SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)
5 ottobre 2004*

Nei procedimenti riuniti da C-397/01 a C-403/01,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Arbeitsgericht Lörrach (Germania) con decisioni del 26 settembre 2001, pervenute in cancelleria il 12 ottobre 2001, nelle cause

Bernhard Pfeiffer (C-397/01),

Wilhelm Roith (C-398/01),

Albert Süß (C-399/01),

Michael Winter (C-400/01),

Klaus Nestvogel (C-401/01),

Roswitha Zeller (C-402/01),

Matthias Döbele (C-403/01)

* Lingua processuale: il tedesco.

contro

Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta dai sigg. V. Skouris, presidente, P. Jann, C.W.A. Timmermans, C. Gulmann, J.-P. Puissochet e J.N. Cunha Rodrigues, presidenti di sezione, R. Schintgen (relatore), dalle sig.re F. Macken e N. Colneric, e dai sigg. S. von Bahr e K. Lenaerts, giudici,

avvocato generale: sig. D. Ruiz-Jarabo Colomer
cancelliere: sig. H. von Holstein, cancelliere aggiunto

vista la fase scritta del procedimento,

viste le osservazioni scritte presentate:

— per i sigg. Pfeiffer, Roith, Süß, Winter, Nestvogel e per la sig.ra Zeller e il sig. Döbele, dal sig. B. Spengler, Rechtsanwalt;

— per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. J. Sack e H. Kreppel, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presente all'udienza del 6 maggio 2003,

vista l'ordinanza di riapertura della fase orale 13 gennaio 2004,

vista la fase scritta del procedimento e a seguito dell'udienza del 9 marzo 2004,

viste le osservazioni scritte presentate:

— per i sigg. Pfeiffer, Roith e Nestvogel, nonché per la sig.ra Zeller e il sig. Döbele, dall'avv. B. Spengler;

— per i sigg. Süß e Winter, dal sig. K. Lörcher, Gewerkschaftssekretär;

— per il governo tedesco, dal sig. W.-D. Plessing, in qualità di agente;

— per il governo francese, dai sigg. R. Abraham e G. de Bergues nonché dalla sig.ra C. Bergeot-Nunes, in qualità di agenti;

— per il governo italiano, dal sig. I. M. Braguglia, in qualità di agente, assistito dal sig. A. Cingolo, avvocato dello Stato;

— per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra C. Jackson, in qualità di agente, assistita dal sig. A. Dashwood, barrister;

— per la Commissione, dai sigg. J. Sack e H. Kreppel,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 27 aprile 2004,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione dell'art. 2 della direttiva del Consiglio 12 giugno 1989, 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183, pag. 1), nonché degli artt. 1, n. 3, 6 e 18, n. 1, lett. b), sub i), della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18).

2 Le domande sono state presentate nell'ambito di controversie tra i sigg. Pfeiffer, Roith, Süß, Winter, Nestvogel nonché la sig.ra Zeller e il sig. Döbele, che esercitano o hanno esercitato attività di operatori del soccorso, da un lato, e il Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV [Croce rossa tedesca, sezione di Waldshut (in prosieguo: il «Deutsches Rotes Kreuz»)], l'organismo datore di lavoro attuale o passato dei ricorrenti nelle cause principali, a proposito della normativa tedesca che prevede un orario di lavoro settimanale superiore alle 48 ore.

Contesto normativo

Normativa comunitaria

3 Le direttive 89/391 e 93/104 sono state adottate sul fondamento dell'art. 118 A del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE).

4 La direttiva 89/391 è la direttiva quadro che fissa i principi generali in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori. Tali principi sono stati successivamente sviluppati da una serie di direttive particolari, tra cui figura la direttiva 93/104.

5 La direttiva 89/391, all'art. 2, definisce il proprio ambito di applicazione come segue:

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

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

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

6 Ai sensi dell'art. 1 della direttiva 93/104, 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

b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.

3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati o pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fatto salvo l'articolo 17 della presente direttiva, ad eccezione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della

navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione.

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

7 L'art. 2 della direttiva 93/104, sotto il titolo «Definizioni», 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;

(...)».

8 La sezione II della detta direttiva prevede le misure che gli Stati membri devono adottare affinché ogni lavoratore benefici, in particolare, di periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale, e disciplina altresì la durata massima settimanale del lavoro.

9 Per quanto riguarda la durata massima settimanale del lavoro, l'art. 6 della stessa direttiva dispone quanto segue:

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

(...)

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

10 L'art. 15 della direttiva 93/104 così stabilisce:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare od 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».

11 Ai sensi dell'art. 16 della detta direttiva:

«Gli Stati membri possono prevedere:

(...)

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

(...)».

12 La stessa direttiva enuncia una serie di deroghe a diverse regole di base, tenendo conto delle particolarità di talune attività e con la riserva che ricorrano determinate condizioni. A questo proposito, l'art. 17 così dispone:

«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

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

2. Si può derogare per via legislativa, regolamentare o amministrativa o mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata:

2.1. agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16:

(...)

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

i) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, da case di riposo e da carceri;

(...)

iii) di servizi stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, di vigili del fuoco o di protezione civile;

(...)

3. Si può derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore.

(...)

Le deroghe previste al primo e secondo comma sono ammesse soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

(...)

4. La facoltà di derogare all'articolo 16, punto 2, prevista al paragrafo 2, punti 2.1 e 2.2 e al paragrafo 3 del presente articolo non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi.

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

(...)».

13 L'art. 18 della direttiva 93/104 è del seguente tenore:

«1. a) Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 23 novembre 1996 o provvedono affinché, al più tardi entro tale data, le parti sociali applichino consensualmente le disposizioni necessarie, fermo restando che gli Stati membri devono prendere tutte le misure necessarie per poter garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla presente direttiva.

b) i) Tuttavia, ogni Stato membro ha la facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicuri, mediante le misure necessarie prese a tale scopo, che:

— 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, punto 2, a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;

— nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro;

— il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro;

— 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;

— 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, punto 2.

(...)».

Normativa nazionale

14 Il diritto del lavoro tedesco opera una distinzione tra i servizi di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft»), i servizi di guardia («Bereitschaftsdienst») e i servizi di reperibilità («Rufbereitschaft»).

15 Tali tre nozioni non sono definite dalla normativa nazionale, ma le loro caratteristiche si evincono dalla giurisprudenza.

16 Il servizio di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft») identifica la situazione in cui il lavoratore deve tenersi a disposizione del proprio datore di lavoro sul luogo di lavoro ed è, inoltre, tenuto a restare costantemente vigile per poter intervenire immediatamente in caso di necessità.

17 Durante il servizio di guardia («Bereitschaftsdienst») il lavoratore ha l'obbligo di essere presente in un luogo determinato dal datore di lavoro, all'interno o all'esterno della sede di quest'ultimo, e di tenersi pronto a prendere servizio su richiesta del datore di lavoro, ma gli è consentito riposarsi o passare il tempo come vuole quando la sua opera professionale non è richiesta.

18 Il servizio di reperibilità («Rufbereitschaft») è caratterizzato dal fatto che il lavoratore non è obbligato a restare in attesa in un luogo indicato dal datore di lavoro, ma basta ch'egli sia raggiungibile in qualunque momento per poter svolgere in breve tempo i suoi compiti professionali su chiamata del datore di lavoro.

19 Nel diritto del lavoro tedesco, solamente il servizio di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft») è considerato, come regola generale, rientrare interamente nell'orario di lavoro. Invece, sia il servizio di guardia («Bereitschaftsdienst») sia il servizio di reperibilità («Rufbereitschaft») sono qualificati come riposo, salvo per la parte del servizio in cui il lavoratore ha effettivamente svolto i suoi compiti professionali.

20 La normativa tedesca sull'orario di lavoro e i periodi di riposo è contenuta nell'Arbeitszeitgesetz (legge sull'orario di lavoro) 6 giugno 1994 (BGBl. 1994 I, pag. 1170; in prosieguo: l'«ArbZG»), adottata allo scopo di recepire la direttiva 93/104 nel diritto interno.

21 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, dell'ArbZG, si intende per orario di lavoro l'arco di tempo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro, escluse le pause.

22 Ai sensi dell'art. 3 dell'ArbZG:

«L'orario di lavoro dei lavoratori non deve superare le otto ore quotidiane. Può essere prolungato fino a dieci ore solo a condizione che non si superino in media otto ore giornaliere nell'arco di sei mesi solari o di 24 settimane».

23 L'art. 7 dell'ArbZG è del seguente tenore:

«(1) Mediante contratto collettivo o contratto aziendale fondato su un contratto collettivo è possibile:

1. in deroga all'art. 3,

a) prolungare l'orario di lavoro giornaliero oltre le dieci ore, anche senza compensazione, quando nell'orario di lavoro rientrano di regola e in misura rilevante ore di permanenza obbligatoria ('Arbeitsbereitschaft'),

b) stabilire un altro periodo di riposo compensativo,

c) estendere, senza compensazione, l'orario lavorativo giornaliero fino a dieci ore, per un massimo di sessanta giorni all'anno.

(...)».

24 L'art. 25 dell'ArbZG così dispone:

«Se, alla data di entrata in vigore della presente legge, un contratto collettivo esistente o che continua a produrre effetti dopo tale data contiene disposizioni derogatorie ai sensi dell'art. 7, nn. 1 e 2 (...), che superano i limiti massimi stabiliti dalle norme citate, tali disposizioni restano impregiudicate. Gli accordi aziendali fondati su contratti collettivi sono assimilati ai contratti collettivi di cui alla prima frase (...)».

25 Il Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes (contratto collettivo sulle condizioni di lavoro degli impiegati, dei lavoratori e degli apprendisti della Croce Rossa tedesca; in prosieguo: il «DRK-TV») prevede in particolare quanto segue:

«Articolo 14 Orario di lavoro normale

(1) L'orario di lavoro normale prevede mediamente 39 ore pause escluse (38 ore e mezzo al 1° aprile 1990) alla settimana. In generale, la media dell'orario di lavoro settimanale normale è calcolata su un periodo di 26 settimane.

Nel caso di lavoro a turni o in alternanza, si può stabilire un periodo più lungo.

(2) L'orario di lavoro normale può essere esteso (...)

a) fino a dieci ore giornaliere (in media 49 ore settimanali) se include di regola una permanenza obbligatoria ("Arbeitsbereitschaft") di almeno due ore al giorno in media,

b) fino a undici ore giornaliere (in media 54 ore settimanali) se include di regola una permanenza obbligatoria ("Arbeitsbereitschaft") di almeno tre ore al giorno in media,

c) fino a dodici ore giornaliere (in media 60 ore settimanali) se il lavoratore deve soltanto essere presente sul luogo di lavoro per svolgere il lavoro richiesto in caso di necessità.

(...)

(5) Il dipendente, su richiesta del datore di lavoro, è obbligato a trattenersi oltre l'orario di lavoro normale in un determinato luogo indicato da quest'ultimo in cui può essere chiamato a prestare servizio in funzione delle necessità [servizio di guardia ("Bereitschaftsdienst")]. Il datore di lavoro può imporre un servizio di guardia soltanto ove sia prevista una certa mole di lavoro ma, per acquisita esperienza, prevalga il periodo non lavorato.

(...)».

26 L'art. 14, n. 2, del DRK-TV è oggetto di una nota redatta nei seguenti termini:

«Nell'ambito di applicazione dell'allegato 2 per i lavoratori nel servizio di soccorso e di trasporto di malati si deve tenere conto della nota protocollare relativa all'art. 14, comma 2, del [DRK-TV]».

27 Tale allegato 2 contiene una disciplina collettiva speciale per il personale dei servizi di soccorso e di trasporto degli ammalati. Nella pertinente nota si stabilisce che l'orario massimo di lavoro di 54 ore settimanali menzionato dall'art. 14, comma 2, lett. b), del DRK-TV viene progressivamente diminuito. Conseguentemente, si stabilisce che a partire dal 1° febbraio 1993 l'orario massimo è ridotto da 54 a 49 ore.

Cause principali e questioni pregiudiziali

28 All'origine delle presenti domande di pronuncia pregiudiziale vi sono sette controversie.

29 Dai fascicoli a disposizione della Corte risulta che il Deutsches Rotes Kreuz gestisce, tra l'altro, il servizio di soccorso terrestre in parti del Landkreis Waldshut. Esso si occupa dei servizi di soccorso 24 ore su 24 di Waldshut (Germania), di Dettighofen (Germania) e di Bettmaringen (Germania), nonché di quello per 12 ore al giorno di Lauchringen (Germania). L'attività di soccorso terrestre viene eseguita con ambulanze e con veicoli d'intervento medico d'urgenza. L'equipaggio di un'ambulanza comprende due operatori del soccorso/infermieri, mentre quello di un veicolo d'intervento medico d'urgenza comprende un soccorritore e un medico d'urgenza. In caso di allarme tali mezzi si recano sul luogo per prestare cure mediche ai pazienti. Di regola questi vengono poi trasportati in ospedale.

30 I sigg. Pfeiffer e Nestvogel in passato sono stati al servizio del Deutsches Rotes Kreuz come operatori del soccorso, mentre gli altri ricorrenti nelle cause principali continuavano ad essere al servizio di tale ente al momento della presentazione del ricorso dinanzi al giudice del rinvio.

31 La controversia tra le parti nelle cause principali verte, in sostanza, sulla necessità di prendere o meno in considerazione, per il calcolo della durata massima settimanale dell'orario di lavoro, i periodi di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft») che i lavoratori interessati sono tenuti o sono stati tenuti ad effettuare nell'ambito del loro rapporto di lavoro al servizio del Deutsches Rotes Kreuz.

32 I ricorsi presentati dai sigg. Pfeiffer e Nestvogel dinanzi all'Arbeitsgericht Lörrach (pretore del lavoro di Lörrach) hanno ad oggetto un'azione per il pagamento degli straordinari da loro effettuati oltre le 48 ore settimanali. Infatti, sostengono di essere stati ingiustamente costretti a lavorare per più di 48 ore alla settimana in media dal giugno del 2000 al marzo del 2001. Pertanto, chiedono al detto giudice di condannare il Deutsches Rotes Kreuz a versare loro le somme lorde di DEM 4 335,45 (per 156,85 ore in eccedenza alla tariffa di DEM 29,91 lordi) e, rispettivamente, DEM 1 841,88 (per 66,35 ore in eccedenza alla tariffa di DEM 27,76 lordi), maggiorate degli interessi di mora.

33 Le azioni intentate dagli altri ricorrenti nelle cause principali dinanzi al detto giudice, dal canto loro, sono volte a determinare la durata massima dell'orario di lavoro settimanale che sono tenuti ad effettuare per conto del Deutsches Rotes Kreuz.

34 Nei diversi contratti di lavoro, le parti nelle cause principali hanno convenuto di applicare il DRK-TV.

35 L'Arbeitsgericht Lörrach constata che, sulla base di tali norme convenzionali, l'orario di lavoro settimanale medio era di 49 ore per il servizio di soccorso gestito dal Deutsches Rotes Kreuz. Infatti, l'orario di lavoro normale era prolungato in applicazione dell'art. 14, comma 2, lett. b), del DRK-TV, dato l'obbligo degli interessati di effettuare un servizio di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft») di almeno tre ore al giorno in media.

36 I ricorrenti nelle cause principali affermano che le disposizioni adottate dal Deutsches Rotes Kreuz per fissare a 49 ore l'orario settimanale di lavoro sono illegittime. A tal fine, si fondano sulla direttiva 93/104 e sulla sentenza della Corte 3

ottobre 2000, causa C-303/98, Simap (Racc. pag. I-7963). A loro avviso, l'art. 14, comma 2, lett. b), del DRK-TV viola il diritto comunitario prevedendo un orario di lavoro settimanale superiore alle 48 ore. Inoltre, tale disciplina del contratto collettivo non sarebbe giustificata dalla clausola di deroga dell'art. 7, primo comma, n. 1, lett. a), dell'ArbZG. Infatti, i ricorrenti nelle cause principali sostengono che tale legge non traspone correttamente su questo punto il disposto della direttiva 93/104. Pertanto, considerano che la deroga contenuta nell'ArbZG dev'essere interpretata in senso conforme al diritto comunitario, altrimenti è assolutamente inapplicabile.

37 Il Deutsches Rotes Kreuz chiede invece il rigetto dei ricorsi. In particolare, sostiene che la sua regolamentazione relativa al prolungamento dell'orario di lavoro rispetta la normativa nazionale e i contratti collettivi.

38 Investito della controversia, l'Arbeitsgericht Lörrach si chiede innanzi tutto se l'attività dei ricorrenti nelle cause principali rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 93/104.

39 Da un lato, l'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104, che rinvia, per quanto riguarda l'ambito di applicazione della stessa, all'art. 2 della direttiva 89/391, escluderebbe da tale ambito diversi settori in quanto le particolarità inerenti a determinate attività specifiche vi si oppongono in maniera imperativa. Tuttavia, secondo il giudice del rinvio, tale esclusione dovrebbe riguardare, tra le attività in questione, solo quelle che sono volte a garantire la sicurezza e l'ordine pubblico, sono indispensabili al buon funzionamento della vita sociale e sfuggono, a causa della natura dell'attività, ad una pianificazione. A titolo di esempio, menziona le grandi catastrofi. Si tratta, tuttavia, di casi eccezionali che si verificano raramente. Invece, i servizi di pronto soccorso non dovrebbero essere esclusi dall'ambito di applicazione di quelle due direttive, anche se gli operatori del soccorso devono tenersi pronti a intervenire 24 ore su 24, poiché le funzioni e l'orario di lavoro del singolo lavoratore rimangono pianificabili.

40 D'altro lato, si dovrebbe determinare se il lavoro prestato nell'ambito del servizio di soccorso terrestre debba essere considerato attività rientrante nel settore dei «trasporti stradali» ai sensi dell'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104. Se si dovesse ritenere che tale nozione riguardi qualsiasi attività svolta su un veicolo sulla pubblica via, allora dovrebbero rientrarvi anche i servizi di soccorso effettuati a mezzo di ambulanze e di veicoli d'intervento medico d'urgenza, poiché una parte importante di tale attività consiste nel recarsi fino al luogo dell'emergenza e nel trasportare il paziente fino all'ospedale. Tuttavia, il servizio di soccorso opererebbe normalmente in un ambito territoriale limitato, in genere all'interno di un Landkreis, cosicché le distanze non sono lunghe e la durata degli interventi è limitata. In tale misura il lavoro prestato nel servizio di soccorso terrestre si distinguerebbe dall'attività tipica dei trasporti su strada. Vi sarebbero però dubbi al riguardo in ragione della sentenza 24 settembre 1998, causa C-76/97, Tögel (Racc. p. I-5357, punto 40).

41 Il giudice del rinvio si chiede, poi, se la mancata applicazione dell'orario di lavoro settimanale massimo di 48 ore in media, prevista dall'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), della direttiva 93/104, presupponga il consenso espresso ed univoco del lavoratore interessato ovvero se sia sufficiente un consenso generale del lavoratore sull'applicabilità di un contratto collettivo, giacché questo prevede anche la possibilità di prolungamento dell'orario di lavoro settimanale oltre il limite di 48 ore.

42 Infine, l'Arbeitsgericht Lörrach si chiede se l'art. 6 della direttiva 93/104 sia incondizionato e sufficientemente preciso affinché un singolo ricorrente possa farlo valere dinanzi ad un giudice nazionale, nel caso in cui lo Stato non abbia trasposto correttamente la direttiva, Infatti, nel diritto tedesco, se la disciplina di cui all'art. 14, n. 2, lett. b), del DRK-TV, applicabile ai contratti di lavoro conclusi tra le parti nelle cause principali, rientra nell'ambito delle possibilità previste dal legislatore all'art. 7, primo comma, n. 1, lett. a), dell'ArbZG, quest'ultima disposizione consentirebbe al datore di lavoro di decidere di prolungare l'orario di lavoro giornaliero senza compensazione, cosicché verrebbe meno la limitazione dell'orario di lavoro settimanale a 48 ore in media, risultante dall'art. 3 dell'ArbZG e dall'art. 6, n. 2, della direttiva 93/104.

43 Ritenendo, quindi, che la soluzione delle controversie ad esso sottoposte dipendesse dall'interpretazione del diritto comunitario, l'Arbeitsgericht Lörrach ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, formulate in termini identici nelle cause da C-397/01 a C-403/01:

«1) a) Se il rinvio contenuto nell'art. 1, n. 3, della direttiva (...) 93/104 (...), all'art. 2, n. 2, della direttiva (...) 89/391 (...), ai sensi del quale le direttive non si applicano quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongono in modo imperativo, debba essere inteso nel senso che l'attività del ricorrente, lavoratore qualificato per prestare servizio di assistenza medica d'urgenza, rientra in tale esclusione.

b) Se la nozione di trasporto stradale di cui all'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104/CE debba essere interpretata nel senso che sono escluse dal campo di applicazione della direttiva solo quelle attività di guida in cui, per la natura dell'attività, vengono percorse ampie distanze e di conseguenza, a causa dell'imprevedibilità di eventuali impedimenti, gli orari di lavoro non possono essere predeterminati, oppure, al contrario, se tale nozione contempli anche il servizio di autoambulanza, che consiste, almeno in parte, nella guida di veicoli di soccorso e nell'accompagnamento dei pazienti durante il tragitto.

2) Se, tenuto conto della sentenza della Corte (...) causa (...) Simap (punti 73 e 74), l'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), della direttiva 93/104/CE debba essere interpretato nel senso che richiede necessariamente il consenso espresso del lavoratore al prolungamento dell'orario di lavoro oltre le 48 ore settimanali, ovvero se sia sufficiente, al riguardo, il fatto che, nel contratto di lavoro, il lavoratore concordi con il datore di lavoro che le condizioni di lavoro vengano disciplinate da un contratto collettivo, il quale, dal canto suo, consente di prolungare l'orario di lavoro settimanale ad una media di oltre 48 ore.

3) Se l'art. 6 della direttiva 93/104 (...) abbia un contenuto sufficientemente preciso e incondizionato perché i singoli possano farlo valere dinanzi ai giudici nazionali qualora lo Stato non abbia correttamente trasposto la direttiva nell'ordinamento interno».

44 Con ordinanza del presidente della Corte 7 novembre 2001, le cause da C-397/01 a C-403/01 sono state riunite ai fini delle fasi scritta e orale del procedimento e ai fini della sentenza.

45 Con decisione 14 gennaio 2003, la Corte ha sospeso il procedimento nelle dette cause fino al giorno dell'udienza dibattimentale della causa conclusasi con sentenza 9 settembre 2003, causa C-151/02 (Jaeger, Racc. pag. I-8389), udienza che si è tenuta il 25 febbraio 2003.

46 Con ordinanza della Corte 13 gennaio 2004 è stata riaperta la fase orale del procedimento nelle cause da C-397/01 a C-403/01.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione, sub a)

47 Mediante la prima questione, sub a), il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli artt. 2 della direttiva 89/391 e 1, n. 3, della direttiva 93/104 debbano essere interpretati nel senso che l'attività degli operatori del soccorso, esercitata nell'ambito di un servizio di soccorso medico d'urgenza come quello di cui si tratta nelle cause principali, rientrino nel campo di applicazione delle dette direttive.

48 Al fine di rispondere a tale questione, si deve ricordare innanzi tutto che l'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104 definisce il campo di applicazione della stessa mediante un riferimento espresso all'art. 2 della direttiva 89/391. Pertanto, prima di stabilire se un'attività come quella degli operatori del soccorso che accompagnano un'ambulanza o un veicolo di intervento medico d'urgenza nell'ambito di un servizio di soccorso organizzato dal Deutsches Rotes Kreuz rientri nel campo di applicazione della direttiva 93/104, si deve verificare se tale attività rientri nel campo di applicazione della direttiva 89/391 (v. sentenza Simap, cit., punti 30 e 31).

49 Ai sensi dell'art. 2, n. 1 della direttiva 89/391, questa si applica a «tutti i settori d'attività privati o pubblici», tra i quali figurano, in particolare, le attività di servizi in generale.

50 Tuttavia, come risulta dal n. 2, primo comma, dello stesso articolo, la direttiva non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche, in particolare nei servizi di protezione civile, vi si oppongono in modo imperativo.

51 È giocoforza constatare, tuttavia, che l'attività di operatori del soccorso che accompagnano un'ambulanza o un veicolo di intervento medico d'urgenza, nell'ambito di un servizio di soccorso ai feriti o ai malati organizzato da un'associazione come il Deutsches Rotes Kreuz, non è tale da rientrare nell'esclusione menzionata al precedente punto.

52 Infatti, risulta sia dallo scopo della direttiva 89/391, che consiste nella promozione del miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, sia dal tenore letterale dell'art. 2, n. 1, che il campo di applicazione di tale direttiva dev'essere inteso in senso ampio. Ne consegue che le deroghe ad esso, previste al

n. 2, primo comma, dello stesso articolo, devono essere interpretate in senso restrittivo (v. sentenza Simap, cit., punti 34 e 35, e ordinanza 3 luglio 2001, causa C-241/99, CIG, Racc. pag. I-5139, punto 29).

53 Inoltre, l'art. 2, n. 2, primo comma, della direttiva 89/391 esclude dal campo di applicazione della stessa non già i servizi di protezione civile di per sé, bensì solamente «alcune attività specifiche» di tali servizi, le cui particolarità sono tali da ostare imperativamente all'applicazione delle norme enunciate dalla detta direttiva.

54 Tale deroga al campo di applicazione della direttiva 89/191, definito in maniera ampia, deve quindi ricevere un'interpretazione che limiti la sua portata a ciò che è strettamente necessario alla tutela degli interessi che essa consente agli Stati membri di proteggere.

55 A questo proposito, l'esclusione di cui all'art. 2, n. 2, primo comma, della direttiva 89/391 è stata adottata al solo fine di garantire il buon funzionamento dei servizi indispensabili alla tutela della sicurezza, della salute e dell'ordine pubblico in circostanze di gravità e ampiezza eccezionali — per esempio una catastrofe — che si caratterizzano per il fatto di non prestarsi, per loro natura, a una pianificazione dell'orario di lavoro delle squadre di intervento e di soccorso.

56 Tuttavia, i servizi di protezione civile in senso stretto così circoscritto, oggetto della detta disposizione, si distinguono nettamente dall'attività di soccorso alle persone ferite o ammalate di cui si tratta nelle cause principali.

57 Infatti, benché un servizio come quello considerato dal giudice del rinvio debba affrontare eventi che, per definizione, non sono prevedibili, le attività a cui dà luogo in condizioni normali — e che corrispondono, del resto, esattamente alla missione che è stata impartita a un tale servizio — possono comunque essere organizzate preventivamente, anche per quanto riguarda gli orari di lavoro del personale.

58 Tale servizio, quindi, non presenta alcuna particolarità che osti in maniera imperativa all'applicazione delle norme comunitarie in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, cosicché non rientra nell'esclusione di cui all'art. 2, n. 2, primo comma, della direttiva 89/391 e, anzi, questa deve applicarsi a un servizio di quel tipo.

59 Quanto alla direttiva 93/104, risulta dal tenore letterale stesso del suo art. 1, n. 3, che essa si applica a tutti i settori di attività, privati o pubblici, ai sensi dell'art. 2 della direttiva 89/391, ad eccezione di alcune attività particolari enumerate tassativamente.

60 Nessuna tra queste attività, tuttavia, risulta pertinente in relazione ad un servizio come quello controverso nelle cause principali. In particolare, è evidente che l'attività degli operatori del soccorso che, nell'ambito di un servizio di soccorso medico d'urgenza, accompagnano i pazienti in un'ambulanza o in un veicolo di intervento medico d'urgenza non può essere assimilata a quella dei medici in formazione, a cui la direttiva 93/104 non è applicabile, ai sensi del suo art. 1, n. 3.

61 Conseguentemente, un'attività come quella considerata dal giudice del rinvio rientra anche nell'ambito di applicazione della direttiva 93/104.

62 Come giustamente sottolineato dalla Commissione, tale conclusione è confortata altresì dal fatto che l'art. 17, n. 2, punto 2.1, lett. c), sub iii), della direttiva 93/104 menziona espressamente, in particolare, i servizi di ambulanza. Tale menzione sarebbe infatti priva di qualsiasi utilità se l'attività considerata fosse già esclusa da tutto il campo di applicazione della direttiva 93/104 in virtù dell'art. 1, n. 3, della stessa. Al contrario, tale riferimento dimostra che il legislatore comunitario ha voluto sancire il principio dell'applicabilità della detta direttiva ad attività di quel tipo, pur prevedendo la facoltà, in determinate circostanze, di derogare a talune determinate disposizioni particolari della stessa.

63 Pertanto, alla prima questione, sub a), si deve rispondere dichiarando che gli artt. 2 della direttiva 89/391 e 1, n. 3, della direttiva 93/104 devono essere interpretati nel senso che l'attività degli operatori del soccorso, esercitata nell'ambito di un servizio di soccorso medico d'urgenza come quello di cui si tratta nelle cause principali, rientra nella sfera di applicazione delle dette direttive.

Sulla prima questione, sub b)

64 Mediante la prima questione, sub b), il giudice del rinvio chiede in sostanza se la nozione di «trasporti stradali», di cui all'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104, debba essere interpretata nel senso che essa riguarda l'attività di un servizio di soccorso medico di urgenza, in ragione del fatto che questa consiste, perlomeno in parte, nell'utilizzo di un veicolo e nell'accompagnamento del paziente durante il tragitto verso l'ospedale.

65 A questo proposito si deve ricordare che, ai sensi dell'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104, questa «si applica a tutti i settori di attività (...), ad eccezione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della navigazione interna (...)».

66 Nella sentenza 4 ottobre 2001, causa C-133/00, Bowden e a. (Racc. pag. I-7031), la Corte ha dichiarato che quella disposizione dev'essere interpretata nel senso che tutti i lavoratori occupati nel settore dei trasporti stradali, compreso il personale d'ufficio, sono esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva.

67 In quanto deroghe al regime comunitario in materia di organizzazione dell'orario di lavoro istituito dalla direttiva 93/104, le esclusioni dall'ambito di applicazione della stessa menzionate al suo art. 1, n. 3, devono essere interpretate in modo che la loro portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tali deroghe hanno lo scopo di proteggere (v., per analogia, sentenza Jaeger, cit., punto 89).

68 Ora, il settore dei trasporti è stato escluso dal campo di applicazione della direttiva 93/104 per il fatto che, in questo settore, esisteva già una disciplina comunitaria che fissava specifiche prescrizioni, segnatamente in materia di organizzazione del tempo di lavoro, a causa della natura particolare dell'attività in questione. Tale disciplina, tuttavia, non è applicabile a trasporti effettuati in situazioni d'urgenza o destinati a missioni di soccorso.

69 Inoltre, la sentenza Bowden e a., cit., si fonda sull'appartenenza del datore di lavoro ad uno dei settori dei trasporti espressamente elencati all'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104 (v. punti 39-41 della sentenza). Non si può invece sostenere che l'attività del Deutsches Rotes Kreuz rientri nel settore dei trasporti stradali quando assicura un servizio di soccorso medico d'urgenza come quello di cui si discute nelle cause principali.

70 Il fatto che quest'attività consista in parte nell'utilizzo di un veicolo per le urgenze e nell'accompagnamento del paziente durante il trasporto verso l'ospedale non è determinante, giacché l'attività in questione ha lo scopo principale di prestare le

prime cure mediche ad un malato o a un ferito e non di effettuare un'operazione rientrante nel settore dei trasporti stradali.

71 Peraltro, si deve ricordare che i servizi di ambulanza sono esplicitamente menzionati all'art. 17, n. 2, punto 2.1, lett. c), sub iii), della direttiva 93/104. Ora, quella menzione, volta a consentire un'eventuale deroga a certe disposizioni specifiche della detta direttiva, sarebbe superflua se tali servizi fossero già esclusi da tutto l'ambito di applicazione della direttiva in virtù del suo art. 1, n. 3.

72 Conseguentemente, la nozione di «trasporti stradali» di cui all'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104 non comprende un servizio di soccorso medico d'urgenza come quello di cui si tratta nelle cause principali.

73 Questa interpretazione non è affatto invalidata dalla sentenza Tögel, cit., alla quale fa riferimento il giudice del rinvio, poiché la detta sentenza aveva ad oggetto non già l'interpretazione della direttiva 93/104, bensì quella della direttiva del Consiglio 18 giugno 1992, 92/50/CEE, che coordina le procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di servizi (GU L 209, pag. 1), il cui contenuto e la cui finalità sono del tutto irrilevanti ai fini della determinazione dell'ambito di applicazione della direttiva 93/104.

74 Alla luce di tutte le considerazioni sopra esposte, si deve rispondere alla prima questione, sub b), dichiarando che la nozione di «trasporti stradali» di cui all'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104 dev'essere interpretata nel senso che essa non riguarda l'attività di un servizio di soccorso medico d'urgenza, anche qualora questa consista, perlomeno parzialmente, nell'utilizzo di un veicolo e nell'accompagnamento del paziente durante il tragitto verso l'ospedale.

Sulla seconda questione

75 Mediante la seconda questione il giudice del rinvio chiede in sostanza se l'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), primo trattino, della direttiva 93/104 debba essere interpretato nel senso che esso esige un'accettazione esplicitamente e liberamente espressa da parte di ogni singolo lavoratore affinché il superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale di 48 ore, previsto all'art. 6 della detta direttiva, sia valido ovvero se basti, sotto questo profilo, che il contratto di lavoro dell'interessato faccia riferimento a un contratto collettivo che permette tale superamento.

76 Al fine di rispondere alla questione riformulata in tal modo, si deve ricordare, da un lato, che emerge sia dall'art. 118 A del Trattato, che costituisce il fondamento normativo della direttiva 93/104, sia dal primo, quarto, settimo e ottavo 'considerando' della stessa, nonché dal tenore letterale del suo art. 1, n. 1, che il suo scopo è di garantire una migliore protezione della sicurezza della salute dei lavoratori, facendo godere loro di periodi minimi di riposo — in particolare giornaliero e settimanale — e di periodi di pausa adeguati, con la previsione di un limite massimo dell'orario di lavoro settimanale.

77 D'altro lato, nel sistema instaurato dalla direttiva 93/104, solo alcune delle sue disposizioni enumerate tassativamente possono formare oggetto di deroghe previste dagli Stati membri o dalle parti sociali. Inoltre, l'attuazione di tali deroghe è subordinata a condizioni rigide che assicurano un'efficace protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

78 Così, l'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), della stessa direttiva stabilisce che gli Stati membri hanno la facoltà di disapplicare l'art. 6 della direttiva, purché rispettino i principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori e soddisfino alcune condizioni cumulative enumerate nella prima delle dette norme.

79 In particolare, il citato art. 18, n. 1, lett. b), sub i), primo trattino, esige che l'orario di lavoro non superi le 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'art. 16, punto 2, della direttiva 93/104, a meno che, tuttavia, il lavoratore non abbia prestato il proprio consenso all'esecuzione di un lavoro della durata superiore alle 48 ore settimanali.

80 A questo riguardo, la Corte ha già dichiarato, al punto 73 della sentenza Simap, cit., che, come risulta dal suo stesso tenore letterale, l'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), primo trattino, della direttiva 93/104 richiede il consenso individuale del lavoratore.

81 Al punto 74 della stessa sentenza, la Corte ne ha dedotto che il consenso espresso dalle parti sindacali nell'ambito di un contratto o di un accordo collettivo non equivale a quello dato dal lavoratore medesimo ai sensi dell'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), primo trattino, della direttiva 93/104.

82 Tale interpretazione discende dall'obiettivo della direttiva 93/104, che è volta a garantire un'efficace protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, assicurando loro in particolare l'effettivo beneficio di un limite massimo dell'orario settimanale di lavoro e di periodi minimi di riposo. Qualsiasi deroga a queste prescrizioni minime, quindi, dev'essere dotata di tutte le garanzie necessarie affinché il lavoratore interessato, qualora sia spinto a rinunciare a un diritto sociale che gli è stato conferito direttamente da quella direttiva, lo faccia liberamente e in piena cognizione di causa. Tali requisiti sono tanto più importanti in quanto il lavoratore dev'essere considerato come la parte debole nel contratto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di influenzare la volontà dell'altro contraente o di imporgli una restrizione dei suoi diritti senza che questi abbia manifestato esplicitamente il suo consenso a tale proposito.

83 Ebbene, tali considerazioni valgono anche per il caso contemplato dalla seconda questione.

84 Ne consegue che, per poter validamente derogare all'orario massimo settimanale di lavoro previsto dall'art. 6 della direttiva 93/104, che è di 48 ore, il consenso del lavoratore dev'essere non solo individuale, ma anche esplicitamente e liberamente espresso.

85 Queste condizioni non sono soddisfatte nel momento in cui il contratto di lavoro dell'interessato si limiti a far riferimento a un contratto collettivo che autorizza un superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale. Infatti, non è affatto certo che, nel momento della conclusione del contratto, il lavoratore interessato avesse contezza della restrizione apportata ai diritti che la direttiva 93/104 gli conferisce.

86 La seconda questione dev'essere pertanto risolta dichiarando che l'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), primo trattino, della direttiva 93/104 dev'essere interpretato nel senso che esso esige un'accettazione esplicitamente e liberamente espressa da parte di ogni singolo lavoratore affinché il superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale di 48 ore, quale previsto all'art. 6 della direttiva, sia valido. A tal fine, non è sufficiente che il contratto di lavoro dell'interessato faccia riferimento a un contratto collettivo che consente tale superamento.

Sulla terza questione

87 Mediante la terza questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se, in caso di trasposizione non corretta della direttiva 93/104, si possa considerare che l'art. 6, punto 2, della stessa ha efficacia diretta.

88 Come risulta sia dal suo tenore letterale che dal contesto nel quale si inserisce, tale questione comprende due aspetti, il primo relativo all'interpretazione dell'art. 6,

punto 2, della direttiva 93/104, al fine di consentire al giudice del rinvio di pronunciarsi sulla compatibilità delle pertinenti norme del diritto nazionale con quanto prescritto dal diritto comunitario, mentre il secondo aspetto della questione verte sul problema di stabilire se, qualora lo Stato membro interessato abbia trasposto in maniera non corretta la detta disposizione nell'ordinamento giuridico interno, quest'ultima soddisfi le condizioni perché i singoli possano farla valere dinanzi ai giudici nazionali in circostanze come quelle di cui alle cause principali.

89 I due aspetti devono pertanto essere esaminati in sequenza.

Sulla portata dell'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104

90 In via preliminare, occorre ricordare che l'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104 obbliga gli Stati membri ad adottare 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.

91 Dall'art. 118 A del Trattato, che costituisce il fondamento normativo della direttiva 93/104, dai 'considerando' primo, quarto, settimo e ottavo di tale direttiva, dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata nella riunione del Consiglio europeo tenutasi a Strasburgo il 9 dicembre 1989, in particolare dai suoi punti 8 e 19, primo comma, richiamati al quarto 'considerando' della detta direttiva, nonché dalla stessa formulazione dell'art. 1, n. 1, della stessa risulta che essa intende fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante il ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, l'orario di lavoro. Tale armonizza-

zione a livello comunitario in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è diretta a garantire una migliore tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere questi ultimi di periodi minimi di riposo — in particolare giornaliero e settimanale — e di periodi di pausa adeguati (v. sentenza Jaeger, cit., punti 45-47).

92 Così, la direttiva 93/104 impone, più in particolare, all'art. 6, punto 2, un limite massimo di 48 ore per la durata media della settimana lavorativa, a proposito del quale si precisa espressamente che vi sono ricompresi gli straordinari.

93 In tale contesto, la Corte ha già dichiarato che i servizi di guardia («Bereitschaftsdienst») effettuati da un lavoratore secondo il regime della presenza fisica nel luogo stabilito dal suo datore di lavoro devono essere considerati integralmente periodi lavorativi ai sensi della direttiva 93/104, a prescindere dal fatto che, durante tale guardia, il lavoratore non svolga un'attività lavorativa continuativa (v. sentenza Jaeger, cit., punti 71, 75 e 103).

94 Ebbene, lo stesso deve valere per i periodi di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft») garantiti dagli operatori del soccorso nell'ambito del servizio di soccorso che comporta necessariamente fasi di inattività più o meno estese tra gli interventi urgenti.

95 Tale periodi di permanenza devono conseguentemente essere presi integralmente in considerazione nel momento della determinazione dell'orario massimo di lavoro giornaliero e settimanale.

96 Inoltre, si deve rilevare che, nel sistema instaurato dalla direttiva 93/104, benché l'art. 15 della stessa consenta in generale di applicare o introdurre norme nazionali più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, solamente alcune disposizioni esplicitamente contemplate da tale direttiva possono formare oggetto di deroghe da parte degli Stati membri o delle parti sociali (v. sentenza Jaeger, cit., punto 80).

97 Ora, da un lato, l'art. 6 della direttiva 93/104 è menzionato solamente all'art. 17, n. 1, della stessa, quando è pacifico che quest'ultima norma riguarda attività che non presentano alcuna relazione con quelle svolte dagli operatori del soccorso come i ricorrenti nelle cause principali. Invece, lo stesso articolo, al n. 2, punto 2.1, lett. c), sub iii), si riferisce alle «attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio», tra le quali figurano in particolare i «servizi di ambulanza», ma tale norma prevede una possibilità di deroga solo agli artt. 3, 4, 5, 8 e 16 della detta direttiva.

98 Dall'altro, l'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), della direttiva 93/104 dispone che gli Stati membri hanno facoltà di non applicare l'art. 6, purché rispettino i principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori e soddisfino alcune condizioni cumulative elencate nella prima delle dette due disposizioni. È pacifico, tuttavia, che la Repubblica federale tedesca non si è avvalsa di tale possibilità di deroga (v. sentenza Jaeger, cit., punto 85).

99 Inoltre, risulta dalla giurisprudenza della Corte che gli Stati membri non possono determinare unilateralmente la portata delle disposizioni della direttiva 93/104, subordinando a qualsiasi condizione o restrizione l'applicazione del diritto dei lavoratori a che l'orario settimanale di lavoro medio non superi le 48 ore, come previsto all'art. 6, punto 2, di tale direttiva (v., in questo senso, sentenza Jaeger, cit., punti 58 e 59). Qualsiasi altra interpretazione pretermetterebbe la finalità della

direttiva, volta a garantire una protezione efficace della sicurezza e della salute dei lavoratori, consentendo loro di beneficiare effettivamente di periodi minimi di riposo (v. sentenza Jaeger, cit., punti 70 e 92).

100 Pertanto, si deve concludere che, alla luce sia del tenore letterale dell'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104 sia della finalità e dell'economia della stessa, il limite massimo di 48 ore per quanto riguarda la durata media di lavoro settimanale, compresi gli straordinari, costituisce una norma del diritto sociale comunitario dotata di un'importanza particolare di cui debbono godere tutti i lavoratori in quanto prescrizione minima finalizzata ad assicurare la protezione della loro sicurezza e della loro salute (v., per analogia, sentenza 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU, Racc. p. I-4881, punti 43 e 47), cosicché non sembra compatibile con quanto prescritto dalla detta disposizione una normativa nazionale, come quella controversa nelle cause principali, che autorizzi periodi di lavoro superiori alle 48 ore settimanali, compresi i servizi di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft»).

101 Conseguentemente, si deve rispondere alla terza questione, considerata nel suo primo aspetto, dichiarando che l'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104 dev'essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle di cui alle cause principali, esso osta alla normativa di uno Stato membro che, in relazione ai periodi di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft») garantiti da operatori del soccorso nell'ambito di un servizio di soccorso medico di urgenza di un organismo quale il Deutsches Rotes Kreuz, ha l'effetto di consentire, eventualmente per mezzo di un contratto collettivo o di un accordo aziendale fondato su tale contratto, un superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale di 48 ore fissato dalla detta disposizione.

Sull'efficacia diretta dell'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104 e sulle conseguenze che ne derivano nelle cause principali

102 Dal momento che, in circostanze come quelle di cui alle cause principali, la normativa nazionale pertinente non appare conforme a quanto prescritto dalla direttiva 93/104 in relazione all'orario massimo di lavoro settimanale, occorre

ancora verificare se l'art. 6, punto 2, della stessa soddisfi le condizioni necessarie perché abbia efficacia diretta.

103 A questo proposito risulta da una costante giurisprudenza della Corte che, in tutti i casi in cui le disposizioni di una direttiva appaiono, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, i singoli possono farle valere dinanzi ai giudici nazionali nei confronti dello Stato, sia che questo non abbia recepito tempestivamente la direttiva sia che l'abbia recepita in modo non corretto (v., in particolare, sentenze 19 novembre 1991, cause riunite C-6/90 e C-9/90, Francovich, Racc. pag. I-5357, punto 11, e 11 luglio 2002, causa C-62/00, Marks & Spencer, Racc. pag. I-6325, punto 25).

104 L'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104 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.

105 Anche se la direttiva 93/104 lascia agli Stati membri un certo margine di discrezionalità per l'adozione delle modalità della sua attuazione, in particolare per quanto riguarda il periodo di riferimento che dev'essere fissato per l'applicazione dell'art. 6, e consente loro, inoltre, di derogare alle disposizioni di tale articolo, tali circostanze non incidono sul carattere preciso e incondizionato del punto 2 di quell'articolo. Infatti, da un lato, dai termini dell'art. 17, n. 4, della detta direttiva risulta che il periodo di riferimento non può in alcun caso oltrepassare i dodici mesi e, dall'altro, la facoltà degli Stati membri di non applicare l'art. 6 è subordinata al rispetto di tutte le condizioni enunciate all'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), della detta direttiva. È quindi possibile determinare la tutela minima che deve in ogni caso essere applicata (v., in questo senso, sentenza Simap, cit., punti 68 e 69).

106 Di conseguenza, l'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104 soddisfa tutte le condizioni necessarie per produrre un effetto diretto.

107 Restano da determinare le conseguenze giuridiche che un giudice nazionale deve trarre da tale interpretazione in circostanze come quelle di cui alle cause principali, in cui la controversia ha luogo tra privati.

108 A questo proposito, la Corte ha dichiarato in maniera costante che una direttiva non può di per sé creare obblighi a carico di un singolo e non può quindi essere fatta valere in quanto tale nei suoi confronti (v., in particolare, sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall, Racc. pag. 723, punto 48; 14 luglio 1994, causa C-91/92, Faccini Dori, Racc. pag. I-3325, punto 20, e 7 gennaio 2004, causa C-201/02, Wells, Racc. pag. I-723, punto 56).

109 Ne consegue che anche una disposizione chiara, precisa ed incondizionata di una direttiva volta a conferire diritti o a imporre obblighi ai privati non può essere applicata come tale nell'ambito di una controversia che ha luogo esclusivamente tra privati.

110 Tuttavia, conformemente ad una giurisprudenza parimenti costante fin dalla sentenza 10 aprile 1984, causa 14/83, Von Colson e Kamann (Racc. pag. 1891, punto 26), l'obbligo degli Stati membri, derivante da una direttiva, di conseguire il risultato da questa contemplato come pure il dovere loro imposto dall'art. 10 CE di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale

obbligo valgono per tutti gli organi degli Stati membri, ivi compresi, nell'ambito di loro competenza, quelli giurisdizionali (v., in particolare, sentenze 13 novembre 1990, causa C-106/89, Marleasing, Racc. pag I-4135, punto 8; Faccini Dori, cit., punto 26; 18 dicembre 1997, causa C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, Racc. pag. I-7411, punto 40, e 25 febbraio 1999, causa C-131/97, Carbonari e a., Racc. pag. I-1103, punto 48).

111 Infatti, spetta in particolare ai giudici nazionali assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale derivante dalle norme del diritto comunitario e garantirne la piena efficacia.

112 Ciò vale a maggior ragione quando la controversia sottoposta al giudice nazionale verte sull'applicazione di norme interne che, come nel caso di specie, sono state introdotte proprio al fine di recepire una direttiva volta a conferire diritti ai singoli. Questo giudice, visto l'art. 249, terzo comma, CE, deve presumere che lo Stato, essendosi avvalso del margine di discrezionalità di cui gode in virtù di tale norma, abbia avuto l'intenzione di adempiere pienamente gli obblighi derivanti dalla direttiva considerata (v. sentenza 16 dicembre 1993, causa C-334/92, Wagner Miret, Racc. pag. I-6911, punto 20).

113 Così, nell'applicare il diritto interno, in particolare le disposizioni di una normativa appositamente adottata al fine di attuare quanto prescritto da una direttiva, il giudice nazionale deve interpretare il diritto nazionale per quanto possibile alla luce del testo e dello scopo della direttiva onde conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi pertanto all'art. 249, terzo comma, CE (v. in questo senso, segnatamente, citate sentenze Von Colson et Kamann, punto 26; Marleasing, punto 8, e Faccini Dori, punto 26; v. altresì sentenze 23 febbraio 1999, causa C-63/97, BMW, Racc. pag. I-905, punto 22; 27 giugno 2000, cause riunite da C-240/98 a C-244/98, Océano Grupo Editorial e Salvat Editores, Racc. pag. I-4941,

punto 30, e 23 ottobre 2003, causa C-408/01, Adidas-Salomon e Adidas Benelux, Racc. pag. I-12537, punto 21).

114 L'esigenza di un'interpretazione conforme del diritto nazionale è inerente al sistema del Trattato, in quanto permette al giudice nazionale di assicurare, nel contesto delle sue competenze, la piena efficacia delle norme comunitarie quando risolve la controversia ad esso sottoposta (v., in questo senso, sentenza 15 maggio 2003, causa C-160/01, Mau, Racc. pag. I-4791, punto 34) .

115 Se è vero che il principio di interpretazione conforme del diritto nazionale, così imposto dal diritto comunitario, riguarda in primo luogo le norme interne introdotte per recepire la direttiva in questione, esso non si limita, tuttavia, all'esegesi di tali norme, bensì esige che il giudice nazionale prenda in considerazione tutto il diritto nazionale per valutare in quale misura possa essere applicato in modo tale da non addivenire ad un risultato contrario a quello cui mira la direttiva (v., questo senso, sentenza Carbonari e a., cit., punti 49 e 50).

116 A questo proposito, se il diritto nazionale, mediante l'applicazione di metodi di interpretazione da esso riconosciuti, in determinate circostanze consente di interpretare una norma dell'ordinamento giuridico interno in modo tale da evitare un conflitto con un'altra norma di diritto interno o di ridurre a tale scopo la portata di quella norma applicandola solamente nella misura compatibile con l'altra, il giudice ha l'obbligo di utilizzare gli stessi metodi al fine di ottenere il risultato perseguito dalla direttiva.

117 Nel caso di specie, quindi, spetta al giudice del rinvio, cui siano sottoposte controversie come quelle di cui alle cause principali, rientranti nella sfera di applicazione della direttiva 93/104 e scaturite da fatti successivi alla scadenza del

termine di trasposizione della direttiva medesima, nell'applicare le norme del diritto nazionale volte proprio a recepire tale direttiva, interpretarle quanto più possibile in modo da consentirne un'applicazione conforme agli scopi di quest'ultima (v., in questo senso, sentenza 13 luglio 2000, causa C-456/98, Centrosteel, Racc. pag. I-6007, punti 16 e 17).

118 In questo caso, il principio dell'interpretazione conforme esige quindi che il giudice del rinvio faccia tutto ciò che rientra nella sua competenza, prendendo in considerazione tutte le norme del diritto nazionale, per garantire la piena efficacia della direttiva 93/104, al fine di evitare il superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale fissato all'art. 6, punto 2, della stessa (v., in questo senso, sentenza Marleasing, cit., punti 7 e 13).

119 Conseguentemente, si deve concludere che un giudice nazionale cui sia sottoposta una controversia che ha luogo esclusivamente tra singoli, nell'applicare le norme del diritto interno adottate al fine dell'attuazione degli obblighi previsti da una direttiva deve prendere in considerazione tutte le norme del diritto nazionale ed interpretarle, per quanto possibile, alla luce del testo e della finalità di tale direttiva per giungere a una soluzione conforme all'obiettivo da essa perseguito. Nelle cause principali, il giudice del rinvio, quindi, deve fare tutto ciò che rientra nella sua competenza per evitare il superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale fissato in 48 ore in virtù dell'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104.

120 Sulla base di quanto fin qui esposto, la terza questione dev'essere risolta dichiarando che:

— l'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104 dev'essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle di cui alle cause principali, esso osta alla normativa di

uno Stato membro che, in relazione ai periodi di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft») garantiti da operatori del soccorso nell'ambito di un servizio di soccorso medico di urgenza di un organismo quale il Deutsches Rotes Kreuz, ha l'effetto di consentire, eventualmente per mezzo di un contratto collettivo o di un accordo aziendale fondato su tale contratto, un superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale di 48 ore fissato dalla detta disposizione;

— tale disposizione soddisfa tutte le condizioni necessarie per produrre un effetto diretto;

— il giudice nazionale cui sia sottoposta una controversia che ha luogo esclusivamente tra singoli, nell'applicare le norme del diritto interno adottate al fine dell'attuazione degli obblighi previsti dalla direttiva, deve prendere in considerazione tutte le norme del diritto nazionale ed interpretarle, per quanto possibile, alla luce del testo e della finalità di tale direttiva per giungere a una soluzione conforme all'obiettivo da essa perseguito. Nelle cause principali, il giudice del rinvio, quindi, deve fare tutto ciò che rientra nella sua competenza per evitare il superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale fissato in 48 ore in virtù dell'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104.

Sulle spese

121 Nei confronti delle parti nelle cause principali il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, salvo quelle delle dette parti, non possono dar luogo a rifusione.

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

1) a) **Gli artt. 2 della direttiva del Consiglio 12 giugno 1989, 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, e 1, n. 3, direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, devono essere interpretati nel senso che l'attività degli operatori del soccorso, esercitata nell'ambito di un servizio di soccorso medico d'urgenza come quello di cui si tratta nelle cause principali, rientra nella sfera di applicazione delle dette direttive.**

b) **La nozione di «trasporti stradali» ai sensi dell'art. 1, n. 3, della direttiva 93/104 dev'essere interpretata nel senso che essa non riguarda l'attività di un servizio di soccorso medico d'urgenza, anche qualora questa consista, perlomeno parzialmente, nell'utilizzo di un veicolo e nell'accompagnamento del paziente durante il tragitto verso l'ospedale.**

2) **L'art. 18, n. 1, lett. b), sub i), primo trattino, della direttiva 93/104 dev'essere interpretato nel senso che esso esige un'accettazione esplicitamente e liberamente espressa da parte di ogni singolo lavoratore affinché il superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale di 48 ore, quale previsto all'art. 6 della direttiva, sia valido. A tal fine, non è sufficiente che il contratto di lavoro dell'interessato faccia riferimento a un contratto collettivo che consente tale superamento.**

3) — **L'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104 dev'essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle di cui alle cause principali, esso osta alla**

normativa di uno Stato membro che, in relazione ai periodi di permanenza obbligatoria («Arbeitsbereitschaft») garantiti da operatori del soccorso nell'ambito di un servizio di soccorso medico di urgenza di un organismo quale il Deutsches Rotes Kreuz, ha l'effetto di consentire, eventualmente per mezzo di un contratto collettivo o di un accordo aziendale fondato su tale contratto, un superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale di 48 ore fissato dalla detta disposizione;

— **tale disposizione soddisfa tutte le condizioni necessarie per produrre un effetto diretto;**

— **il giudice nazionale cui sia sottoposta una controversia che ha luogo esclusivamente tra singoli, nell'applicare le norme del diritto interno adottate al fine dell'attuazione degli obblighi previsti dalla direttiva, deve prendere in considerazione tutte le norme del diritto nazionale ed interpretarle, per quanto possibile, alla luce del testo e della finalità di tale direttiva per giungere a una soluzione conforme all'obiettivo da essa perseguito. Nelle cause principali, il giudice del rinvio, quindi, deve fare tutto ciò che rientra nella sua competenza per evitare il superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale fissato in 48 ore in virtù dell'art. 6, punto 2, della direttiva 93/104.**

Firme