

Per la Corte di giustizia anche nel lavoro domestico è obbligatorio predisporre un sistema di misurazione dell'orario di lavoro

di L. Pelliccia - 30 gennaio 2025

Con una recente decisione, del 19.12.2024, nella causa C-531/23, la CGUE, Sez.VII, è intervenuta in materia di orario di lavoro, con più specifico riferimento al lavoro domestico, affermando che è contraria al diritto comunitario una normativa interna che non impone ai datori di istituire un sistema di misurazione della durata dell'orario di lavoro dei collaboratori domestici, privando i medesimi della possibilità di provare la quantità e la collocazione temporale della loro prestazione.

La fattispecie scrutinata si riferiva a una lavoratrice domestica spagnola, assunta a tempo pieno, che aveva contestato il suo licenziamento dinanzi al competente giudice, ottenendo la declaratoria di illegittimità del medesimo e condanna del datore di lavoro a corrisponderle alcune somme a titolo di giorni di ferie non goduti e di ore di lavoro straordinario.

Nella medesima sede di *prime cure* era stato ritenuto che la lavoratrice non avesse dimostrato né le ore di lavoro effettuate né la retribuzione da lei richiesta e che l'interessata, sul punto, non potesse basarsi unicamente sulla mancata produzione, da parte dei suoi datori di lavoro, di registri giornalieri dell'orario di lavoro da lei effettuato, in quanto la normativa spagnola esenta taluni datori di lavoro, tra i quali si annoverano i nuclei familiari, dall'obbligo di registrazione dell'orario di lavoro effettivo svolto dai loro dipendenti.

In sede di gravame (con appello proposto dalla lavoratrice), l'adito giudice (la Corte superiore di giustizia del Paese basco), nutrendo dubbi in ordine alla compatibilità della normativa nazionale (spagnola) con il diritto dell'Unione, ha chiesto alla Corte di giustizia di pronunciarsi al riguardo.

Si è quindi trattato di un rinvio pregiudiziale riferito agli artt. 3, 5, 6, 16, 17, 19 e 22 della Direttiva 2003/88/CE e all'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

La sentenza in commento preliminarmente richiama, *more solito*, sia i contenuti della normativa comunitaria di riferimento sia quelli della sottostante normativa spagnola, nello specifico gli artt. 34, par. 9, e 35 dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nella versione risultante dal Regio decreto-legge n. 8/2019, recante misure urgenti di protezione sociale e di lotta contro la precarietà sul lavoro).

L'art. 9 del Regio decreto n. 1620/2011, recante disciplina del rapporto speciale di lavoro dei collaboratori domestici, a sua volta prevede un'eccezione alle disposizioni dello Statuto dei lavoratori nei seguenti termini:

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

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

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

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

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

La questione pregiudiziale sollevata dalla (Corte superiore di giustizia del Paese Basco, Spagna) era riferita al dubbio in ordine alla compatibilità della normativa nazionale relativa al regime speciale per i collaboratori domestici con il diritto dell'Unione.

Da un lato, dato che l'eccezione all'obbligo generale di registrazione dell'orario di lavoro pone i lavoratori a domicilio in una situazione che rende difficile la prova dell'orario di lavoro svolto, una situazione del genere potrebbe essere considerata contraria alla direttiva 2003/88 e alla giurisprudenza della Corte a tal riguardo, in particolare alla sentenza del 14 maggio 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), tanto più che la ricorrente nel procedimento principale non rientrava né nella manodopera familiare, ai sensi dell'eccezione di cui all'art. 17, par. 1, lett. b), della direttiva 2003/88, né in quella relativa ad un'attività caratterizzata da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, quale prevista dall'art. 17, par. 4, lett. b), di tale direttiva, dato che la lavoratrice in questione era stata assunta a tempo pieno.

Dall'altro, come risulta dalla sentenza del 24 febbraio 2022, TGSS (Disoccupazione dei collaboratori domestici) (C-389/20, EU:C:2022:120), in Spagna i collaboratori domestici sono quasi esclusivamente persone di sesso femminile, essendo il 95% dei collaboratori domestici donne. Di conseguenza, la differenza di trattamento in materia di registrazione dell'orario di lavoro rispetto agli uomini solleverebbe taluni interrogativi in ordine al rispetto degli articoli 20 e 21 della Carta nonché della direttiva 2006/54.

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

L'armonizzazione a livello comunitario operata con la direttiva 2003/88 ha per oggetto di fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle normative nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 36 e giurisprudenza ivi citata); si tratta di un'armonizzazione tesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi

periodi minimi di riposo – in particolare giornaliero e settimanale – e periodi di pausa adeguati, e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).

Conseguentemente, gli Stati membri sono tenuti, da un lato, conformemente alle disposizioni degli artt. 3 e 5 della direttiva 2003/88, ad adottare le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, rispettivamente, nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore, di un periodo minimo di riposo di undici ore consecutive e, per ogni periodo di sette giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di ventiquattro ore e, dall'altro, conformemente al disposto dell'art. 6, lett. b), di tale direttiva, di prevedere un limite massimo di quarantotto ore per la durata media settimanale di lavoro, ivi incluse le ore di straordinario (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 38 e 39 e giurisprudenza ivi citata).

Al fine di garantire la piena efficacia della direttiva è pertanto necessario che gli Stati membri garantiscano il rispetto di tali periodi minimi di riposo ed impediscano ogni superamento della durata massima settimanale del lavoro (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

Gli Stati membri dispongono comunque di un margine di discrezionalità ai fini dell'adozione delle modalità concrete con cui questi ultimi intendono garantire l'attuazione dei diritti previsti da tale direttiva; tenuto conto dell'obiettivo essenziale perseguito da quest'ultima, consistente nel garantire una protezione efficace delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, e una migliore tutela della loro sicurezza e della loro salute, gli Stati membri sono tenuti comunque a garantire che l'effetto utile di tali diritti sia integralmente assicurato, facendoli beneficiare concretamente dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale e del limite massimo della durata media settimanale di lavoro previsti da tale direttiva (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 41 e 42 e giurisprudenza ivi citata).

Nell'ambito dell'esercizio di tale margine di discrezionalità, gli Stati membri possono definire le modalità concrete di attuazione di un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, in particolare la forma che esso deve rivestire, e ciò tenendo conto, se del caso, delle specificità proprie di ogni settore di attività interessato, e anche delle peculiarità di talune imprese, in special modo delle loro dimensioni.

Pur tuttavia, le modalità definite dagli Stati membri per garantire l'attuazione delle prescrizioni della direttiva 2003/88 non devono in nessun caso essere tali da svuotare di contenuto i diritti sanciti all'art. 31, par. 2, della Carta, agli artt. 3 e 5, nonché all'art. 6, lett. b), della medesima direttiva (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 43 e giurisprudenza ivi citata).

In assenza dell'istituzione di un sistema che consenta di misurare in modo obiettivo e affidabile sia il numero di ore di lavoro effettuate dal lavoratore e la loro ripartizione nel tempo sia il numero di ore effettuate oltre l'orario di lavoro normale quali ore di lavoro straordinario, per i lavoratori risulta eccessivamente difficile, se non impossibile in pratica, far rispettare i diritti ad essi conferiti al fine di beneficiare effettivamente della limitazione dell'orario set-

timanale di lavoro nonché dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale previsti dalla menzionata direttiva.

Secondo una giurisprudenza costante, l'obbligo per gli Stati membri, derivante da una direttiva, di conseguire il risultato previsto da quest'ultima, così come il loro dovere di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, sono vincolanti per tutte le autorità degli Stati membri, ivi incluse, nell'ambito delle loro competenze, quelle giurisdizionali.

Ne consegue che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali chiamati ad interpretarlo sono tenuti a prendere in considerazione l'insieme delle norme di tale diritto e ad applicare i criteri ermeneutici riconosciuti dallo stesso al fine di pervenire, per quanto possibile, a un'interpretazione conforme alla luce del tenore letterale e della finalità della direttiva di cui trattasi, onde conseguire il risultato fissato da quest'ultima.

L'esigenza di un'interpretazione conforme include l'obbligo, per i giudici nazionali, di modificare, se del caso, una giurisprudenza consolidata se questa si basa su un'interpretazione del diritto nazionale incompatibile con gli scopi di una direttiva.

Un sistema che obblighi i datori di lavoro a misurare la durata dell'orario di lavoro giornaliero di ciascun collaboratore domestico può prevedere, in ragione delle peculiarità del settore del lavoro domestico, talune deroghe per quanto riguarda le ore di straordinario e il lavoro a tempo parziale, purché queste ultime non svuotino di contenuto la normativa di cui trattasi, circostanza la cui verifica spetterà, nel caso di specie, al giudice del rinvio, il solo competente ad interpretare ed applicare il diritto nazionale.

In conclusione la sentenza in commento ritiene che gli artt. 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88, letti alla luce dell'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale nonché alla sua interpretazione da parte dei giudici nazionali o a una prassi amministrativa fondata su una siffatta normativa, in forza delle quali i datori di lavoro domestico sono esentati dall'obbligo di istituire un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro svolto dai collaboratori domestici, privando pertanto questi ultimi della possibilità di determinare in modo obiettivo e affidabile il numero di ore di lavoro effettuate e la loro ripartizione nel tempo.

Relativamente al parallelamente sollevato profilo discriminatorio, la sentenza non esclude per la fattispecie scrutinata sussista una discriminazione indiretta fondata sul sesso, a meno che tale situazione sia oggettivamente giustificata; si tratta però di una circostanza che dovrà essere anch'essa verificata dal tribunale spagnolo.

La decisione di che trattasi potrebbe avere riflessi anche in Italia, attesa la particolare regolamentazione normativa nazionale per i lavoratori domestici.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza Sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [C. giust., sez. VII^a, 19 dicembre 2024, causa C-531/23](#)