajat;

* Lingua processuale: il finlandese.

– per il governo finlandese, da H. Leppo, in qualità di agente;

– per il governo tedesco, da J. Möller e T. Henze, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da I. Koskinen e M. van Beek, in qualità di agenti;

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 6 aprile 2017,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che oppone le sig.re Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paajanen e Satu Piik al loro datore di lavoro, la SOS-Lapsikylä ry, in merito al rifiuto di quest'ultima di versare loro indennità corrispondenti a ore straordinarie, serali, notturne o effettuate nel fine settimana, negli anni dal 2006 al 2009.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 L'articolo 2 della direttiva 2003/88 così dispone:

«Ai sensi della presente direttiva si intende per:

1. "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;

2. "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

(…)».

4 L'articolo 7, paragrafo 1, di detta direttiva, così recita:

«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».

5 L'articolo 17, paragrafo 1, della stessa direttiva così prevede:

«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

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose».

Diritto finlandese

6 L'articolo 2, paragrafo 1, della työaikalaki (605/1996) [legge (605/1996) sull'orario di lavoro, in prosieguo; la «legge sull'orario di lavoro»], così dispone:

«La presente legge non si applica, salvo quanto previsto dall'articolo 15, paragrafo 3:

(…)

3) alle prestazioni di lavoro svolte dal lavoratore a casa oppure in altre condizioni tali da escludere che spetti al datore di lavoro il controllo dell'organizzazione dell'orario di lavoro;

(…)».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

7 La SOS-Lapsikylä ry, associazione il cui scopo è la tutela dell'infanzia, organizza, per i bambini di cui si prende carico, un alloggio il più familiare possibile in sette villaggi dei bambini, ognuno composto da più case dei bambini. Il personale dei villaggi dei bambini è costituito da un direttore, dai «genitori» titolari, dai «genitori» sostituti e da altri professionisti. Le case dei bambini costituiscono il domicilio dei bambini presi in affidamento e ospitano da tre a sei bambini nonché uno o due «genitori» titolari (o i loro sostituti in caso di assenza dei «genitori» titolari).

8 Le ricorrenti nel procedimento principale sono state dipendenti della SOS-Lapsikylä ry in veste di «genitori» sostituti fino al 2009 e, per quanto riguarda talune di esse, fino al 2010. Nella loro veste di sostituti dei «genitori» titolari durante le assenze di questi ultimi (giustificate da giornate libere, ferie annuali o assenze per malattia) le ricorrenti nel procedimento principale convivevano con i bambini e si occupavano, da sole, della casa dei bambini, nonché dell'educazione e della cura dei minori residenti, in particolare garantendo l'approvvigionamento e accompagnando i bambini fuori.

9 Esse hanno adito l'Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunale di primo grado del Savo meridionale, Finlandia) di una domanda tendente a far constatare che il proprio lavoro al servizio della SOS-Lapsikylä ry costituiva un «lavoro» ai sensi dell'articolo 1 della legge sull'orario di lavoro e ad ottenere la condanna di quest'ultima al pagamento delle indennità dovute per gli anni dal 2006 al 2009 ai sensi di tale legge e della convenzione collettiva del settore in questione per lavoro straordinario o prestazioni di lavoro serali, notturne o effettuate nel fine settimana.

10 Con decisione del 4 maggio 2012, l'Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunale di primo grado del Savo meridionale) ha respinto il ricorso delle ricorrenti nel procedimento principale, pur ritenendo che il loro lavoro non fosse assoggettato alla legge sull'orario di lavoro. Dopo il rigetto del loro ricorso da parte dell'Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunale di primo grado del Savo meridionale) le ricorrenti nel procedimento principale hanno interposto appello contro la decisione di tale giudice dinanzi all'Itä-Suomen hovioikeu (giudice di appello della Finlandia orientale) che ha confermato tale decisione con sentenza del 4 luglio 2013. Le ricorrenti nel procedimento principale hanno quindi impugnato tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio.

11 Tale giudice rileva che i delegati del datore di lavoro non controllano il lavoro quotidiano dei «genitori» sostituti e che il datore di lavoro non fornisce alcuna raccomandazione concernente le ore di lavoro e di riposo nei giorni d'impiego. Nei limiti fissati dalle esigenze dei bambini, un «genitore» sostituto può determinare da solo l'organizzazione e il contenuto del proprio lavoro. Per ogni bambino è tuttavia stabilito un programma di assistenza e di educazione, al quale il sostituto deve attenersi nel prendersi cura del bambino e sul quale redige una relazione. Inoltre, il «genitore» sostituto si accorda con il «genitore» titolare riguardo al funzionamento della casa dei bambini di cui ha la responsabilità e alle relative questioni pratiche.

12 Secondo i contratti di lavoro delle ricorrenti nel procedimento principale, il servizio annuale era costituito da 190 periodi di 24 ore – salvo per una di esse, il cui servizio annuale era costituito da 170 periodi di 24 ore – da cui occorreva dedurre da 30 a 33 giorni a titolo di ferie annuali. Nella pratica, la lunghezza delle fasi di supplenza da parte del sostituto variava da alcuni giorni a diverse settimane.

13 Il giudice del rinvio sottolinea, inoltre, che il direttore stabilisce in anticipo elenchi che indicano, giorno per giorno, la casa nella quale il «genitore» sostituto deve lavorare. Quest'ultimo si accorda con il «genitore» titolare sull'ora d'inizio del periodo di sostituzione. I programmi giornalieri devono inoltre essere divisi in modo che il lavoratore abbia, in media, almeno due fine settimana liberi al mese. Durante il periodo di sostituzione, il lavoratore ha diritto anche a un giorno di riposo settimanale. La retribuzione dei «genitori» sostituti è determinata su base mensile fissa, fermo restando, tuttavia, che, se un «genitore» sostituto ha svolto più di 190 periodi di 24 ore, ha diritto a un compenso complementare.

14 Il giudice del rinvio è chiamato a stabilire se la legge sull'orario di lavoro sia applicabile ai «genitori» sostituti, ciò che avrebbe come conseguenza che la SOS-Lapsikylä ry sarebbe tenuta a concedere alle ricorrenti nel procedimento principale le indennità da esse richieste. Più particolarmente, si deve determinare se le attività dei «genitori» sostituti siano escluse dall'ambito di applicazione di tale legge ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, numero 3, della stessa. Il giudice del rinvio sottolinea che, secondo tale disposizione, la prestazione di lavoro svolta dal lavoratore a casa oppure in altre condizioni tali da escludere che spetti al datore di lavoro il controllo dell'organizzazione dell'orario di lavoro non rientra nell'ambito di applicazione delle disposizioni sull'organizzazione dell'orario di lavoro, fatto salvo l'articolo 15, paragrafo 3, della legge sull'orario di lavoro, non rilevante nella presente fattispecie.

15 Secondo il giudice del rinvio la legge sull'orario di lavoro recepisce la direttiva 2003/88, che, in talune disposizioni, segnatamente all'articolo 17, paragrafo 1, della stessa, consente al legislatore nazionale di derogare alle disposizioni della direttiva concernenti le ore di lavoro e di riposo da essa stabilite.

16 Il giudice del rinvio rileva inoltre che la legge sull'orario di lavoro non soltanto disciplina l'orario di lavoro, l'orario normale di lavoro, il superamento di tale orario, il lavoro notturno e a turni nonché le ore di riposo e il lavoro domenicale, ma stabilisce anche i compensi da corrispondere per motivi diversi in aggiunta allo stipendio fisso, quali le ore di lavoro straordinario e il lavoro domenicale.

17 Benché il giudice del rinvio sia cosciente del fatto che, escluse talune deroghe in materia di ferie annuali retribuite, la direttiva 2003/88 non si applichi alla retribuzione del lavoratore, esso ritiene, tuttavia, che l'interpretazione di tale direttiva sia essenziale ai fini della soluzione della controversia pendente dinanzi ad esso. Infatti, il diritto alle integrazioni retributive di cui alla legge sull'orario di lavoro dipenderebbe dall'applicabilità al caso di specie di detta legge, che disciplina anche l'orario di lavoro e di riposo.

18 Più particolarmente, il giudice del rinvio ritiene che, ai fini dell'interpretazione dell'eccezione prevista all'articolo 2, paragrafo 1, numero 3, della legge sull'orario di lavoro, sia rilevante anzitutto la deroga di cui all'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.

19 Secondo il giudice del rinvio, dalla sentenza del 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612) si evince che, qualora non sia dimostrato, da un lato, che i lavoratori hanno la possibilità di decidere il numero di ore di lavoro da essi prestate, e, dall'altro, che essi non sono tenuti ad essere presenti sul posto di lavoro ad orari fissi, non si applica la deroga contenuta nell'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.

20 Il giudice del rinvio ritiene, tuttavia, che i fatti all'origine della causa che ha dato luogo a detta sentenza presentino differenze considerevoli con la causa pendente dinanzi ad esso, segnatamente per quanto riguarda la natura del lavoro e le condizioni di svolgimento dello stesso.

21 Detto giudice fa valere, infatti, che nella specie il lavoro svolto dalle ricorrenti nel procedimento principale è comparabile con il lavoro svolto dai familiari all'interno della famiglia, al quale si riferisce espressamente l'articolo 17, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2003/88. Detto giudice rileva, inoltre, che tale disposizione deve essere interpretata in senso restrittivo e che l'elenco delle attività a cui si riferisce non è esaustivo. Egli ritiene, quindi, che sia possibile che tale deroga si applichi al lavoro dei «genitori» sostituti, nonostante non si tratti di manodopera familiare ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, lettera b), di tale direttiva.

22 Il giudice del rinvio indica inoltre che, nella specie, le possibilità per il datore di lavoro di effettuare controlli sull'orario di lavoro delle ricorrenti nel procedimento principale sono limitate, poiché un controllo siffatto potrebbe turbare la possibilità per un «genitore» sostituto di comportarsi come un genitore effettivo e di stabilire un rapporto di fiducia con i bambini. Detto giudice aggiunge che non risulta siano stati effettuati controlli del genere. Infatti, i «genitori» sostituti decidono in modo autonomo i propri compiti, le ore di riposo, e i loro spostamenti al di fuori della casa nei limiti fissati dalle esigenze dei bambini, ma tali bisogni limitano, in concreto, la possibilità per tali «genitori» sostituti di concentrarsi sulle questioni personali e di organizzare liberamente la loro vita.

23 Alla luce di queste considerazioni, il Korkein oikeus (Corte suprema, Finlandia) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, debba essere interpretato nel senso che possa rientrare nel suo ambito di applicazione un'attività svolta in una casa di un villaggio dei bambini come quella descritta supra, nella quale, il lavoratore, nei giorni liberi dei "genitori del villaggio dei bambini" affidati in custodia svolge funzioni di loro sostituto, convivendo con i bambini in condizioni di un ambiente familiare e provvedendo autonomamente, in tale contesto, alle esigenze dei bambini e della famiglia nello stesso modo in cui lo farebbe un vero genitore».

Sulla questione pregiudiziale

24 Con la sua questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che esso è applicabile ad un'attività subordinata, come quella di cui al procedimento principale, consistente nell'accudire bambini nelle condizioni di un ambiente familiare, in sostituzione della persona incaricata in via principale di tale missione.

25 Si deve rilevare, in limine, che, eccezion fatta per l'ipotesi particolare di ferie annuali retribuite, di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, quest'ultima 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, sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

26 Tuttavia, tale constatazione non implica che non vada risolta la questione pregiudiziale sottoposta alla Corte nella presente causa.

27 Infatti, come rileva l'Avvocato generale al paragrafo 45 delle sue conclusioni, oggetto della controversia dinanzi al giudice del rinvio è la questione se ai «genitori» sostituti si applichi la legge sull'orario di lavoro e se le ricorrenti abbiano, di conseguenza, diritto alla retribuzione richiesta.

28 È in tali circostanze che il giudice del rinvio ha adito la Corte sull'interpretazione dell'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, che è stato, secondo le spiegazioni fornite da tale giudice, recepito nel diritto nazionale con l'articolo 2, paragrafo 1, numero 3, della legge sull'orario di lavoro.

29 Di conseguenza, si deve determinare se le attività esercitate dalle ricorrenti nel procedimento principale, in veste di «genitori» sostituti, possano rientrare nell'ambito di applicazione dell'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, il quale consente agli Stati membri di derogare, a talune condizioni, agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 di tale direttiva 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.

30 A tale proposito, si deve rilevare che, come indica il giudice del rinvio, i «genitori» sostituti, dipendenti della SOS-Lapsikylä ry, hanno il compito, durante l'assenza dei «genitori» titolari, anch'essi dipendenti del medesimo datore di lavoro, di assumere la gestione quotidiana di una casa dei bambini nonché la cura e l'educazione dei bambini che vi sono accolti, durante periodi continuati di 24 ore, che possono susseguirsi per più giorni, salvo il diritto a un giorno di ferie a settimana e, in media, a due weekend liberi al mese.

31 Secondo la giurisprudenza della Corte, la deroga di cui all'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretata in modo che la sua portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che essa permette di proteggere (sentenze del 9 settembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punto 89, e del 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punto 40).

32 La Corte ha altresì dichiarato che detto articolo 17, paragrafo 1, si applica ai lavoratori il cui orario di lavoro, nel suo complesso, non è misurato o predeterminato, o può essere determinato dai lavoratori stessi a causa delle particolari caratteristiche dell'attività esercitata (sentenze del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, EU:C:2006:526, punto 20, e del 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punto 41).

33 A tale proposito, nella valutazione concreta delle circostanze della causa, il giudice del rinvio deve tenere contro, come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 68 delle sue conclusioni, del fatto che l'orario di lavoro di un «genitore» sostituto è predeterminato in larga misura dal contratto di lavoro che lo lega al suo datore di lavoro, poiché il numero di periodi di 24 ore che deve prestare annualmente è fissato per contratto. Inoltre, tale giudice deve tenere conto anche del fatto che detto datore di lavoro fissa in anticipo elenchi che indicano, a intervalli regolari, i periodi di 24 ore durante i quali il «genitore» sostituto è incaricato della gestione di una casa dei bambini.

34 Alla luce di tali elementi non si può affermare che l'orario di lavoro di tali «genitori» sostituti, nel suo complesso, non è misurato o predeterminato o che può essere determinato dal «genitore» sostituto stesso, a causa delle caratteristiche particolari dell'attività esercitata, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

35 Tale constatazione non è rimessa in discussione, alla luce degli elementi di cui dispone la Corte, dal fatto che, nel corso dei periodi durante i quali assumono la gestione di una casa dei bambini, i «genitori» sostituti hanno una certa autonomia riguardo al loro orario di lavoro e, più particolarmente, all'organizzazione dei loro compiti quotidiani, dei loro spostamenti e dei periodi d'inattività, senza che sussista, in pratica, un controllo da parte del datore di lavoro.

36 Infatti, si deve rilevare, in primo luogo, che le difficoltà che può incontrare un datore di lavoro, per quanto riguarda il controllo dell'esercizio quotidiano delle attività dei suoi dipendenti, non sono sufficienti, in linea generale, per considerare che l'orario di lavoro di questi ultimi, nel suo complesso, non è misurato o predeterminato o che può essere determinato dal lavoratore stesso, dal momento che il datore di lavoro stabilisce in anticipo sia l'inizio sia la fine dell'orario di lavoro.

37 Nella specie, dalla decisione di rinvio emerge quindi che il datore di lavoro non controlla in che modo il «genitore» sostituto esercita le sue attività nel corso dei periodi di 24 ore durante i quali è incaricato della casa dei bambini. Per contro, il datore di lavoro stabilisce in anticipo elenchi che indicano, giorno per giorno, la casa nella quale il «genitore» sostituto deve lavorare. Quest'ultimo si accorda con il «genitore» titolare sull'ora d'inizio del periodo di sostituzione. I programmi giornalieri devono inoltre essere divisi in modo che il lavoratore abbia, in media, almeno due fine settimana liberi al mese. Di conseguenza, nulla nella decisione di rinvio indica che il datore di lavoro non possa controllare se, da un lato, il «genitore» sostituto ha effettivamente preso in carico la casa dei bambini nell'ora d'inizio del periodo di sostituzione convenuta con il «genitore» titolare e, dall'altro, se ha assunto tale sostituzione fino alla fine del periodo o dei periodi di 24 ore che gli sono stati assegnati.

38 Infine, dalla decisione di rinvio emerge che il «genitore» sostituto è tenuto a redigere una relazione sul modo in cui ha applicato il programma di assistenza e di educazione previsto per ogni bambino. Tale relazione costituisce, quindi, un metodo di controllo, a disposizione del datore di lavoro, che egli può utilizzare per verificare in che modo i suoi dipendenti esercitano le loro attività e, quindi, per misurare il loro orario di lavoro.

39 In secondo luogo, come descritta dal giudice del rinvio, la facoltà di cui dispongono i «genitori» sostituti di decidere, in una certa misura, i loro periodi d'inattività nel corso dei periodi di 24 ore durante i quali hanno l'incarico di una casa dei bambini, non consente loro, tuttavia, di determinare, in tutta libertà, il numero di ore lavorative che effettuano nel corso di detti periodi.

40 Da un lato, come indica il giudice del rinvio, si deve notare che i «genitori» sostituti devono accordarsi con i «genitori» titolari sul modo di gestire la casa dei bambini e che sembrerebbe contrario all'economia generale del sistema di accoglienza, istituito dai villaggi dei bambini, consentire ai «genitori» sostituti di modificare in modo sostanziale le abitudini, specialmente per quanto riguarda gli orari, della casa della quale si occupano temporaneamente, che sono stati decisi dai «genitori» titolari. Il rispetto di tali abitudini indica, pertanto, che «genitori» sostituti non possono determinare da soli in tutta libertà i propri orari di lavoro.

41 Dall'altro lato, si deve rilevare che devono essere considerati «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, i periodi in cui il lavoratore è 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 (sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 25).

42 Di conseguenza, i periodi d'inattività che possono presentarsi, durante i periodi di 24 ore nei quali il «genitore» sostituto prende in carico la casa dei bambini, rientrano nell'esercizio delle funzioni di tale lavoratore e costituiscono orario di lavoro ove il «genitore» sostituto sia costretto ad essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione del medesimo per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni in caso di bisogno (v., in tal senso, sentenza del 1° dicembre 2005, Dellas e a., C-14/04, EU:C:2005:728, punto 48, e ordinanza dell'11 gennaio 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punto 28).

43 Poiché tali periodi d'inattività sono integrati nell'orario di lavoro dei «genitori» sostituti, la loro facoltà di decidere in che momento inizino e finiscano tali periodi non equivale alla possibilità, per tali lavoratori, di determinare liberamente l'inizio e la fine del loro orario di lavoro.

44 Inoltre, – anche a supporre che taluni periodi d'inattività nel corso dei periodi di 24 ore durante i quali i «genitori» sostituti hanno l'incarico della casa dei bambini possano essere considerati non come orario di lavoro ma come tempo di riposo ai sensi dell'articolo 2, punto 2, della direttiva 2003/88 –, poiché, come ha indicato la SOS-Lapsikylä ry, nel corso dell'udienza senza essere contraddetta sul punto, i «genitori» sostituti, nonostante debbano restare reperibili in ogni momento, sono autorizzati a lasciare il luogo di lavoro allorché i bambini che accudiscono sono impegnati al di fuori della casa, tale possibilità di lasciare il loro luogo di lavoro riguarda solo una parte del loro orario quotidiano e risulta determinata non dai «genitori» sostituti stessi, ma dalle ore di assenza dei bambini. Di conseguenza, tale particolarità delle condizioni di lavoro dei «genitori» sostituti non può condurre alla conclusione che il loro orario di lavoro, nel suo complesso, non è misurato o predeterminato o che è determinato, nel suo complesso, dai «genitori» sostituti stessi.

45 Deriva da quanto precede che, alla luce degli elementi di cui dispone la Corte, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, nulla indica che l'attività subordinata dei «genitori» sostituti possa rientrare nell'abito di applicazione dell'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88. Di conseguenza, non è necessario verificare, oltre a ciò, se l'attività dei «genitori» sostituti sia comparabile, sotto altri punti di vista, a una delle tre attività citate a titolo di esempio, e più particolarmente alla «manodopera familiare» di cui all'articolo 17, paragrafo 1, lettera b), di tale direttiva.

46 In ogni caso, e come ha rilevato l'avvocato generale ai paragrafi da 72 a 80 delle sue conclusioni, i «genitori» sostituti non possono essere considerati come manodopera familiare, con la conseguenza che essi non rientrano nell'eccezione di cui all'articolo 17, paragrafo 1, lettera b) della direttiva 2003/88.

47 Infatti, una deroga del genere, che deve essere interpretata in modo restrittivo, come è stato sottolineato al punto 31 della presente sentenza, riguarda esclusivamente il lavoro effettuato in un contesto nel quale il rapporto di lavoro che unisce il datore di lavoro al suo dipendente ha natura familiare. In un contesto del genere, denotato da particolari legami di fiducia e da impegno tra le parti, può infatti ammettersi che l'orario di lavoro nel suo complesso non sia misurato o predeterminato o che possa essere determinato dal familiare dipendente.

48 Per contro, la mera circostanza che l'attività di cui trattasi si avvicina ai compiti di educazione e ai rapporti affettivi assunti, in linea di principio, dai genitori nei confronti dei loro figli non consente di far rientrare detta attività nell'eccezione prevista all'articolo 17, paragrafo1, lettera b) della direttiva 2003/88.

49 Alla luce delle considerazioni che precedono si deve rispondere alla questione posta dichiarando che l'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso non è applicabile ad un'attività subordinata, come quella di cui al procedimento principale, consistente nell'accudire bambini nelle condizioni di un ambiente familiare, in sostituzione della persona incaricata in via principale di tale missione, qualora non sia dimostrato che l'orario di lavoro, nel suo complesso, non sia misurato o predeterminato o che possa essere stabilito dal lavoratore stesso, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sulle spese

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

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

L'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso non è applicabile ad un'attività subordinata, come quella di cui al procedimento principale, consistente nell'accudire bambini nelle condizioni di un ambiente familiare, in sostituzione della persona incaricata in via principale di tale missione, qualora non sia dimostrato che l'orario di lavoro, nel suo complesso, non sia misurato o predeterminato o che possa essere stabilito dal lavoratore stesso, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Firme