



InfoCuria - Giurisprudenza della Corte di giustizia italiano (it)

[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > [Documenti](#)



Lingua del documento : italiano ECLI:EU:C:2019:402

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)
14 maggio 2019 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell’orario di lavoro – Articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Direttiva 2003/88/CE – Articoli 3 e 5 – Riposo giornaliero e settimanale – Articolo 6 – Durata massima dell’orario settimanale di lavoro – Direttiva 89/391/CEE – Sicurezza e salute dei lavoratori sul lavoro – Obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell’orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore»

Nella causa C-55/18, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dall’Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna), con decisione del 19 gennaio 2018, pervenuta in cancelleria il 29 gennaio 2018, nel procedimento

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

contro

Deutsche Bank SAE,

con l’intervento di:

Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),

Confederación General del Trabajo (CGT),

Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA),

Confederación Intersindical Galega (CIG),

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (relatore), T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe e C. Lycourgos, presidenti di sezione, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda e P.G. Xuereb, giudici,

avvocato generale: G. Pitruzzella

cancelliere: L. Carrasco Marco, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 12 novembre 2018,

considerate le osservazioni presentate:

per la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), da A. García López, abogado;

per la Deutsche Bank SAE, da J.M. Anié Escudé, abogado;

per la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), da J.F. Pinilla Porlan e B. García Rodríguez, abogados;

per il governo spagnolo, da S. Jiménez García, in qualità di agente;

per il governo ceco, da M. Smolek e J. Vláčil, in qualità di agenti;

per il governo del Regno Unito, da Z. Lavery, in qualità di agente, assistita da R. Hill, barrister;

per la Commissione europea, da N. Ruiz García e M. van Beek, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell’avvocato generale, presentate all’udienza del 31 gennaio 2019,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull’interpretazione dell’articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), degli articoli 3, 5, 6, 16 e 22 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), dell’articolo 4, paragrafo 1, dell’articolo 11, paragrafo 3, e dell’articolo 16, paragrafo 3, della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU 1989, L 183, pag. 1).

Tale domanda è stata presentata nell’ambito di una controversia tra la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) e la Deutsche Bank SAE relativamente alla mancanza, all’interno di quest’ultima, di un sistema di registrazione dell’orario di lavoro giornaliero svolto dai lavoratori impiegati da quest’ultima.

Contesto normativo

Diritto dell’Unione

Direttiva 89/391

L’articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 89/391 prevede quanto segue:

«Gli Stati membri adottano le disposizioni necessarie per garantire che i datori di lavoro, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori siano sottoposti alle disposizioni giuridiche necessarie per l'attuazione della presente direttiva».

Ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, di detta direttiva:

«Nel quadro delle proprie responsabilità il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

L'articolo 11, paragrafo 3, della medesima direttiva è così formulato:

«I rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro di prendere misure adeguate e di presentargli proposte in tal senso, per ridurre qualsiasi rischio per i lavoratori e/o eliminare le cause di pericolo».

L'articolo 16, paragrafo 3, della medesima direttiva enuncia:

«Le disposizioni della presente direttiva si applicano interamente all'insieme dei settori contemplati dalle direttive particolari, fatte salve le disposizioni più rigorose e/o specifiche contenute in queste direttive particolari».

Direttiva 2003/88

Ai sensi dei considerando 3 e 4 della direttiva 2003/88:

Le disposizioni della direttiva [89/391] rimangono pienamente applicabili ai settori contemplati dalla presente direttiva, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella medesima.

Il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico».

L'articolo 1 della direttiva 2003/88, intitolato «Oggetto e campo di applicazione», dispone quanto segue:

2. La presente direttiva si applica:

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

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

(...)

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

L'articolo 3 della direttiva 2003/88, rubricato «Riposo giornaliero», così dispone:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive».

L'articolo 5 di tale direttiva, intitolato «Riposo settimanale», così dispone:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore».

L'articolo 6 di detta direttiva, intitolato «Durata massima settimanale del lavoro», prevede quanto segue:

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

la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;

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

L'articolo 16 della direttiva 2003/88 precisa i periodi di riferimento massimi per l'applicazione degli articoli 5 e 6 della stessa.

L'articolo 17 di tale direttiva, rubricato «Deroghe», prevede quanto segue al suo paragrafo 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:

di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

di manodopera familiare; o

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

L'articolo 19 della direttiva sopracitata riguarda i limiti alla facoltà di derogare previste dalla stessa ai periodi di riferimento.

Ai sensi dell'articolo 22, paragrafo 1, della direttiva medesima:

«Gli Stati membri hanno facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicurino, mediante le necessarie misure a tale scopo, che:

nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;

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;

Diritto spagnolo

L'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nella versione risultante dal Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo 2/2015, recante approvazione del testo rifuso della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015, pag. 100224) (in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori») all'articolo 34, rubricato «Orario di lavoro», così dispone:

«1. La durata dell'orario di lavoro è quella stabilita nei contratti collettivi o nei contratti individuali. La durata massima dell'orario di lavoro ordinario è di 40 ore a settimana di lavoro effettivo calcolato sulla media dell'anno.

(...)

3. Devono trascorrere almeno dodici ore tra la fine di un periodo di lavoro e l'inizio del periodo seguente.

Il numero di ore ordinarie di lavoro effettivo non può superare le nove ore al giorno, a meno che un accordo collettivo o, in mancanza di questo, un accordo concluso tra l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori non preveda un'altra ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero; il riposo tra i periodi di lavoro deve in ogni caso essere rispettato.

(...)

L'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori, intitolato «Lavoro straordinario», dispone quanto segue:

«1. Costituiscono ore di lavoro straordinario le ore di lavoro prestate oltre la durata massima dell'orario di lavoro ordinario stabilita in conformità all'articolo che precede. (...)

2. Il numero di ore di lavoro straordinario non può eccedere le 80 ore all'anno (...)

(...)

4. La prestazione di ore di lavoro straordinario è volontaria, salvo che la loro effettuazione sia stata stabilita in un contratto collettivo o in un contratto individuale di lavoro, nei limiti previsti nel paragrafo 2.

5. Ai fini del calcolo delle ore di lavoro straordinario, l'orario di lavoro di ciascun lavoratore è registrato di giorno in giorno e totalizzato al momento fissato per il pagamento della retribuzione, consegnando al lavoratore una copia del consuntivo nel giustificativo del versamento corrispondente».

Il Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo (regio decreto 1561/1995, relativo agli orari speciali di lavoro), del 21 settembre 1995 (BOE n. 230, del 26 settembre 1995, pag. 28606), dispone, alla sua terza disposizione addizionale, rubricata «Competenze dei rappresentanti dei lavoratori in materia di orario di lavoro»:

«Senza pregiudizio delle competenze riconosciute ai rappresentanti dei lavoratori in materia di orario di lavoro nello Statuto dei lavoratori e nel presente regio decreto, detti rappresentanti hanno il diritto:

(...)

b) di essere informati ogni mese dal datore di lavoro sulle ore di lavoro straordinario effettuate dai lavoratori, a prescindere dalla forma di compensazione adottata; essi ricevono a tal fine una copia del consuntivo di cui all'articolo 35, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

Il 26 luglio 2017, la CCOO, un sindacato di lavoratori facente parte di un'organizzazione sindacale rappresentata, a livello statale, in Spagna, ha presentato dinanzi all'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna) un ricorso collettivo diretto contro la Deutsche Bank, chiedendo la pronuncia di una sentenza che dichiarasse l'obbligo, a carico di quest'ultima, ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori e della terza disposizione addizionale del regio decreto 1561/1995, di istituire un sistema di registrazione dell'orario di lavoro giornaliero svolto dai membri del suo personale, che consentisse di verificare il rispetto, da un lato, degli orari di lavoro stabiliti e, dall'altro, dell'obbligo di trasmettere ai rappresentanti sindacali le informazioni relative al lavoro straordinario effettuato mensilmente.

Secondo la CCOO, l'obbligo di istituire un siffatto sistema di registrazione risulta dagli articoli 34 e 35 dello Statuto dei lavoratori, come interpretati alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, dagli articoli 3, 5, 6 e 22 della direttiva 2003/88, e dalla Convenzione n. 1 sulla durata del lavoro (industria) e dalla Convenzione n. 30 sulla durata del lavoro (commercio e uffici), adottate dall'Organizzazione internazionale del lavoro, rispettivamente, a Washington il 28 novembre 1919 e a Ginevra il 28 giugno 1930.

La Deutsche Bank sostiene, per contro, che dalle sentenze n. 246/2017, del 23 marzo 2017 (Racc. 81/2016), e n. 338/2017, del 20 aprile 2017 (Racc. 116/2016), del Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna), risulta che il diritto spagnolo non prevede un siffatto obbligo di applicazione generale.

L'Audiencia Nacional (Corte centrale) constata che, nonostante numerose norme relative all'orario di lavoro, derivanti da una pluralità di contratti collettivi nazionali settoriali e di accordi collettivi di imprese, applicabili alla Deutsche Bank, quest'ultima non ha istituito al suo interno alcun sistema di registrazione dell'orario di lavoro svolto dai membri del proprio personale che consenta di controllare il rispetto dell'orario di lavoro pattuito e di calcolare le ore di lavoro straordinario eventualmente effettuate. In particolare, la Deutsche Bank utilizza un'applicazione informatica (absences calendar) che consente di registrare esclusivamente le assenze per un'intera giornata, come le ferie e altri tipi di permessi, senza tuttavia misurare la durata dell'orario di lavoro svolto da ciascun lavoratore e il numero di ore di lavoro straordinario effettuate.

L'Audiencia Nacional (Corte centrale) rileva anche che la Deutsche Bank non si è conformata alla domanda dell'Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale delle province di Madrid e di Navarra, Spagna) (in prosieguo: l'«Ispettorato del lavoro») di istituire un sistema di registrazione dell'orario di lavoro giornaliero svolto e che quest'ultimo ha successivamente redatto un verbale di accertamento con proposta di sanzione. Tale proposta di sanzione è stata tuttavia esclusa a seguito della sentenza del Tribunal Supremo (Corte suprema) del 23 marzo 2017, citata al punto 21 della presente sentenza.

L'Audiencia Nacional (Corte centrale) precisa che dalla giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema), citata al suddetto punto 21, risulta che l'articolo 35, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori impone unicamente, salvo patto contrario, la tenuta di un registro delle ore di lavoro straordinario svolte dai lavoratori e la comunicazione, alla fine di ogni mese, ai lavoratori e ai loro rappresentanti del numero di ore di straordinario così effettuate.

Secondo l'Audiencia Nacional (Corte centrale), tale giurisprudenza si fonda sulle seguenti considerazioni. In primo luogo, l'obbligo di tenuta di un registro sarebbe previsto all'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori, che riguarda le ore di lavoro straordinario, e non all'articolo 34 di tale Statuto, che riguarda l'orario di lavoro «normale», definito come l'orario di lavoro che non eccede la durata massima di lavoro. In secondo luogo, ogni volta che il legislatore spagnolo ha voluto imporre la registrazione dell'orario di lavoro svolto, lo avrebbe previsto specificamente, come nel caso dei lavoratori a tempo parziale e dei lavoratori mobili, della marina mercantile o ferroviari. In terzo luogo, l'articolo 22 della direttiva 2003/88 imporrebbe, al pari del diritto spagnolo, l'obbligo di tenere un registro dell'orario di lavoro svolto in casi particolari, e non quello di tenere un registro dell'orario di lavoro «normale». In quarto luogo, l'istituzione di un registro dell'orario di lavoro svolto da ciascun lavoratore implicherebbe il trattamento di dati personali con il rischio di un'ingerenza ingiustificata dell'impresa nella vita privata dei lavoratori. In quinto luogo, la mancata tenuta di un siffatto registro non sarebbe qualificata come violazione chiara e manifesta nelle norme nazionali relative alle infrazioni e alle sanzioni in materia sociale. In sesto luogo, la giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte Suprema) non lederebbe i diritti dei lavoratori dal momento che l'articolo 217, paragrafo 6, della Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (legge di procedura civile 1/2000), del 7 gennaio 2000 (BOE n. 7, dell'8 gennaio 2000, pag. 575) certamente non consentirebbe di presumere la realizzazione di ore di lavoro straordinario in mancanza di registrazione dell'orario di lavoro «normale», ma sarebbe tuttavia sfavorevole al datore di lavoro che non abbia proceduto a una simile registrazione qualora il lavoratore provi con altri mezzi di aver svolto tali ore di lavoro straordinario.

L'Audiencia Nacional (Corte centrale) esprime dubbi sulla conformità al diritto dell'Unione dell'interpretazione dell'articolo 35, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori, fornita dal Tribunal Supremo (Corte suprema). Il giudice del rinvio rileva, anzitutto, che un'inchiesta del 2016 sulla mano d'opera in Spagna ha rivelato che il 53,7% delle ore di lavoro straordinario effettuate non erano registrate. Peraltro, da due relazioni della Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (Direzione generale del lavoro del ministero del lavoro e della sicurezza sociale, Spagna), del 31 luglio 2014 e del 1º marzo 2016, risulterebbe che è necessario, al fine di accertare se sono state svolte ore di lavoro straordinario, conoscere con esattezza il numero di ore di lavoro normalmente svolte. Ciò spiegherebbe il motivo per cui l'Ispettorato del lavoro ha chiesto alla Deutsche Bank l'istituzione di un sistema di registrazione dell'orario di lavoro svolto da ogni lavoratore, poiché un siffatto sistema è considerato l'unico mezzo in grado di verificare gli eventuali superamenti dei limiti massimi previsti nel corso del periodo di riferimento. L'interpretazione del diritto spagnolo fornita dal Tribunal Supremo (Corte suprema) priverebbe, nella pratica, da un lato, i lavoratori di un mezzo di prova essenziale per dimostrare che il loro orario di lavoro ha superato i periodi massimi di lavoro e, dall'altro, i loro rappresentanti dei mezzi necessari per verificare il rispetto delle norme applicabili in materia, cosicché il controllo del rispetto dell'orario di lavoro e dei periodi di riposo sarebbe lasciato al mero arbitrio del datore di lavoro.

Secondo il giudice del rinvio, in una tale situazione, il diritto nazionale spagnolo non sarebbe in grado di garantire il rispetto effettivo degli obblighi previsti dalla direttiva 2003/88 per quanto riguarda i periodi minimi di riposo e la durata massima settimanale del lavoro, e nemmeno, per quanto attiene ai diritti dei rappresentanti dei lavoratori, degli obblighi derivanti dalla direttiva 89/391.

In tale contesto, l'Audiencia Nacional (Corte centrale) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

Se il Regno di Spagna, con gli articoli 34 e 35 dello Statuto dei lavoratori, quali progressivamente interpretati dalla giurisprudenza [spagnola], abbia adottato le misure necessarie per garantire l'effettività dei limiti di durata dell'orario di lavoro e del riposo settimanale e giornaliero stabiliti dagli

articoli 3, 5 e 6 della direttiva [2003/88], per i lavoratori a tempo pieno che non si siano impegnati in forma espressa, individualmente o collettivamente, a effettuare ore di lavoro straordinario e che non presentino la qualifica di lavoratori mobili, della marina mercantile o ferroviari.

Se l'articolo 31, paragrafo 2 della [Carta] e gli articoli 3, 5, 6, 16 e 22 della direttiva [2003/88], in relazione agli articoli 4, paragrafo 1, 11, paragrafo 3 e 16, paragrafo 3 della direttiva [89/391], debbano interpretarsi nel senso che ostano ad una normativa nazionale interna, quali gli articoli 34 e 35 dello Statuto dei lavoratori, da cui, come posto in rilievo da giurisprudenza [spagnola] consolidata, non si può dedurre l'obbligo per le imprese di instaurare un sistema di registrazione dell'orario giornaliero di lavoro effettivo per i lavoratori a tempo pieno che non si siano impegnati in forma espressa, individualmente o collettivamente, a effettuare ore di lavoro straordinario e che non presentino la qualifica di lavoratori mobili, della marina mercantile o ferroviari.

Se l'ingiunzione perentoria agli Stati membri, di cui all'articolo 31, paragrafo 2 della [Carta] e agli articoli 3, 5, 6, 16 e 22 della direttiva [2003/88], in relazione agli articoli 4, paragrafo 1, 11, paragrafo 3 e 16, paragrafo 3, della direttiva [89/391], di limitare la durata dell'orario di lavoro di tutti i lavoratori in generale, sia garantita per i lavoratori comuni con la normativa di diritto interno, contenuta negli articoli 34 e 35 dello Statuto dei lavoratori dai quali, come posto in rilievo da giurisprudenza [spagnola] consolidata, non si può dedurre l'obbligo per le imprese di instaurare un sistema di registrazione dell'orario giornaliero di lavoro effettivo per i lavoratori a tempo pieno che non si siano impegnati in forma espressa, individualmente o collettivamente, a effettuare ore di lavoro straordinario, a differenza dei lavoratori mobili, della marina mercantile o ferroviari».

Sulle questioni pregiudiziali

Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 3, 5, 6, 16 e 22 della direttiva 2003/88, in combinato disposto con l'articolo 4, paragrafo 1, l'articolo 11, paragrafo 3, e l'articolo 16, paragrafo 3, della direttiva 89/391, e con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa di uno Stato membro che, secondo l'interpretazione che ne è data dalla giurisprudenza nazionale, non impone ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

In via preliminare, occorre ricordare che il diritto di ciascun lavoratore a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornaliero e settimanale non solo costituisce una norma del diritto sociale dell'Unione che riveste una particolare importanza, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei Trattati (v., in tal senso, sentenze del 5 ottobre 2004, Pfeiffer e a., da C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, punto 100, e del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 20).

Le disposizioni della direttiva 2003/88, in particolare gli articoli 3, 5 e 6, precisano tale diritto fondamentale e devono pertanto essere interpretate alla luce di quest'ultimo (v., in tal senso, sentenze dell'11 settembre 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, punto 51 e giurisprudenza citata, e del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 85).

In particolare, con l'intento di garantire l'osservanza di tale diritto fondamentale, le disposizioni della direttiva 2003/88 non possono essere oggetto di interpretazione restrittiva a scapito dei diritti che il lavoratore trae da quest'ultima (v., per analogia, sentenza del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 38 e giurisprudenza citata).

Ciò osservato, al fine di rispondere alle questioni sollevate, bisogna interpretare quest'ultima direttiva tenendo conto dell'importanza del diritto fondamentale di ciascun lavoratore a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornaliero e settimanale.

A tal riguardo, occorre anzitutto precisare che la seconda e la terza questione riguardano, segnatamente, l'articolo 22 della direttiva 2003/88, il cui paragrafo 1 prevede che, quando gli Stati membri ricorrono alla facoltà di non applicare l'articolo 6 di tale direttiva, relativo alla durata massima settimanale del lavoro, essi devono, in particolare, assicurarsi, mediante le misure necessarie adottate a tal fine, che il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori interessati e che tali registri siano messi a disposizione delle autorità competenti.

Tuttavia, com'è emerso dalle discussioni svoltesi in udienza dinanzi alla Corte, il Regno di Spagna non si è avvalso di tale facoltà. Pertanto, l'articolo 22 della direttiva 2003/88 non è applicabile al procedimento principale e, di conseguenza, non occorre interpretarlo nel caso di specie.

Fatta questa precisazione, occorre ricordare che l'obiettivo della direttiva 2003/88 è fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro (v., segnatamente, sentenze del 26 giugno 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punto 37; del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 23, e del 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanța e a., C-147/17, EU:C:2018:926, punto 39).

Tale armonizzazione a livello dell'Unione europea in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è intesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi periodi minimi di riposo – in particolare giornaliero e settimanale – e periodi di pausa adeguati, e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro (v., in particolare, sentenze del 5 ottobre 2004, Pfeiffer e a., da C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, punto 76; del 25

novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punto 43, e del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 23).

In conformità alle disposizioni degli articoli 3 e 5 della direttiva 2003/88, gli Stati membri sono pertanto tenuti a prendere 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 cui si sommano le undici ore di riposo giornaliero previste al citato articolo 3 (sentenza del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, EU:C:2006:526, punto 37).

Inoltre, l'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88 impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere un limite di 48 ore alla durata media settimanale di lavoro, limite massimo che, come espressamente precisato, include le ore di straordinario, e che, al di fuori dell'ipotesi, non pertinente nel caso di specie, prevista all'articolo 22, paragrafo 1, di tale direttiva, non può in alcun caso essere derogato, neppure con il consenso del lavoratore interessato (v., in tal senso, sentenza del 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punto 33 e giurisprudenza citata).

Al fine di garantire la piena efficacia della direttiva 2003/88, è pertanto necessario che gli Stati membri garantiscano il rispetto di tali periodi minimi di riposo e impediscano ogni superamento della durata massima settimanale del lavoro (sentenza del 14 ottobre 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punto 51 e giurisprudenza citata).

È senz'altro vero che gli articoli 3 e 5 e l'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88 non determinano le modalità concrete con le quali gli Stati membri devono garantire l'attuazione dei diritti da essi previsti. Come emerge dalla loro stessa formulazione, le succitate disposizioni affidano agli Stati membri il compito di adottare dette modalità, adottando le «misure necessarie» a tale scopo (v., in tal senso, sentenza del 26 giugno 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punto 55).

Sebbene gli Stati membri dispongano quindi di un potere discrezionale a tal fine, ciò non toglie che, tenuto conto dell'obiettivo essenziale perseguito dalla direttiva 2003/88, 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, essi sono tenuti a garantire che l'effetto utile di tali diritti sia integralmente assicurato, facendoli beneficiare effettivamente 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, sentenze del 1° dicembre 2005, Dellas e a., C-14/04, EU:C:2005:728, punto 53; del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, EU:C:2006:526, punti 39 e 40, e del 14 ottobre 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punto 64).

Ne consegue che le modalità definite dagli Stati membri per garantire l'attuazione delle prescrizioni della direttiva 2003/88 non devono essere tali da svuotare di contenuto i diritti sanciti all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, agli articoli 3 e 5 e all'articolo 6, lettera b), della direttiva in parola (v., in tal senso, sentenza del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, EU:C:2006:526, punto 44).

A detto proposito, occorre ricordare che il lavoratore dev'essere considerato la parte debole nel rapporto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di imporgli una restrizione dei suoi diritti (sentenze del 5 ottobre 2004, Pfeiffer e a., da C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, punto 82; del 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punto 80, e del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 41).

Parimenti, si deve rilevare che, tenuto conto di tale situazione di debolezza, un lavoratore può essere dissuaso dal far valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro, dal momento che, in particolare, la loro rivendicazione potrebbe esporlo a misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro in danno di detto lavoratore (v., in tal senso, sentenze del 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punto 81, e del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 41).

È alla luce di tali considerazioni generali che occorre esaminare se, e in quale misura, l'istituzione di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore sia necessaria per assicurare il rispetto effettivo della durata massima settimanale del lavoro e dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale.

A detto riguardo, si deve constatare, al pari dell'avvocato generale ai paragrafi 57 e 58 delle sue conclusioni, che, in assenza di un tale sistema, non c'è modo di stabilire con oggettività e affidabilità né il numero di ore di lavoro così svolte dal lavoratore e la loro collocazione nel tempo, né il numero delle ore svolte al di là dell'orario di lavoro normale, come ore di lavoro straordinario.

In tali circostanze, risulta eccessivamente difficile per i lavoratori, se non impossibile in pratica, far rispettare i diritti ad essi conferiti dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e dalla direttiva 2003/88, al fine di beneficiare effettivamente della limitazione dell'orario settimanale di lavoro e dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale previsti dalla menzionata direttiva.

La determinazione oggettiva e affidabile del numero di ore di lavoro giornaliero e settimanale è infatti essenziale per stabilire, da un lato, se la durata massima settimanale di lavoro definita all'articolo 6 della direttiva 2003/88 e comprendente, in conformità alla suddetta disposizione, le ore di lavoro straordinario sia stata rispettata nel periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), o all'articolo 19 di tale direttiva e, dall'altro, se i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale, definiti rispettivamente agli articoli 3 e 5 di detta direttiva, siano stati rispettati nel corso di ciascun periodo di

24 ore per quanto concerne il riposo giornaliero o durante il periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera a), della medesima direttiva per quanto riguarda il riposo settimanale.

Tenuto conto del fatto che, come risulta dalla giurisprudenza citata ai punti 40 e 41 della presente sentenza, gli Stati membri devono adottare tutte le misure necessarie per garantire il rispetto dei periodi minimi di riposo e per impedire qualsiasi superamento della durata massima settimanale del lavoro al fine di garantire la piena efficacia della direttiva 2003/88, una normativa nazionale che non preveda l'obbligo di ricorrere a uno strumento che consente di stabilire con oggettività e affidabilità il numero di ore di lavoro giornaliero e settimanale non è idonea a garantire, conformemente alla giurisprudenza citata al punto 42 della presente sentenza, l'effetto utile dei diritti conferiti dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e da tale direttiva, poiché essa priva sia i datori di lavoro sia i lavoratori della possibilità di verificare se tali diritti sono rispettati e può quindi compromettere l'obiettivo di detta direttiva consistente nel garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Non rileva a tal proposito la circostanza che la durata massima dell'orario settimanale di lavoro considerata, nel caso di specie, dal diritto spagnolo sia, come sostiene il governo spagnolo, più favorevole al lavoratore rispetto a quella prevista all'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88. Invero, come peraltro posto in evidenza dallo stesso governo, ciò non toglie che le disposizioni nazionali adottate in materia contribuiscano a trasporre nel diritto interno della suddetta direttiva, della quale gli Stati membri devono assicurare il rispetto adottando le modalità necessarie a tal fine. Del resto, in assenza di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto, resta comunque difficile per un lavoratore, se non impossibile in pratica, garantire il rispetto effettivo della durata massima settimanale del lavoro, indipendentemente da quale sia tale durata.

Una simile difficoltà non è per nulla attenuata dall'obbligo per i datori di lavoro, in Spagna, di istituire, in forza dell'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori, un sistema di registrazione delle ore di lavoro straordinario svolte dai lavoratori che hanno dato il loro consenso a siffatto riguardo. La qualificazione di ore di lavoro «straordinario» presuppone infatti che la durata dell'orario di lavoro svolto da ciascun lavoratore interessato sia nota, e quindi previamente misurata. L'obbligo di registrazione delle sole ore di lavoro straordinario effettuate non fornisce quindi ai lavoratori un mezzo efficace idoneo a garantire, da un lato, che non sia superata la durata massima settimanale del lavoro, fissata dalla direttiva 2003/88, la quale include le ore di lavoro straordinario, e, dall'altro, che i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale previsti da tale direttiva siano rispettati in qualsiasi circostanza. In ogni caso, l'obbligo in discussione non consente di ovviare alla mancanza di un sistema che, per quanto riguarda i lavoratori che non hanno accettato di svolgere ore di lavoro straordinario, possa garantire il rispetto effettivo delle norme relative, in particolare, alla durata massima settimanale di lavoro.

È vero che, nel caso di specie, dal fascicolo sottoposto alla Corte risulta che, come fatto valere dalla Deutsche Bank e dal governo spagnolo, quando non esiste un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro svolto, un lavoratore può, secondo le norme procedurali spagnole, ricorrere ad altri mezzi di prova, quali, in particolare, le testimonianze, la produzione di messaggi di posta elettronica o la consultazione di telefoni cellulari o di computer, al fine di fornire l'indizio di una violazione di tali diritti e dare così luogo ad un'inversione dell'onere della prova.

Tuttavia, a differenza di un sistema che misura la durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto, tali mezzi di prova non consentono di dimostrare in modo oggettivo e affidabile il numero di ore di lavoro quotidiano e settimanale svolte dal lavoratore.

In particolare, occorre sottolineare che, tenuto conto della situazione di debolezza del lavoratore nel rapporto di lavoro, la prova testimoniale non può essere considerata, di per sé sola, come un mezzo di prova efficace idoneo a garantire un rispetto effettivo dei diritti di cui trattasi, dal momento che i lavoratori possono mostrarsi restii a testimoniare contro il loro datore di lavoro a causa del timore di misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro a loro svantaggio.

Per contro, un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto dai lavoratori offre a questi ultimi uno strumento particolarmente efficace per accedere in modo agevole a dati obiettivi e affidabili relativi alla durata effettiva del lavoro da essi realizzato ed è quindi idoneo a facilitare tanto la prova, per tali lavoratori, di una violazione dei diritti loro conferiti dagli articoli 3 e 5 e dall'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88, i quali precisano il diritto fondamentale sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, quanto il controllo da parte delle autorità e dei giudici nazionali competenti del rispetto effettivo dei diritti in parola.

Non si può neppure ritenere che le difficoltà derivanti dall'assenza di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore possano essere superate dai poteri di indagine e sanzionatori conferiti dalla normativa nazionale agli organi di controllo, quali l'Ispettorato del lavoro. Infatti, in assenza di un sistema di tal genere, le suddette autorità sono esse stesse private di un mezzo efficace per ottenere l'accesso a dati oggettivi e affidabili riguardanti la durata dell'orario di lavoro svolto dai lavoratori in ciascuna impresa, che risulterebbe necessario per esercitare la loro missione di controllo e, eventualmente, per infliggere una sanzione (v., in tal senso, sentenza del 30 maggio 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, punto 37 e giurisprudenza citata).

Ne consegue che, in assenza di un sistema che consenta la misurazione dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, nulla garantisce, come emerge peraltro dagli elementi forniti dal giudice del rinvio, menzionati al punto 26 della presente sentenza, che il rispetto effettivo del diritto a una limitazione della durata massima dell'orario di lavoro e a periodi minimi di riposo, conferito dalla

direttiva 2003/88, sia pienamente assicurato ai lavoratori, posto che suddetto rispetto è lasciato alla discrezionalità del datore di lavoro.

Se è vero che la responsabilità del datore di lavoro relativa al rispetto dei diritti conferiti dalla direttiva 2003/88 non può essere illimitata, ciò non toglie che una normativa di uno Stato membro la quale, secondo l'interpretazione che ne viene data dalla giurisprudenza nazionale, non impone al datore di lavoro di misurare la durata dell'orario di lavoro svolto, può privare di sostanza i diritti sanciti agli articoli 3 e 5 e all'articolo 6, lettera b), di tale direttiva, non assicurando ai lavoratori il rispetto effettivo del diritto ad una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi minimi di riposo, e non è quindi conforme allo scopo perseguito da detta direttiva, che considera siffatte prescrizioni minime indispensabili alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori (v., per analogia, sentenza del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, EU:C:2006:526, punti 43 e 44).

Di conseguenza, al fine di assicurare l'effetto utile dei diritti previsti dalla direttiva 2003/88 e del diritto fondamentale sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, gli Stati membri devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

Tale conclusione è avvalorata dalle disposizioni della direttiva 89/391. Come risulta dall'articolo 1, paragrafi 2 e 4, della direttiva 2003/88, dal suo considerando 3 e dall'articolo 16, paragrafo 3, della direttiva 89/391, quest'ultima è pienamente applicabile in materia di periodi minimi di riposo giornaliero, di riposo settimanale e di durata massima settimanale del lavoro, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella direttiva 2003/88.

A tal riguardo, l'instaurazione di un sistema obiettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore rientra nell'ambito dell'obbligo generale, per gli Stati membri e i datori di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e all'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 89/391, di istituire un'organizzazione e i mezzi necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. Inoltre, un siffatto sistema è necessario per consentire ai rappresentanti dei lavoratori, aventi una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di esercitare il loro diritto, previsto all'articolo 11, paragrafo 3, della suddetta direttiva, di chiedere al datore di lavoro di prendere opportune misure e di presentargli proposte.

Ciò considerato, conformemente alla giurisprudenza ricordata al punto 41 della presente sentenza, spetta agli Stati membri, nell'ambito dell'esercizio del potere discrezionale di cui dispongono a tal riguardo, definire, come indicato dall'avvocato generale ai paragrafi da 85 a 88 delle sue conclusioni, le modalità concrete di attuazione di un siffatto sistema, in particolare la forma che esso deve assumere, e ciò tenendo conto, se del caso, delle specificità proprie di ogni settore di attività interessato, e altresì delle particolarità di talune imprese, in special modo delle loro dimensioni, fatto salvo l'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, che consente agli Stati membri, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di derogare, segnatamente, agli articoli da 3 a 6 di tale direttiva, quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle particolari caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi.

Le considerazioni che precedono non possono essere inficiate dal fatto che talune disposizioni particolari del diritto dell'Unione relative al settore dei trasporti - quali, segnatamente, l'articolo 9, lettera b), della direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto (GU 2002, L 80, pag. 35), e la clausola 12 dell'allegato della direttiva 2014/112/UE del Consiglio, del 19 dicembre 2014, che attua l'accordo europeo concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro nel trasporto per vie navigabili interne, concluso tra la European Barge Union (EBU), l'Organizzazione europea dei capitani (ESO) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) (GU 2014, L 367, pag. 86) - prevedono espressamente l'obbligo di registrare l'orario di lavoro dei lavoratori interessati dalle menzionate disposizioni.

Se, infatti, l'esistenza di un'esigenza di protezione particolare ha potuto indurre il legislatore dell'Unione a prevedere esplicitamente un tale obbligo per quanto riguarda categorie determinate di lavoratori, un obbligo analogo, consistente nell'istituire un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto, s'impone in maniera più generale per tutti i lavoratori, al fine di garantire l'effetto utile della direttiva 2003/88 e di tener conto dell'importanza del diritto fondamentale sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, menzionata al punto 30 della presente sentenza.

Peraltro, per quanto riguarda i costi, posti in risalto dal governo spagnolo e dal governo del Regno Unito, che l'attuazione di un tale sistema potrebbe comportare per i datori di lavoro, bisogna ricordare che, come risulta dal considerando 4 della direttiva 2003/88, la protezione efficace della sicurezza e della salute dei lavoratori non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico (v., in tal senso, sentenze del 26 giugno 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punto 59, e del 9 settembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punti 66 e 67).

Del resto, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 84 delle sue conclusioni, né la Deutsche Bank né il governo spagnolo hanno individuato, nel caso di specie, in modo preciso e concreto gli ostacoli pratici che potrebbero impedire ai datori di lavoro di istituire, ad un costo ragionevole, un sistema che consenta la misurazione dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

Infine, si deve ricordare che, secondo costante giurisprudenza, l'obbligo per gli Stati membri, derivante da una direttiva, di conseguire il risultato previsto da quest'ultima, così come il loro dovere, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, TUE, di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, si impongono a tutte le autorità degli Stati membri, comprese, nell'ambito della loro competenza, quelle giurisdizionali (v., in particolare, sentenze del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 30, e del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 49).

Ne consegue che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali chiamati a 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 interpretarlo, per quanto più possibile, alla luce della lettera e dello scopo della direttiva di cui trattasi, onde conseguire il risultato fissato da quest'ultima e conformarsi pertanto all'articolo 288, terzo comma, TFUE (sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 31 e giurisprudenza citata).

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 (sentenze del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 33, del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 72, e dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punto 64).

Alla luce delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alle questioni poste dichiarando che gli articoli 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88, letti alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, e dell'articolo 4, paragrafo 1, dell'articolo 11, paragrafo 3, e dell'articolo 16, paragrafo 3, della direttiva 89/391, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa di uno Stato membro che, secondo l'interpretazione che ne è data dalla giurisprudenza nazionale, non impone ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

Sulle spese

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 (Grande Sezione) dichiara:

Gli 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, letti alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e dell'articolo 4, paragrafo 1, dell'articolo 11, paragrafo 3, e dell'articolo 16, paragrafo 3, della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa di uno Stato membro che, secondo l'interpretazione che ne è data dalla giurisprudenza nazionale, non impone ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

Firme

* Lingua processuale: lo spagnolo.