

## Edizione provvisoria

### SENTENZA DELLA CORTE (Decima Sezione)

28 ottobre 2021 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Direttiva 2003/88/CE – Organizzazione dell’orario di lavoro – Articolo 2, punti 1 e 2 – Nozioni di “orario di lavoro” e di “periodo di riposo” – Formazione professionale obbligatoria seguita su iniziativa del datore di lavoro»

Nella causa C-909/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dalla Curtea de Apel Iași (Corte d’appello di Iași, Romania), con decisione del 3 dicembre 2019, pervenuta in cancelleria l’11 dicembre 2019, nel procedimento

#### **BX**

contro

#### **Unitatea Administrativ Teritorială D.,**

LA CORTE (Decima Sezione),

composta da C. Lycourgos (relatore), presidente della Quarta Sezione, facente funzione di presidente della Decima Sezione, I. Jarukaitis e M. Ilešič, giudici,

avvocato generale: G. Pitruzzella

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo rumeno, da E. Gane, A. Wellman e A. Rotăreanu, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da L. Nicolae e M. van Beek, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l’avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

#### **Sentenza**

1 La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull’interpretazione dell’articolo 2, punti 1 e 2, nonché degli articoli 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9), nonché dell’articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (in prosieguito: la «Carta»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra BX e l'Unitatea Administrativ Teritorială D. (Ente territoriale amministrativo di D., Romania) (in prosieguo: l'«amministrazione del Comune di D.») avente ad oggetto la retribuzione di BX a titolo dei periodi di formazione professionale seguiti nell'ambito del suo contratto di lavoro.

## **Contesto normativo**

### ***Diritto dell'Unione***

3 L'articolo 1 della direttiva 2003/88, rubricato «Oggetto e campo di applicazione», al suo paragrafo 1 enuncia quanto segue:

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

4 L'articolo 2 di detta direttiva 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;

(...)».

5 L'articolo 13 della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU 2019, L 186, pag. 105) prevede quanto segue:

«Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un datore di lavoro sia tenuto, a norma del diritto dell'Unione o nazionale o dei contratti collettivi, ad erogare a un lavoratore formazione ai fini dello svolgimento del lavoro per il quale è stato assunto, tale formazione sia erogata gratuitamente al lavoratore, sia considerata come orario di lavoro e, ove possibile, abbia luogo durante l'orario di lavoro».

### ***Diritto rumeno***

6 L'articolo 111 del Codul muncii (Codice del lavoro) enuncia quanto segue:

«Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo durante il quale il lavoratore subordinato è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle disposizioni del suo contratto di lavoro, del contratto collettivo applicabile e/o della legislazione in vigore».

7 Ai sensi dell'articolo 112, paragrafo 1, di tale codice, l'orario di lavoro normale per i lavoratori a tempo pieno è di 40 ore a settimana, in ragione di 8 ore al giorno.

8 L'articolo 120 del suddetto codice, riguardante la definizione legale e le condizioni del lavoro straordinario, prevede quanto segue:

«1) Il lavoro svolto al di fuori della durata normale dell'orario di lavoro settimanale, prevista dall'articolo 112, è considerato lavoro straordinario.

2) Il lavoro straordinario non può essere effettuato senza l'accordo del dipendente, tranne nei casi di forza maggiore o per compiti urgenti diretti a prevenire gli incidenti o a eliminarne le conseguenze».

9 L'articolo 196 del Codice del lavoro, riguardante la regolamentazione dell'attività di formazione professionale, così dispone:

«1) La partecipazione alla formazione professionale può avvenire su iniziativa del datore di lavoro oppure del lavoratore dipendente.

2) Le modalità concrete di formazione professionale, i diritti e gli obblighi delle parti, la durata della formazione professionale nonché ogni altra questione ad essa afferente, ivi inclusi gli obblighi contrattuali del lavoratore dipendente nei confronti del datore di lavoro che ha sostenuto le spese derivanti dalla formazione professionale, sono stabiliti di comune accordo dalle parti e costituiscono oggetto di clausole aggiuntive ai contratti di lavoro».

10 A termini dell'articolo 197 di tale Codice, relativo ai costi per la formazione professionale e ai diritti del lavoratore:

«1) Se la partecipazione a corsi o a stage di formazione professionale avviene su iniziativa del datore di lavoro, quest'ultimo deve sostenere tutti i costi derivanti da tale partecipazione.

2) Quando partecipa a corsi o a stage di formazione professionale alle condizioni di cui al paragrafo 1, il lavoratore subordinato ha diritto, per tutta la durata della formazione professionale, alla totalità della sua retribuzione.

3) Il periodo durante il quale il lavoratore subordinato partecipa a corsi o a stage di formazione professionale alle condizioni di cui al paragrafo 1 viene computato ai fini dell'anzianità di servizio, e tale periodo viene considerato come periodo di contribuzione al sistema di previdenza sociale dello Stato».

11 In forza dell'articolo 2, paragrafo 1, dell'Ordinul nr. 96/2016 pentru aprobarea criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (decreto n. 96/2016 per l'approvazione dei criteri di rendimento relativi alla costituzione, all'inquadramento e alla dotazione dei servizi volontari e dei servizi privati per situazioni di emergenza), del 14 giugno 2016 (*Monitorul Oficial al României*, n. 469 del 23 giugno 2016), nella versione applicabile ai fatti di cui al procedimento principale (in prosieguo: il «decreto n. 96/2016»), l'amministrazione locale, i responsabili degli operatori economici/istituzioni tenuti/e ad istituire servizi volontari o servizi privati per situazioni di emergenza, a seconda dei casi, nonché i responsabili dei servizi privati per situazioni di emergenza costituiti nella forma di società di prestazione di servizi hanno l'obbligo di dare attuazione a tale decreto.

12 Ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 1, lettera j), dei criteri di rendimento relativi alla costituzione, all'inquadramento e alla dotazione dei servizi volontari e dei servizi privati per situazioni di emergenza, quali approvati mediante il decreto n. 96/2016 (in prosieguo: i «criteri di rendimento»):

«Ai fini del rilascio di un parere formale di istituzione del servizio volontario o del servizio privato, occorre depositare, a seconda dei casi, i seguenti documenti:

(...)

j) documenti attestanti la qualifica o le competenze professionali specifiche;

(...))».

13 Conformemente all'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), dei criteri di rendimento, il capo servizio fa parte delle posizioni specifiche dei servizi volontari e dei servizi privati.

14 A termini dell'articolo 17 dei criteri di rendimento:

«Il personale assunto per le posizioni specifiche di cui all'articolo 14, paragrafo 1, e coloro che cumulano le posizioni di capo di servizio e di capo squadra specializzato devono avere la qualifica o le competenze professionali specifiche, attestate secondo la normativa vigente».

15 Dall'articolo 28, lettera a), dei criteri di rendimento risulta che il responsabile del servizio volontario deve avere il parere formale dell'Inspectorat (ispettorato) del dipartimento competente, secondo il modello previsto dall'allegato n. 4 del decreto n. 96/2016.

16 L'articolo 50, paragrafo 1, dell'Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Decreto legislativo del Governo di Romania n. 129/2000, relativo alla formazione professionale degli adulti), del 31 agosto 2000, nella versione ripubblicata (*Monitorul Oficial al României*, n. 110 del 13 febbraio 2014), prevede quanto segue:

«Per il periodo in cui partecipa ad un programma di formazione professionale finanziato dal datore di lavoro, al lavoratore spetta la retribuzione stabilita conformemente al contratto di lavoro corrispondente al suo normale orario di lavoro».

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

17 BX è impiegato dall'amministrazione del comune di D. nel servizio volontario per situazioni di emergenza. La posizione menzionata nel suo contratto di lavoro è quella di «capo del dipartimento di prevenzione (vigile del fuoco) 541101, secondo la classificazione delle professioni in Romania». BX lavora a tempo pieno, in ragione di 8 ore al giorno e di 40 ore alla settimana.

18 Al fine di ottenere il parere formale di cui all'articolo 28, lettera a), dei criteri di rendimento, quale condizione necessaria per l'organizzazione e l'esercizio dell'attività di servizio pubblico di cui trattasi nel procedimento principale, BX ha ricevuto dal suo datore di lavoro l'istruzione di seguire 160 ore di formazione professionale. Detta formazione si è svolta nei mesi di marzo e di aprile 2017, sulla base di un contratto di formazione professionale sottoscritto dall'amministrazione del comune di D. con un'impresa di formazione professionale, contratto nel quale BX appariva come il beneficiario finale. Tale formazione si è svolta nei locali di detta impresa, dalle ore 15 alle ore 20 dal lunedì al venerdì, dalle ore 13 alle ore 18 il sabato e dalle ore 13 alle ore 19 la domenica. In definitiva, 124 delle ore totali di formazione seguite da BX si sono svolte al di fuori del suo normale orario di lavoro.

19 BX ha citato in giudizio l'amministrazione del comune di D. dinanzi al Tribunalul Vaslui (Tribunale superiore di Vaslui, Romania) al fine di ottenere, in particolare, la condanna di quest'ultimo al pagamento di tali 124 ore a titolo di lavoro straordinario.

20 In seguito al rigetto della sua domanda, BX ha fatto appello alla Curtea de Apel Iași (Corte d'appello di Iași, Romania), il giudice del rinvio.

21 Tale giudice sottolinea, in via preliminare, che, sebbene la retribuzione del lavoratore subordinato costituisca una questione di diritto nazionale, resta il fatto che la soluzione della controversia di cui al procedimento principale dipende dalla questione preliminare se il tempo che il ricorrente nel procedimento principale ha consacrato alla formazione professionale, effettuata su richiesta del datore di lavoro, presso la sede del prestatore di servizi professionali e al di fuori dell'orario di lavoro normale, debba essere qualificato come orario di lavoro oppure come periodo di riposo, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2003/88.

22 Esso precisa, a tal riguardo, che dalla normativa rumena, così come interpretata dai giudici nazionali, risulta che il tempo consacrato alla formazione professionale non è preso in considerazione nel calcolo dell'orario di lavoro del lavoratore subordinato, cosicché quest'ultimo ha diritto solo alla retribuzione corrispondente all'orario di lavoro normale, indipendentemente dalla durata e dal periodo dedicato alla formazione professionale.

23 Il giudice del rinvio ricorda che, secondo la giurisprudenza della Corte, la qualificazione di un periodo di presenza del lavoratore come «orario di lavoro» ai sensi della direttiva 2003/88 dipende dall'obbligo per quest'ultimo di essere a disposizione del suo datore di lavoro. Il fattore determinante a tal proposito sarebbe costituito dal fatto che il lavoratore sia costretto ad essere fisicamente presente sul luogo designato dal datore di lavoro e a rimanere ivi a disposizione di quest'ultimo al fine di poter fornire direttamente i propri servizi in caso di necessità.

24 Poiché dalla giurisprudenza della Corte emergerebbe che la possibilità per i lavoratori di gestire il loro tempo in modo libero e di dedicarsi ai loro interessi è un elemento che denota che il periodo di tempo in questione non costituisce orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88, si dovrebbe concludere che il tempo dedicato alla formazione professionale, su richiesta del datore di lavoro, costituisce orario di lavoro.

25 Ciò premesso, una conclusione del genere non emergerebbe chiaramente dalla giurisprudenza risultante, in particolare, dalla sentenza del 9 luglio 2015, Commissione/Irlanda (C-87/14, EU:C:2015:449), nella quale la Corte avrebbe ritenuto che il tempo di formazione per i medici ospedalieri specializzandi, oggetto della causa che ha dato luogo a tale sentenza, non soddisfacesse i requisiti necessari per essere qualificato come orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88.

26 Tuttavia, nel caso di specie, secondo il giudice del rinvio, non vi è alcun dubbio che la partecipazione alla formazione professionale, seguita dal ricorrente nel procedimento principale su iniziativa del datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, in un comune diverso da quello del domicilio, al fine di ottenere un parere formale necessario all'organizzazione e all'esercizio del servizio pubblico di cui è causa nel procedimento principale, costituisca un'ingerenza nel pieno e libero esercizio del diritto al riposo, in quanto l'interessato assume la costrizione derivante, da un punto di vista geografico e temporale, dalla necessità di seguire la formazione professionale. Pertanto, non si può ritenere che il tempo dedicato alla formazione professionale rispetti i requisiti della definizione del «periodo di riposo», ai sensi dell'articolo 2, punto 2, della direttiva 2003/88, come interpretata dalla giurisprudenza della Corte.

27 Il giudice del rinvio richiama, infine, l'articolo 13 della direttiva 2019/1152, dal quale risulterebbe che il legislatore dell'Unione qualifica come orario di lavoro il tempo dedicato ad una

formazione ai fini dello svolgimento del lavoro per il quale è stato assunto. Tale direttiva non sarebbe, tuttavia, applicabile *ratione temporis* alla controversia di cui al procedimento principale.

28 Tale giudice aggiunge che, se il tempo dedicato alla formazione di un dipendente non dovesse rientrare nella nozione di orario di lavoro ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, si dovrebbe concludere che gli articoli 2, punto 2, e gli articoli 3, 5 e 6 della medesima direttiva, i quali riguardano, rispettivamente, il riposo giornaliero, il riposo settimanale e la durata massima settimanale del lavoro, nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, secondo cui, in particolare, ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali, ostano a qualsiasi interferenza nel libero esercizio dei periodi di riposo giornaliero e settimanale del lavoratore dipendente, ivi incluso mediante mansioni periferiche, accessorie o contigue al rapporto di lavoro, quali, come nel caso di specie, quelle connesse alla partecipazione ad una formazione professionale.

29 Orbene, secondo lo stesso giudice, anche se la partecipazione ad una formazione professionale durante l'orario di lavoro normale è considerata dalla normativa rumena come un periodo di contribuzione al sistema di previdenza sociale dello Stato, è computata ai fini dell'anzianità di servizio e consente al lavoratore subordinato di percepire la relativa retribuzione, tale normativa non disciplina, per contro, la situazione in cui la formazione professionale si svolga al di fuori dell'orario di lavoro normale e non impone al datore di lavoro alcun obbligo relativo agli orari di formazione né alcuna limitazione riguardante il rispetto dell'orario di lavoro settimanale. Esso si chiede, quindi, se le suddette disposizioni ostino ad una normativa nazionale che, pur istituendo un obbligo di formazione professionale per il lavoratore dipendente, non imponga al suo datore di lavoro di rispettare il periodo di riposo del lavoratore per quanto riguarda l'orario di partecipazione a tale formazione.

30 In tale contesto, la Curtea de Apel Iași (Corte d'appello di Iași) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se le disposizioni di cui all'articolo 2, punto 1, della direttiva [2003/88] debbano essere interpretate nel senso che costituisce "orario di lavoro" il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue i corsi di formazione professionali imposti, dopo la conclusione del normale orario di lavoro, presso la sede del prestatore di servizi di formazione, al di fuori del suo luogo di lavoro e senza svolgere funzioni di servizio.

2) In caso di risposta negativa alla prima questione, se le previsioni di cui all'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] e le disposizioni di cui all'articolo 2, punto 2, all'articolo 3, all'articolo 5 e all'articolo 6 della direttiva [2003/88] debbano essere interpretate nel senso che ostano a una normativa nazionale che, pur prevedendo la necessità della formazione professionale del lavoratore subordinato, non obbliga il datore di lavoro al rispetto del periodo di riposo del lavoratore per quanto riguarda l'intervallo orario in cui sono effettuati i corsi di formazione».

### **Sulle questioni pregiudiziali**

31 Occorre subito rilevare che la controversia nel procedimento principale riguarda la retribuzione alla quale un lavoratore afferma di aver diritto per i periodi di formazione professionale che ha dovuto compiere su istruzione del suo datore di lavoro.

32 Orbene, dalla giurisprudenza della Corte risulta che, fatta eccezione per l'ipotesi particolare relativa alle ferie annuali pagate, contemplata dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, tale direttiva si limita a disciplinare alcuni 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 [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 57 e giurisprudenza ivi citata].

33 Ciò premesso, poiché, come rileva il giudice del rinvio, nell'ambito della controversia nel procedimento principale, la soluzione della questione della retribuzione dei periodi di formazione professionale seguiti dal ricorrente nel procedimento principale dipende dalla qualificazione di tali periodi come «orario di lavoro» oppure «periodo di riposo» ai sensi della direttiva 2003/88, occorre rispondere alle questioni sollevate, che riguardano tale qualificazione.

### *Sulla prima questione*

34 Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale imposta dal suo datore di lavoro, che si svolge al di fuori del suo luogo di lavoro abituale, nei locali del prestatore di servizi di formazione, e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce orario di lavoro, ai sensi di tale disposizione.

35 A tal riguardo, occorre ricordare, in primo luogo, che l'obiettivo della direttiva 2003/88 è quello 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. Tale armonizzazione a livello dell'Unione in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è intesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi periodi minimi di riposo – in particolare giornaliero e settimanale – e periodi di pausa adeguati, e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 25 e giurisprudenza ivi citata].

36 Le varie prescrizioni enunciate dalla direttiva 2003/88 in materia di durata massima del lavoro e di tempo minimo di riposo costituiscono norme del diritto sociale dell'Unione che rivestono una particolare importanza, delle quali deve beneficiare ogni lavoratore ed il cui rispetto non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico. Del resto, istituendo il diritto di ciascun lavoratore ad una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornaliero e settimanale, la direttiva 2003/88 precisa il diritto fondamentale espressamente sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e deve, di conseguenza, essere interpretata alla luce di tale articolo 31, paragrafo 2. Ne consegue, segnatamente, che le disposizioni della direttiva 2003/88 non possono essere oggetto di un'interpretazione restrittiva a discapito dei diritti che il lavoratore si vede riconosciuti dalla direttiva medesima [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, EU:C:2021:182, punti 26 e 27 nonché giurisprudenza ivi citata].

37 In secondo luogo, occorre rilevare che l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 definisce la nozione di «orario di lavoro» come configurante «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». All'articolo 2, punto 2, di tale direttiva, la nozione di «periodo di riposo» è definita come negazione, come configurante qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

38 Pertanto, le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» si escludono reciprocamente. Il tempo di formazione professionale di un lavoratore deve, dunque, essere qualificato o come «orario di lavoro» o come «periodo di riposo» ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88, posto che quest'ultima non prevede alcuna categoria intermedia [v., per analogia, sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 29 e giurisprudenza ivi citata].

39 Inoltre, le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» costituiscono nozioni di diritto dell'Unione che vanno definite in base a caratteristiche oggettive, facendo riferimento all'economia sistemica e alla finalità della direttiva 2003/88. Infatti, soltanto un'interpretazione autonoma di questo tipo è idonea ad assicurare a tale direttiva la sua piena efficacia nonché un'applicazione uniforme delle nozioni suddette nella totalità degli Stati membri [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 30 e giurisprudenza ivi citata].

40 A tal riguardo, da un lato la Corte ha già giudicato che un elemento determinante per considerare sussistenti gli elementi caratteristici della nozione di «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88, è il fatto che il lavoratore sia costretto ad essere fisicamente presente sul luogo designato dal datore di lavoro e a rimanere ivi a disposizione di quest'ultimo al fine di poter fornire direttamente i propri servizi in caso di necessità [v., in tal senso, sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 33].

41 In siffatto contesto, il luogo di lavoro deve essere inteso come qualsiasi luogo in cui il lavoratore è chiamato a svolgere un'attività su ordine del suo datore di lavoro, anche quando tale luogo non sia il posto in cui egli esercita abitualmente la propria attività professionale [sentenza del 9 marzo 2021, Radiotelevizija Slovenija (Periodo di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, EU:C:2021:182, punto 34].

42 Orbene, quando un lavoratore riceve dal suo datore di lavoro istruzioni di seguire una formazione professionale per poter esercitare le funzioni da lui svolte e, del resto, tale datore di lavoro ha a sua volta firmato il contratto di formazione professionale con l'impresa chiamata a fornire tale formazione, si deve considerare che, durante i periodi di formazione professionale, tale lavoratore si trova a disposizione del suo datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88.

43 Occorre sottolineare che è irrilevante, al riguardo, la circostanza che, nel caso di specie, l'obbligo per BX di seguire una formazione professionale discenda dalla normativa nazionale, dato che, come risulta dalla domanda di pronuncia pregiudiziale, da un lato, BX era già impiegato presso l'amministrazione del Comune di D. in una posizione per la quale la formazione professionale era richiesta e, dall'altro, tale amministrazione era tenuta ad imporre a BX di seguire tale formazione al fine di poterlo mantenere nel suo posto di lavoro.

44 È parimenti irrilevante la circostanza, sottolineata dal giudice del rinvio, che i periodi di formazione professionale si svolgano, in tutto o in parte, al di fuori del normale orario di lavoro, dal momento che, ai fini della nozione di «orario di lavoro», la direttiva 2003/88 non distingue a seconda che tale lavoro sia svolto o meno nell'ambito delle normali ore di lavoro (v., per analogia, sentenza del 3 ottobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punto 51).

45 Inoltre, il fatto che la formazione professionale di cui trattasi si svolga non già sul luogo abituale di lavoro del lavoratore, bensì nei locali dell'impresa che fornisce i servizi di formazione, non impedisce di affermare che, in tal modo, come risulta dalla giurisprudenza citata al precedente punto



41, il lavoratore sia costretto ad essere fisicamente presente sul luogo stabilito dal datore di lavoro e, di conseguenza, non osta, conformemente alla giurisprudenza citata al precedente punto 40, alla qualificazione dei periodi di formazione professionale di cui è causa come «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88.

46 Infine, neppure il fatto che l'attività che un lavoratore svolge durante i periodi di formazione professionale sia diversa da quella che esercita nell'ambito delle sue normali funzioni impedisce di qualificare tali periodi come orario di lavoro qualora la formazione professionale sia seguita su iniziativa del datore di lavoro e, di conseguenza, il lavoratore sia soggetto, nell'ambito di tale formazione, alle istruzioni di quest'ultimo.

47 È necessario aggiungere che l'interpretazione così data è corroborata dall'obiettivo della direttiva 2003/88, ricordato al precedente punto 35, e dalla giurisprudenza, citata al precedente punto 36, secondo cui le disposizioni della direttiva 2003/88 non possono essere oggetto di un'interpretazione restrittiva a detrimento dei diritti che il lavoratore trae da quest'ultima. Infatti, un'interpretazione della nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, di tale direttiva, che non consenta di includere i periodi di formazione professionale svolti dal lavoratore su iniziativa del suo datore di lavoro sarebbe tale da consentire a quest'ultimo di imporre al lavoratore – che è la parte debole del rapporto di lavoro (v., in tal senso, sentenza della Corte del 29 giugno 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 44, e del 17 marzo 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, punto 51) – obblighi di formazione al di fuori del normale orario di lavoro, con pregiudizio del diritto del lavoratore a un riposo adeguato.

48 Alla luce di tali elementi, risulta che i periodi di formazione professionale di BX devono essere considerati come orario di lavoro ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, circostanza che spetta nondimeno al giudice del rinvio verificare.

49 In considerazione di tutto quanto precede, alla prima questione pregiudiziale occorre rispondere dichiarando che l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale impostagli dal suo datore di lavoro, che si svolge al di fuori del suo luogo di lavoro abituale, nei locali del prestatore di servizi di formazione, e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione.

### ***Sulla seconda questione***

50 Alla luce della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda questione.

### **Sulle spese**

51 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 (Decima Sezione) dichiara:

**L'articolo 2, punto 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 il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale impostagli dal suo datore di lavoro, che si svolge al di fuori del suo luogo di lavoro**

**abituale, nei locali del prestatore dei servizi di formazione, e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione.**

Firme

---

\*      Lingua processuale: il rumeno.