

**La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di sicurezza e salute dei lavoratori
e tutela giurisdizionale effettiva
(CGUE, Quinta Sezione, 13 novembre 2025, C-678/23)**

L'articolo 9 e l'articolo 11, paragrafo 6, 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 essi non si applicano a una normativa nazionale, quale interpretata dai giudici nazionali, che esclude la possibilità per il lavoratore di fare ricorso all'autorità nazionale competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro o di adire un giudice nazionale con un ricorso al fine di far stabilire o rivedere la classificazione, prevista da tale normativa, del suo luogo di lavoro in funzione dei rischi per la sua salute, più elevati del normale, a cui è ivi esposto, e di ottenere, in forza di tale nuova classificazione, diritti supplementari in materia di diritti pensionistici e di ferie annuali retribuite.

* * *

**SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)
13 novembre 2025 (*)**

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 89/391/CEE – Sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro – Articolo 9 – Obblighi dei datori di lavoro – Classificazione dei luoghi di lavoro in funzione dell'esposizione dei lavoratori a fattori di rischio per la loro sicurezza e la loro salute – Articolo 11, paragrafo 6 – Ricorso dinanzi all'autorità competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro – Tutela giurisdizionale effettiva »

Nella causa C-678/23,
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 10 ottobre 2023, pervenuta in cancelleria il 14 novembre 2023, nel procedimento

JU

contro

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da M.L. Arastey Sahún, presidente di sezione, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias e B. Smulders (relatore), giudici,

avvocato generale: A. Rantos

cancelliere: R. Șereș, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 30 gennaio 2025,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo rumeno, da E. Gane, L. Lițu, A. Rotăreanu e A. Wellman, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da D. Recchia e E.A. Stamate, in qualità di agenti, sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 30 aprile 2025, ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda l'interpretazione dell'articolo 9 e dell'articolo 11, paragrafo 6, 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), nonché dell'articolo 31, paragrafo 1, e dell'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra JU e lo Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași (ospedale clinico di pneumologia e fisiopatologia respiratoria di Iași, Romania; in prosieguo: l'«ospedale») in merito alla classificazione dell'attività professionale di JU come attività che espone quest'ultima a rischi particolari per la sua sicurezza e la sua salute.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 89/391

3 L'articolo 1 della direttiva 89/391, intitolato «Oggetto», prevede quanto segue:

«1. La presente direttiva ha lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

2. A tal fine, essa comprende principi generali relativi alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della sicurezza e della salute, all'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché direttive generali per l'attuazione dei principi generali precitati.

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni nazionali e comunitarie, vigenti o future, che sono più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro».

4 Ai sensi dell'articolo 4 di tale direttiva:

«1. 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.

2. Gli Stati membri assicurano in particolare una vigilanza ed una sorveglianza adeguate».

5 L'articolo 5 di detta direttiva, intitolato «Disposizioni generali», al paragrafo 1 dispone quanto segue:

«Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro».

6 L'articolo 9 della stessa direttiva, intitolato «Vari obblighi dei datori di lavoro», enuncia quanto segue:

«1. Il datore di lavoro deve:

- a) disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- b) determinare le misure protettive da prendere e, se necessario, l'attrezzatura di protezione da utilizzare;
- c) tenere un elenco degli infortuni sul lavoro che abbiano comportato per il lavoratore un'incapacità di lavorare superiore a tre giorni di lavoro;
- d) redigere, per l'autorità competente e conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, relazioni sugli infortuni sul lavoro di cui siano state vittime i suoi lavoratori.

2. Gli Stati membri definiscono, tenuto conto della natura delle attività e delle dimensioni dell'impresa, gli obblighi che devono rispettare le diverse categorie di imprese in merito alla compilazione dei documenti previsti al paragrafo 1, lettere a) e b) ed al momento della compilazione dei documenti previsti al paragrafo 1, lettere c) e d)».

7 L'articolo 11 della direttiva 89/391, intitolato «Consultazione e partecipazione dei lavoratori», al paragrafo 6, primo comma, prevede quanto segue:

«I lavoratori e/o i loro rappresentanti hanno il diritto di fare ricorso, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, all'autorità competente in materia di sicurezza e di protezione della salute durante il lavoro, qualora ritengano che le misure prese ed i mezzi impiegati dal datore di lavoro non siano sufficienti per garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro».

Direttiva 2003/88/CE

8 L'articolo 1, intitolato «Oggetto e campo di applicazione», 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), prevede quanto segue:

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

2. La presente direttiva si applica:

- a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e
- b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.

3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva.

(...)

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

9 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Definizioni», dispone quanto segue:

«Ai sensi della presente direttiva si intende per:

(...)

9. "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine».

10 L'articolo 7 di detta direttiva, intitolato «Ferie annuali», prevede quanto segue:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

11 Ai sensi dell'articolo 15 della medesima direttiva, intitolato «Disposizioni più favorevoli»:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori».

Diritto rumeno

Codice del lavoro

12 L'articolo 147, paragrafo 1, del codice del lavoro dispone quanto segue:

«I lavoratori dipendenti che lavorano in condizioni gravose, pericolose o nocive, i non vedenti, le altre persone disabili e i giovani di età inferiore a 18 anni hanno diritto a ferie annuali supplementari di almeno 3 giorni lavorativi».

Legge n. 319/2006

13 L'articolo 12, paragrafi 1 e 2, della Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (legge n. 319/2006 in materia di sicurezza e salute sul lavoro), del 14 luglio 2006 (Monitorul Oficial al României, parte I, n. 646, del 26 luglio 2006), stabilisce quanto segue:

«(1) Il datore di lavoro ha i seguenti obblighi:

a) a) effettuare e detenere una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, anche per i gruppi sensibili a rischi specifici;

b) decidere in merito alle misure di protezione da adottare e, se necessario, in merito ai dispositivi di protezione da utilizzare;

(...)

(2) Con decreto del Ministro del Lavoro, della Solidarietà sociale e della Famiglia, in funzione della natura delle attività e delle dimensioni delle imprese, saranno stabiliti gli obblighi a carico delle diverse categorie di imprese per quanto riguarda la compilazione dei documenti di cui al paragrafo 1».

14 L'articolo 18, paragrafo 7, di tale legge prevede quanto segue:

«I rappresentanti dei lavoratori che hanno responsabilità specifiche nel settore della sicurezza e della salute dei lavoratori e/o i lavoratori hanno il diritto di rivolgersi alle autorità competenti qualora ritengano che le misure adottate e i mezzi impiegati dal datore di lavoro non siano sufficienti a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro».

15 L'articolo 39, paragrafo 4, di detta legge così dispone:

«Costituisce una contravvenzione sanzionata con un'ammenda da 4000 a 8000 [lei rumeni (RON) (circa da EUR 860 a EUR 1 720)] qualsiasi violazione delle disposizioni dell'articolo 12, paragrafo 1, lettere a) e b), (...)».

Normativa sulle pensioni e sulla previdenza sociale che stabilisce la classificazione dei luoghi di lavoro in funzione dei rischi a cui è esposto il lavoratore che vi opera

– Leggi successive in materia

16 Prima dell'entrata in vigore, il 1° aprile 2001, della Legge nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (legge n. 19/2000 sul sistema pubblico pensionistico e su altri diritti in materia di sicurezza sociale), del 17 marzo 2000 (Monitorul Oficial al României, parte I, n. 140, del 1° aprile 2000), la normativa rumena applicabile in materia di pensioni di anzianità stabiliva una classificazione dei luoghi di lavoro suddividendoli in tre gruppi, vale a dire il gruppo di lavoro I, che comprendeva i luoghi di lavoro che espongono i lavoratori a condizioni di lavoro molto nocive, molto difficili o molto pericolose, il gruppo di lavoro II, che comprendeva i luoghi di lavoro che espongono i lavoratori a condizioni nocive, difficili o pericolose, e il gruppo di lavoro III, che comprendeva gli altri luoghi di lavoro.

17 L'articolo 19, paragrafi 1 e 2, della legge n. 19/2000 era così formulato:

«(1) Ai fini della presente legge, per “luoghi di lavoro che espongono i lavoratori a condizioni particolari” si intendono i luoghi di lavoro che, in modo permanente o in determinati momenti, possono incidere sostanzialmente sulla capacità lavorativa degli assicurati a causa del grado elevato di esposizione al rischio.

(2) I criteri e le modalità per la classificazione come luoghi di lavoro che espongono i lavoratori a condizioni particolari sono stabiliti con regolamento del governo sulla base di una proposta congiunta del Ministero del Lavoro, della Famiglia e della Protezione sociale e del Ministero della Salute».

18 La legge nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (legge n. 263/2010 sul sistema unitario pensionistico pubblico), del 16 dicembre 2010 (Monitorul Oficial al României, parte I, n. 852, del 20 dicembre 2010), nella versione applicabile al procedimento principale, ha abrogato e sostituito la legge n. 19/2000. Essa è entrata in vigore il 1° gennaio 2011.

19 L'articolo 28, paragrafo 1, della legge n. 263/2010, nella versione applicabile al procedimento principale, dispone quanto segue:

«Le condizioni di lavoro in cui gli assicurati del regime pubblico pensionistico esercitano la loro attività possono essere normali, particolari o speciali».

20 Ai sensi dell'articolo 29 di tale legge:

«1. Si considera che espongono i lavoratori a condizioni particolari i luoghi classificati secondo i criteri e il metodo previsto dalla normativa in vigore al momento della loro classificazione.

1.1 La validità dei pareri di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari che scadono il 31 dicembre 2018 è prorogata fino al 1° settembre 2023, data in cui i datori di lavoro sono tenuti a normalizzare le condizioni di lavoro.

1.2 Il periodo compreso tra il 31 dicembre 2018 e il 1° settembre 2023 costituisce un periodo di contribuzione in condizioni di lavoro particolari, per il quale i datori di lavoro sono tenuti a versare un contributo del 4% conformemente all'articolo 138, lettera b), della [Legge nr. 227/2015 privind Codul fiscal (legge n. 227/2015 recante il codice tributario)], come modificata e integrata».

21 L'articolo 55, paragrafo 1, di detta legge è così formulato:

«Le persone che hanno compiuto un periodo di contribuzione completo sono ammesse al beneficio di una pensione di anzianità con riduzione dell'età pensionabile ordinaria, nel modo seguente: a) conformemente alla tabella 1, per le persone che hanno maturato periodi contributivi in condizioni di lavoro particolari;

(...)».

22 L'articolo 169, paragrafo 1, della medesima legge stabilisce quanto segue:

«I beneficiari del sistema pensionistico pubblico i cui diritti a pensione sono stati determinati in base alla legislazione precedente al 1° aprile 2001, che hanno svolto attività in luoghi rientranti nel gruppo

di lavoro I e/o nel gruppo di lavoro II, beneficiano di un aumento del punteggio annuo cumulato durante tale periodo, nel modo seguente:

(...)

b) 25% per i periodi durante i quali hanno svolto un'attività in un luogo di lavoro rientrante nel gruppo di lavoro II».

23 In forza delle normative successive in materia di contributi previdenziali, sono state previste aliquote contributive differenziate a seconda che il lavoro venga svolto in condizioni normali, particolari o speciali.

– Regolamenti del governo relative alla classificazione dei luoghi di lavoro come luoghi che espongono i lavoratori a condizioni particolari di lavoro

24 I criteri e il metodo di classificazione come luoghi di lavoro che espongono i lavoratori a condizioni particolari, da un lato, e il rinnovo dei pareri relativi alla classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari, dall'altro, sono stati oggetto di una successione di regolamenti del governo.

25 L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (regolamento del governo n. 261/2001 sui criteri e sul metodo di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari), del 22 febbraio 2001 (Monitorul Oficial al României, parte I, n. 114, del 6 marzo 2001), disponeva quanto segue:

«1. I criteri per la classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari sono i seguenti:

a) presenza, nell'ambiente di lavoro, di fattori nocivi di carattere fisico (rumore, vibrazioni, onde elettromagnetiche, pressione, radiazioni ionizzanti, radiazioni calorifiche, potenti radiazioni laser non schermate), nonché di fattori nocivi di carattere chimico o biologico, previsti dalle regole generali in materia di sicurezza sul lavoro e che vanno al di là dei limiti consentiti da tali regole;

b) risposta specifica dell'organismo agli effetti di fattori nocivi, evidenziata da indicatori di esposizione e/o di effetto biologico, fissati con provvedimento del Ministero della Salute e della Famiglia;

c) morbidità, espressa per malattie professionali registrate sul luogo di lavoro negli ultimi 15 anni.

2. La classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari rispetta le disposizioni dell'articolo 7 e/o, se del caso, dell'articolo 8 e soddisfa cumulativamente i criteri previsti al paragrafo 1, lettere a) e b), o al paragrafo 1, lettere a) e c)».

26 L'articolo 3, paragrafo 1, del regolamento n. 261/2001 prevedeva quanto segue:

«La classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari rispetta l'ambito del metodo seguente consistente nell'applicare, preferibilmente in successione, le seguenti operazioni specifiche:

a) identificazione del luogo di lavoro da classificare come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari e definizione dei criteri applicabili a tale classificazione, realizzati dal datore di lavoro con i sindacati rappresentativi legali o, se del caso, con i rappresentanti dei lavoratori nel comitato per la sicurezza e la salute sul lavoro, se esiste;

b) perizia sui luoghi di lavoro in materia di sicurezza dei lavoratori;

c) determinazione dei fattori professionali nocivi, conformemente alle disposizioni dell'articolo 4, paragrafo 1; i bollettini di determinazione devono contenere almeno i seguenti dati: unità, sezione, laboratorio, luogo di lavoro, agente/fattore nocivo professionale, valore misurato, valore limite ammesso, metodi di misurazione;

- d) domanda, presentata dal datore di lavoro alle istituzioni abilitate del Ministero della Sanità e della Famiglia, dell'elenco delle malattie professionali registrate o dell'elenco comprendente il controllo medico del personale che lavora in luoghi di lavoro che lo espone a condizioni particolari, al fine di determinare la risposta specifica dell'organismo;
- e) valutazione dei luoghi di lavoro identificati alla lettera a) dal datore di lavoro con i sindacati rappresentativi legali o, se del caso, con i rappresentanti dei lavoratori nel comitato per la sicurezza e la salute, se esiste, conformemente all'allegato 2 o 3;
- f) istituzione di misure tecniche, sanitarie e organizzative di protezione del lavoro corrispondenti alle condizioni di lavoro e ai fattori ambientali specifici sul luogo di lavoro;
- g) ottenimento del parere dell'ispettorato territoriale del lavoro conformemente alle disposizioni dell'articolo 4;
- i) classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari ai sensi dell'articolo 19, paragrafo 4, della legge n. 19/2000».

27 L'articolo 4 della decisione n. 261/2001 disponeva quanto segue:

«1. Il parere dell'ispettorato territoriale del lavoro per la classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari conterrà e sarà concesso sulla base dei seguenti documenti:

- a) le misure relative ai fattori nocivi effettuate dai laboratori autorizzati di cui all'allegato 1, realizzate solo in presenza degli ispettori del lavoro, attestanti che, alla data in cui sono state effettuate, sono state adottate misure tecniche e organizzative per normalizzare le condizioni di lavoro, che tutti gli impianti di protezione del lavoro funzionano normalmente, conformemente al progetto, e che i processi tecnologici si svolgono in condizioni normali;
- b) le constatazioni effettuate dagli ispettorati territoriali del lavoro, che saranno riportate in un verbale e faranno direttamente riferimento al rispetto delle disposizioni delle norme generali di protezione del lavoro, delle norme specifiche di sicurezza del lavoro e degli altri atti normativi pertinenti;
- c) copie dell'elenco delle malattie professionali o della sintesi delle analisi mediche e la scheda di valutazione di cui all'allegato 2 o 3.

2. Il parere concesso ha una validità massima di tre anni, con possibilità di proroga.

(...)».

28 Ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento n. 261/2001:

«I datori di lavoro che hanno designato luoghi di lavoro che espongono i lavoratori a condizioni particolari e che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 7 sono tenuti, per un periodo di sei anni a decorrere dalla data di pubblicazione del presente regolamento nel Monitorul Oficial al României, parte I, ad adottare tutte le misure tecniche e organizzative per normalizzare le condizioni di lavoro conformemente alla legge n. 90/1996 [che la legge n. 319/2006 ha sostituito], alle norme generali di protezione del lavoro, alle norme specifiche di sicurezza sul lavoro o ad altre normative applicabili in materia».

29 L'articolo 1 della Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (regolamento del governo n. 246/2007 sulle modalità di rinnovo dei pareri di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari), del 7 marzo 2007 (Monitorul Oficial al României, n. 169, del 9 marzo 2007), disponeva quanto segue:

«1. «A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, i pareri di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari, validi fino al 6 marzo 2007

compreso, concessi conformemente alle disposizioni del [regolamento n. 261/2001], come modificato e integrato, possono essere rinnovati con le modalità stabilite nel presente regolamento.

2. Il periodo di validità dei pareri rinnovati a norma del presente regolamento non può protrarsi oltre il 31 dicembre 2008».

30 Ai sensi dell'articolo 2 della decisione n. 246/2007:

«1. Il rinnovo del parere di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari è concesso dall'ispettorato territoriale del lavoro sulla base dei seguenti documenti:

a) la domanda di rinnovo del parere di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari, firmata dal rappresentante legale del datore di lavoro o da un'altra persona incaricata dal datore di lavoro, conformemente alla legge, nonché dai rappresentanti dei sindacati rappresentativi o, se del caso, dai rappresentanti dei lavoratori, presentata entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento;

b) i bollettini di determinazione dei fattori professionali nocivi emessi dai laboratori abilitati per legge a certificare che i valori limite di esposizione professionale sono stati superati nei luoghi di lavoro classificati come luoghi che espongono i lavoratori a condizioni particolari, o documenti attestanti la semplice presenza di agenti chimici molto pericolosi o di agenti biologici non soggetti a un limite ammissibile;

c) il piano di prevenzione e di protezione volto a migliorare il livello di sicurezza e di protezione della salute dei lavoratori, comprendente misure e azioni scaglionate, in modo che, entro il 31 dicembre 2008, i luoghi di lavoro possano essere classificati come luoghi che garantiscono condizioni normali.

2. La determinazione dei fattori professionali nocivi è effettuata unicamente in presenza dell'ispettore del lavoro designato a tal fine dall'Ispettorato territoriale del lavoro.

3. I documenti di cui al paragrafo 1, lettere b) e c), possono essere depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro entro un termine massimo di 120 giorni a decorrere dalla data della domanda prevista al paragrafo 1, lettera a).

4. L'ispettorato territoriale del lavoro può concedere il rinnovo del parere di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari entro 15 giorni dalla presentazione di tutta la documentazione di cui al paragrafo 1.

5. Il mancato rispetto delle condizioni di cui al paragrafo 3 ha come conseguenza il mancato rinnovo del parere di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari.

(...).

31 L'articolo 4 del regolamento n. 246/2007 disponeva quanto segue:

«I datori di lavoro che non hanno ottenuto il rinnovo del parere di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari possono presentare, entro 15 giorni dalla data di notifica, un reclamo all'ispettorato del lavoro, che lo tratterà entro un termine di 30 giorni, o rivolgersi direttamente all'organo giurisdizionale competente, conformemente alla legge.

(...).

32 L'articolo 1 della Hotărârea Guvernului nr. 1622/2008 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (regolamento del governo n. 1622/2008 che modifica e integra il regolamento n. 246/2007 sulle modalità di rinnovo dei pareri di classificazione come luogo

di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari), del 10 dicembre 2008 (Monitorul Oficial al României, n. 862, del 20 dicembre 2008), stabiliva quanto segue:

«1. A decorrere dal 1° gennaio 2009, i pareri di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari concesse, validi fino al 31 dicembre 2008 incluso, possono essere rinnovati secondo la metodologia stabilita nel presente regolamento.

2. Le disposizioni del presente regolamento si applicano soltanto ai datori di lavoro che sono in possesso di un parere di rinnovo al 31 dicembre 2008 e che non hanno adottato, a tale data, le misure necessarie per normalizzare le condizioni di lavoro.

3. Il periodo di validità dei pareri rinnovati a norma del presente regolamento non può protrarsi oltre il 31 dicembre 2009».

33 Una siffatta possibilità di rinnovo annuale dei «pareri di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari» precedentemente concesse è stata successivamente prevista anche da altri regolamenti successivi del governo, fino al 2014.

34 La Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (regolamento del governo n. 1014/2015 sulle modalità di rinnovo dei pareri di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari), del 30 dicembre 2015 (Monitorul Oficial al României, parte I, n. 986, del 31 dicembre 2015), che, da parte sua, ha previsto una siffatta possibilità di rinnovo fino al 31 dicembre 2018, conteneva un articolo 4, così formulato: «[i] datori di lavoro che non hanno ottenuto il rinnovo del parere di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a condizioni particolari possono rivolgersi direttamente al giudice competente, conformemente alla legge».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

35 La ricorrente nel procedimento principale è da oltre 30 anni impiegata in qualità di medico specializzato in pneumologia presso l'ospedale, un istituto sanitario di pubblica utilità, dotato di personalità giuridica e subordinato all'autorità amministrativa locale.

36 Fino al 31 dicembre 2006, il luogo di lavoro della ricorrente nel procedimento principale è stato classificato come luogo che la esponeva inizialmente a condizioni di lavoro rientranti nel gruppo II, poi a «condizioni particolari» di lavoro, ai sensi delle legislazioni rumene succedutesi in materia di pensioni di anzianità e di sicurezza sociale. Una siffatta classificazione conferiva alla ricorrente nel procedimento principale il diritto a giorni di ferie annuali supplementari, a un abbassamento dell'età pensionabile e a un aumento del punteggio per il calcolo della sua pensione di anzianità. L'ospedale, nella sua qualità di datore di lavoro e tenuto conto di tale classificazione, doveva versare contributi previdenziali maggiorati rispetto a quelli dovuti per un lavoratore il cui luogo di lavoro era classificato come luogo che lo esponeva a «condizioni normali» di lavoro.

37 Tuttavia, a partire dal 1° gennaio 2007, sebbene l'assegnazione e le condizioni di lavoro della ricorrente nel procedimento principale siano rimaste immutate, il suo luogo di lavoro è stato classificato come luogo che la esponeva a «condizioni normali» di lavoro e l'ospedale non è più stato tenuto a versare per lei contributi previdenziali più elevati.

38 Infatti, l'ospedale disponeva di un parere emesso l'11 dicembre 2001 dall'Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași (Ispettorato territoriale del lavoro di Iași, Romania; in prosieguo: l'«ITM») che approvava la classificazione dei suoi luoghi di lavoro come luoghi che esponevano i lavoratori a «condizioni particolari» di lavoro, fissando al contempo un termine che scadeva il 31 marzo 2004 per l'attuazione delle misure tecniche e organizzative dirette a far sì che il suo personale esercitasse

la propria attività in «condizioni normali» di lavoro. Tale parere è stato prorogato da un altro parere emesso il 29 marzo 2004, con un termine di normalizzazione delle condizioni di lavoro fissato al 31 dicembre 2006.

39 Tuttavia, poiché l'ospedale non aveva ottenuto una proroga di quest'ultimo parere, l'ITM lo ha informato, con lettera del 2 febbraio 2007, che il periodo per il quale era stato concesso il parere di classificazione del 29 marzo 2004 era scaduto e che esso aveva quindi cessato di produrre i suoi effetti il 31 dicembre 2006.

40 A seguito di tale lettera, l'ospedale ha adottato una decisione secondo la quale, a partire dal 1° gennaio 2007, il suo personale svolgeva la propria attività in «condizioni normali» di lavoro. Nel contempo, l'ospedale si è rivolto all'Autoritatea de Sănătate Publică Iași (autorità sanitaria pubblica di Iași, Romania), chiedendo un parere sul mantenimento o sulla proroga della classificazione dell'ospedale come luogo di lavoro che espone i suoi lavoratori a «condizioni particolari». In mancanza di risposta da parte di tale autorità, il 19 marzo 2007 l'ospedale le ha inviato una seconda lettera, chiedendo nuovamente un parere sull'impatto del rischio professionale esistente sui luoghi di lavoro in vista del rinnovo del parere di classificazione che era stato emesso dall'ITM il 29 marzo 2004. Anche detta lettera è rimasta senza risposta. L'ospedale, da un lato, ha altresì chiesto all'ITM, con lettera del 28 giugno 2007, di rinnovare tale parere di classificazione, a partire dal 1° gennaio 2007 e, dall'altro, ha inviato una terza lettera all'autorità sanitaria pubblica di Iași, il 27 dicembre 2007. Esso ha inoltre effettuato altre pratiche presso l'ITM e il Ministero del Lavoro.

41 La ricorrente nel procedimento principale, avendo appreso per caso che, dal 1° gennaio 2007, l'ospedale non versava più i contributi previdenziali che la riguardavano, corrispondenti alla classificazione del suo luogo di lavoro come luogo che la esponeva a «condizioni particolari» di lavoro, ha proposto un ricorso dinanzi al Tribunalul Iași (Tribunale superiore di Iași, Romania) affinché il suo luogo di lavoro fosse classificato come luogo che la esponeva a siffatte «condizioni particolari» e il suo datore di lavoro fosse condannato a versare i contributi previdenziali maggiorati dovuti per l'attività professionale da essa esercitata, dopo il 31 dicembre 2006, in dette condizioni.

42 Con sentenza del 15 luglio 2022, il Tribunalul Iași (Tribunale superiore di Iași) ha respinto tale ricorso, rilevando che la normativa nazionale relativa alla classificazione dei luoghi di lavoro e, in particolare, il regolamento del governo n. 1014/2015 esigevano che il datore di lavoro seguisse una procedura specifica al fine di ottenere la classificazione richiesta, in particolare chiedendo e ottenendo un parere di classificazione da parte dell'ITM. Tale giudice ha altresì sottolineato che, nel caso in cui il datore di lavoro non avesse ricevuto alcuna risposta in merito alla domanda di classificazione o a qualsiasi altra domanda che avesse presentato alle istituzioni nazionali, esso aveva la possibilità di citare queste ultime dinanzi al giudice competente al fine di costringerle a conformarsi ai loro obblighi, in modo che fossero rispettate tutte le fasi del procedimento per la classificazione dei luoghi di lavoro come luoghi che espongono i lavoratori a «condizioni particolari» e per il rilascio di un parere di classificazione in tal senso.

43 La ricorrente nel procedimento principale ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi alla Curtea de Apel Iași (Corte d'appello di Iași, Romania), giudice del rinvio, sostenendo, in particolare, che l'ospedale non aveva adempiuto agli obblighi di cui all'articolo 2 del regolamento n. 246/2007, cosicché, per negligenza o malafede, il suo datore di lavoro non aveva di fatto avviato il procedimento per ottenere il parere di classificazione del suo luogo di lavoro come luogo che la esponeva a «condizioni particolari», a partire dal 2007. In proposito, la ricorrente nel procedimento principale rileva che, sul suo luogo di lavoro, le sue condizioni di lavoro non sono cambiate. I rischi e le sue responsabilità non sarebbero diminuiti dopo la sua assunzione. Al contrario, avendo

lavorato nel reparto di cura dei pazienti affetti da COVID-19, il suo lavoro sarebbe divenuto molto più intenso ed impegnativo, mettendo quotidianamente in pericolo la sua vita e quella dei suoi familiari.

44 Il giudice del rinvio osserva, al riguardo, che la classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a «condizioni particolari» mira a controbilanciare gli effetti a lungo termine dell'esercizio delle mansioni professionali in un luogo di lavoro che, nonostante tutte le misure adottate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, continua ad esporli a gravi rischi professionali. Una siffatta classificazione conferirebbe ai lavoratori vantaggi compensativi supplementari. Pertanto, la loro pensione di anzianità sarebbe calcolata sulla base di un periodo di attività, e quindi di contribuzione, più breve rispetto a quello che avrebbero avuto se fossero stati esposti, sul loro luogo di lavoro, a «condizioni normali» di lavoro. Allo stesso modo, i lavoratori esposti a «condizioni particolari» di lavoro avrebbero diritto a un congedo supplementare, destinato a consentire loro di recuperare uno stato di salute soddisfacente grazie ad un periodo di riposo più lungo.

45 Inoltre, il giudice del rinvio osserva che il legislatore rumeno ha sottoposto la classificazione di un luogo di lavoro come luogo che espone i lavoratori a «condizioni particolari» a due tipi di limiti. Da un lato, esso ha imposto limiti procedurali subordinando tale classificazione, in particolare, all'ottenimento di un parere favorevole dell'ITM. Dall'altro, esso ha limitato la possibilità di ottenere una siffatta classificazione nel tempo, potendo quest'ultima essere concessa solo ai datori di lavoro esistenti al 31 dicembre 2002, indipendentemente dalla data di inizio del rapporto di lavoro con i lavoratori. Inoltre, dal 2007, tale classificazione non potrebbe più essere acquisita ex novo. Solo una classificazione già esistente potrebbe essere rinnovata, a condizione, in particolare, che il datore di lavoro sia in possesso di un parere di classificazione valido da parte dell'ITM al momento della domanda di rinnovo.

46 Peraltro, la normativa nazionale non consentirebbe ai lavoratori di ricorrere all'autorità competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro o di adire i giudici nazionali con un ricorso qualora ritengano che il datore di lavoro non abbia adempiuto i propri obblighi in materia di classificazione del loro luogo di lavoro come luogo che li espone a «condizioni particolari», sia per il periodo di lavoro scaduto sia per quello futuro.

47 In particolare, sulla base di un'interpretazione restrittiva della normativa nazionale, l'Înalta Curte de Casație și Justiție (Alta Corte di cassazione e di giustizia, Romania) avrebbe dichiarato che non esistevano mezzi di ricorso di diritto comune diretti a far constatare le «condizioni particolari» di lavoro nelle quali i lavoratori hanno esercitato la loro attività dopo il 1° aprile 2001 o a far condannare i datori di lavoro a classificare i luoghi di lavoro come luoghi che espongono i lavoratori a siffatte condizioni qualora detti datori di lavoro non abbiano ottenuto o, se del caso, non abbiano rinnovato i pareri che constataano tale classificazione. L'Înalta Curte de Casație și Justiție (Alta Corte di cassazione e di giustizia) avrebbe altresì deciso che la circostanza che i datori di lavoro che hanno il diritto di avviare il procedimento amministrativo per la classificazione di un luogo di lavoro non lo abbiano fatto o non lo abbiano portato a termine non consente al lavoratore di avvalersi delle norme di diritto comune per ottenere la classificazione del suo luogo di lavoro come luogo che lo espone a condizioni diverse da quelle «normali», e una decisione in tal senso dei giudici di diritto comune violerebbe il quadro legislativo in vigore nonché il principio della separazione dei poteri. Tale giurisprudenza sarebbe stata peraltro dichiarata conforme alla Costituzione rumena dalla Curtea Constituțională (Corte costituzionale, Romania) che, in una sentenza del 6 dicembre 2018, avrebbe ritenuto, riferendosi, al riguardo, alla sentenza del 21 marzo 2018, Podilă e a. (C-133/17 e

C-134/17, EU:C:2018:203), che l'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391 non fosse idoneo a mettere in discussione tale conformità.

48 Tuttavia, il giudice del rinvio si chiede se la normativa nazionale, quale interpretata da tali organi giurisdizionali supremi, sia compatibile con l'articolo 9 e con l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391, nonché con l'articolo 31, paragrafo 1, e con l'articolo 47 della Carta. Esso precisa, al riguardo, che, sebbene l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391 sia stato recepito nel diritto rumeno dall'articolo 18, paragrafo 7, della legge n. 319/2006, la norma che prevede il diritto dei lavoratori di fare ricorso all'autorità responsabile della sicurezza e della salute sul lavoro per verificare se le misure adottate e i mezzi utilizzati dal datore di lavoro siano sufficienti per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro non è stata ripresa nella normativa di rango inferiore concernente la valutazione dei rischi professionali a medio o a lungo termine per i lavoratori.

49 Secondo il giudice del rinvio, a differenza della causa che ha dato luogo alla sentenza del 21 marzo 2018, Podilă e a. (C-133/17 e C-134/17, EU:C:2018:203), la finalità del ricorso proposto dalla ricorrente nel procedimento principale non è l'accertamento di diritti pensionistici, bensì il riconoscimento dei rischi professionali specifici delle condizioni particolari di lavoro a cui essa è esposta sul suo luogo di lavoro. Se è vero che, indirettamente, la classificazione del luogo di lavoro della ricorrente nel procedimento principale come luogo che la espone a «condizioni particolari» comporta conseguenze in materia di diritti previdenziali, il suo ricorso mirerebbe principalmente a che tale classificazione sia riconosciuta e operi tanto per il passato quanto per il futuro, dato che le sue condizioni di lavoro non sono state modificate dopo la sua assunzione. La ricorrente nel procedimento principale sosterebbe quindi di essere stata esposta, e di essere tuttora esposta, sul suo luogo di lavoro, a fattori di rischio rilevanti per il suo stato di salute, eccedenti i valori limite, senza tuttavia disporre di mezzi di ricorso per chiedere che siano stabilite tanto l'esistenza quanto l'entità dei fattori professionali nocivi sul suo luogo di lavoro, nonché la classificazione di quest'ultimo come luogo che la espone a condizioni di lavoro diverse da quelle «normali».

50 Il giudice del rinvio rileva inoltre che, sebbene l'articolo 12 della legge n. 319/2006 recepisca l'articolo 9 della direttiva 89/391 nell'ordinamento giuridico rumeno, gli obblighi dei datori di lavoro previsti da quest'ultima disposizione non sono in correlazione con l'obbligo di classificazione precisa e fedele delle condizioni di lavoro a livello dell'impresa. Inoltre, non vi sarebbe nemmeno una normativa nazionale di rango inferiore che definisca le conseguenze dell'inosservanza degli obblighi di valutazione e monitoraggio dei rischi professionali da parte delle imprese che espongono i propri lavoratori a gravi rischi per la loro salute. Benché la violazione degli obblighi enunciati all'articolo 12 della legge n. 319/2006 possa comportare l'imposizione di una sanzione amministrativa al datore di lavoro, nessun altro effetto giuridico sarebbe associato alla mancanza di una corretta valutazione dei rischi professionali sul luogo di lavoro.

51 Il giudice del rinvio rileva, infine, che occorre chiarire l'interazione tra il diritto dell'Unione e il diritto nazionale. In particolare, esso si chiede se, essendo impossibile procedere a un'interpretazione conforme delle disposizioni pertinenti del diritto nazionale, l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391 abbia carattere incondizionato, completo e preciso, tale da conferirgli un effetto diretto, cosicché questa disposizione, in combinato disposto con l'articolo 31, paragrafo 1, e con l'articolo 47 della Carta, sarebbe idonea a conferire ai lavoratori, come la ricorrente nel procedimento principale, una tutela giurisdizionale effettiva qualora i titolari legali, quali i datori di lavoro, non rispettino i loro obblighi di legge come quelli in materia di classificazione come luogo di lavoro che espone i lavoratori a «condizioni particolari».

52 In tali circostanze, 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 l'articolo 9 e l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva [89/391] ostino a una normativa e a una prassi nazionali imperative in forza delle quali i lavoratori non hanno il diritto di fare ricorso direttamente all'autorità competente in materia di sicurezza e di protezione della salute durante il lavoro, qualora ritengano che le misure prese ed i mezzi impiegati dal datore di lavoro non siano sufficienti per garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro e non possano proporre un'azione dinanzi al giudice qualora ritengano che i datori di lavoro non abbiano adempiuto i loro obblighi per quanto riguarda la classificazione come luoghi di lavoro che espongono i lavoratori a condizioni di lavoro particolari, né per il periodo di tempo già lavorato né per il periodo futuro del rapporto di lavoro.

2) Se l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391 abbia effetto diretto verticale, e in combinato disposto con l'articolo 31, paragrafo 1 e con le disposizioni dell'articolo 47 della [Carta] sorga il diritto dei lavoratori alla tutela giurisdizionale in caso di inadempimento degli obblighi stabiliti dalla normativa da parte [delle persone cui essi sono imposti]».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

53 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 9 e l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, quale interpretata dai giudici nazionali, che esclude la possibilità per un lavoratore di ricorrere all'autorità nazionale competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro o di adire un giudice nazionale con un ricorso al fine di far stabilire o rivedere la classificazione, prevista da tale normativa, del suo luogo di lavoro in funzione dei rischi per la sua salute, più elevati del normale, ai quali è ivi esposto, e di ottenere, in forza di tale nuova classificazione, diritti supplementari in materia di diritti pensionistici e di ferie annuali retribuite.

54 In proposito, dal titolo della direttiva 89/391 e dall'articolo 1, paragrafo 1, di quest'ultima risulta che tale direttiva ha per oggetto l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. A tal fine, come prevede il suo articolo 1, paragrafo 2, detta direttiva enuncia i principi generali riguardanti la prevenzione dei rischi professionali e la protezione della sicurezza e della salute, l'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, l'informazione, la consultazione, la partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché direttive generali per l'attuazione di detti principi. La stessa direttiva riflette e specifica quindi il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute e sicurezza, sancito all'articolo 31, paragrafo 1, della Carta.

55 Per raggiungere tale obiettivo, l'articolo 4 della direttiva 89/391, in combinato disposto con l'articolo 5, paragrafo 1, di quest'ultima, impone agli Stati membri di adottare le disposizioni necessarie affinché i datori di lavoro siano obbligati a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro.

56 L'articolo 9, paragrafo 1, di tale direttiva precisa, al riguardo, che il datore di lavoro è tenuto a disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, a determinare le misure protettive da prendere e, se necessario, l'attrezzatura di protezione da utilizzare, a tenere un elenco degli infortuni

sul lavoro che abbiano comportato per il lavoratore un'incapacità di lavorare superiore a tre giorni di lavoro e a redigere relazioni sugli infortuni sul lavoro di cui siano state vittime i suoi lavoratori. L'articolo 9, paragrafo 2, di detta direttiva prevede che gli Stati membri siano tenuti a definire gli obblighi che le diverse categorie di imprese devono soddisfare, in funzione della natura delle loro attività e delle loro dimensioni, per quanto riguarda la redazione dei documenti relativi agli obblighi previsti a tale articolo 9, paragrafo 1.

57 Peraltro, l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391 dispone che i lavoratori devono avere la possibilità di fare ricorso all'autorità competente in materia di sicurezza e di salute durante il lavoro, qualora ritengano che il datore di lavoro non abbia adottato misure sufficienti per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro.

58 Né tali disposizioni né le altre disposizioni della direttiva 89/391 impongono agli Stati membri di provvedere affinché i luoghi di lavoro siano classificati in funzione dell'entità dei rischi per la salute delle persone che lavorano in tali luoghi al fine di far beneficiare tali persone, se del caso, di taluni diritti supplementari in materia di pensione e di ferie.

59 Tuttavia, non si può escludere che un sistema di classificazione dei luoghi di lavoro in funzione di tali rischi possa incidere sugli obblighi incombenti ai datori di lavoro in forza della direttiva 89/391. In un caso del genere, l'attuazione, da parte degli Stati membri, di un siffatto sistema deve avvenire nel rispetto degli obblighi di tale direttiva. Ciò non accade quando l'attuazione di tale sistema ha la conseguenza di sottrarre il datore di lavoro a taluni di questi obblighi (v., in tal senso, sentenza del 21 marzo 2018, Podilă e a., C-133/17 e C-134/17, EU:C:2018:203, punti 42 e 44).

60 Nel caso di specie, dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che la normativa nazionale applicabile si articola in due parti che si applicano parallelamente.

61 La prima parte è costituita dalla legge n. 319/2006. Come la Corte ha già dichiarato, tale legge recepisce la direttiva 89/391 nel diritto rumeno (sentenza del 21 marzo 2018, Podilă e a., C-133/17 e C-134/17, EU:C:2018:203, punto 43). In particolare, l'articolo 12, paragrafo 1, lettere a) e b), nonché l'articolo 18, paragrafo 7, di tale legge recepiscono rispettivamente l'articolo 9, paragrafi 1 e 2, nonché l'articolo 11, paragrafo 6, di tale direttiva. Inoltre, l'articolo 39, paragrafo 4, di detta legge prevede sanzioni in caso di inosservanza, da parte del datore di lavoro, degli obblighi previsti all'articolo 12, paragrafo 1, lettere a) e b), della medesima legge. Tuttavia, le questioni del giudice del rinvio non vertono su tale recepimento e non è contestato, nel procedimento principale, che i lavoratori hanno la possibilità di fare ricorso all'autorità competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro o di proporre un ricorso dinanzi ai giudici nazionali per contestare le misure che ritengono insufficienti a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

62 La seconda parte, nel contesto della quale il giudice del rinvio solleva le sue questioni, prevede la possibilità per i datori di lavoro di far classificare i luoghi di lavoro in differenti categorie in funzione dei rischi in cui incorrono i lavoratori per la loro salute. A seconda della categoria in cui è classificato il loro luogo di lavoro, i lavoratori possono beneficiare di taluni diritti supplementari in materia di diritti pensionistici e di ferie. Tuttavia, in forza delle disposizioni di diritto nazionale rientranti in questa seconda parte, quali interpretate dall'Înalta Curte de Casație și Justiție (Alta Corte di cassazione e di giustizia), solo il datore di lavoro può proporre una domanda di classificazione o di rinnovo della classificazione del luogo di lavoro in funzione del rischio. Il lavoratore non può fare ricorso all'autorità nazionale competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro o adire un giudice nazionale con un ricorso al fine di far constatare che le sue condizioni di lavoro rientrano in una categoria che lo espone a rischi particolari o di costringere il suo datore di lavoro a classificare il suo luogo di lavoro come rientrante in tale categoria.

63 La ricorrente nel procedimento principale mette in discussione la mancata classificazione del suo luogo di lavoro come luogo che la espone a «condizioni particolari» di lavoro a partire dal 1^o gennaio 2007. Tale mancata classificazione avrebbe, in particolare, come conseguenza che, a partire da tale data, ella sarebbe privata del diritto a un numero maggiore di ferie annuali retribuite nonché dei diritti a una pensione di anzianità supplementari sotto forma, da un lato, di un abbassamento dell'età pensionabile e, dall'altro, di un aumento del punteggio per il calcolo della pensione, con l'obbligo per il datore di lavoro di versare contributi previdenziali maggiorati.

64 Occorre pertanto verificare se una normativa nazionale che prevede un sistema di classificazione dei luoghi di lavoro in funzione dei rischi per la salute ivi incorsi dai lavoratori incida sugli obblighi incombenti ai datori di lavoro in forza della direttiva 89/391 qualora l'applicazione di un siffatto sistema possa far beneficiare i lavoratori di taluni diritti supplementari in materia di diritti pensionistici e di ferie annuali retribuite.

65 In proposito, per quanto riguarda, da un lato, la concessione di diritti supplementari in materia di diritti alla pensione di anzianità, occorre rilevare che la concessione di tali diritti non contribuisce all'obiettivo di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro perseguito da tale direttiva. Infatti, come esposto dall'avvocato generale al paragrafo 49 delle sue conclusioni per quanto concerne i diritti a una pensione di anzianità supplementari previsti, in concreto, dalla normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale, l'aumento del punteggio per il calcolo della pensione di anzianità non riguarda le condizioni di lavoro durante il periodo di attività dei lavoratori, ma si riferisce alle condizioni di tali lavoratori nel periodo successivo a quello di attività. Inoltre, l'abbassamento dell'età pensionabile per i lavoratori esposti a «condizioni particolari» di lavoro non presenta alcun nesso con l'attuazione di misure volte a migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori sul lavoro. Tali diritti costituiscono in realtà prestazioni compensative per il rischio corso che non rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 89/931.

66 Per quanto riguarda, dall'altro lato, la concessione del diritto a ferie annuali retribuite supplementari, occorre rilevare che le disposizioni della direttiva 89/391 devono essere lette in combinato disposto con quelle della direttiva 2003/88. L'articolo 1, paragrafo 4, di quest'ultima prevede, infatti, che le disposizioni della direttiva 89/391 si applichino pienamente agli aspetti dell'orario di lavoro disciplinati dalla direttiva 2003/88, fatte salve le disposizioni più vincolanti o specifiche di quest'ultima.

67 La direttiva 2003/88 ha ad 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. 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 beneficiare questi ultimi, in particolare, di periodi minimi di riposo (v., in tal senso, sentenza del 19 dicembre 2024, Loredas, C-531/23, EU:C:2024:1050, punti 29 e 30 nonché giurisprudenza citata).

68 L'articolo 2, punto 9, della direttiva 2003/88 definisce quindi la nozione di «riposo adeguato», ai sensi di quest'ultima, come il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.

69 Ne consegue che la concessione di giorni di ferie annuali supplementari ad un lavoratore a causa delle condizioni di lavoro difficili e che lo espongono a rischi per la sua salute o la sua persona può essere giustificata al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

70 Tuttavia, come parimenti rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 53 delle sue conclusioni, la direttiva 2003/88 non impone la concessione di giorni di ferie annuali supplementari per tali motivi.

71 Ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, di tale direttiva, gli Stati membri sono tenuti a garantire che ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali. Inoltre, dalla formulazione, rispettivamente, di tale disposizione, dell'articolo 1, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera a), nonché dell'articolo 15 di detta direttiva risulta esplicitamente che quest'ultima si limita a fissare prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, lasciando impregiudicata la facoltà degli Stati membri di applicare disposizioni nazionali più favorevoli alla protezione dei lavoratori.

72 Ne consegue, da un lato, che la direttiva 2003/88 non osta a disposizioni nazionali che riconoscono un diritto a ferie annuali retribuite di durata superiore alle quattro settimane previste all'articolo 7, paragrafo 1, di tale direttiva, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione stabilite dal diritto nazionale e, dall'altro, che i diritti alle ferie annuali retribuite concessi oltre il minimo richiesto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non sono disciplinati da tale direttiva, bensì dal diritto nazionale, al di fuori del regime stabilito da detta direttiva (v., in tal senso, sentenza del 19 novembre 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, punti 33 e 35 nonché giurisprudenza citata).

73 Alla luce di tali considerazioni, il diritto a ferie annuali retribuite supplementari che sia concesso ai lavoratori in ragione di una classificazione del loro luogo di lavoro come luogo che li espone a rischi professionali particolari non rientra nell'ambito di applicazione delle direttive 2003/88 e 89/391.

74 Di conseguenza, una normativa nazionale che prevede un sistema di classificazione dei luoghi di lavoro in funzione dei rischi per la salute ivi incorsi dai lavoratori non incide sugli obblighi incombenti ai datori di lavoro in forza della direttiva 89/391 qualora l'applicazione di un siffatto sistema possa soltanto far beneficiare i lavoratori di taluni diritti supplementari in materia di diritti pensionistici e di ferie annuali retribuite.

75 Tuttavia, il giudice del rinvio sostiene altresì che, con il suo ricorso contro la mancata classificazione del suo luogo di lavoro come luogo che la espone a «condizioni particolari», ai sensi della normativa rumena, la ricorrente nel procedimento principale non si riferisce soltanto a detti diritti a pensione e alle ferie annuali, ma anche al riconoscimento dei rischi professionali propri delle condizioni in cui essa esercita la sua attività, e ciò sia per il passato che per il futuro.

76 In proposito, dal combinato disposto delle lettere a) e b) dell'articolo 9, paragrafo 1, della direttiva 89/391 risulta che il datore di lavoro deve disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, affinché determini le misure di protezione da adottare e, se necessario, l'attrezzatura di protezione da utilizzare.

77 Come risulta dal punto 59 della presente sentenza, se la mancata classificazione del luogo di lavoro della ricorrente nel procedimento principale come luogo che la espone a «condizioni particolari» comportasse una mancata valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, determinando la mancata adozione da parte di quest'ultimo delle misure necessarie per garantire la

sicurezza e la salute durante il lavoro, tale mancata classificazione avrebbe come conseguenza quella di sottrarre il datore di lavoro agli obblighi derivanti dall'articolo 9, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 89/391, il che dovrebbe poter essere denunciato dai lavoratori all'autorità competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro, conformemente all'articolo 11, paragrafo 6, di tale direttiva e, se del caso, essere oggetto di un ricorso dinanzi ai giudici nazionali al fine di garantire, conformemente all'articolo 47 della Carta, una tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai lavoratori da detta direttiva.

78 Tuttavia, come risulta dal punto 59 della presente sentenza, non è contestato che, a seguito del recepimento dell'articolo 9, paragrafo 1, lettere a) e b), nonché dell'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391 nel diritto rumeno, il datore di lavoro è tenuto a disporre di una valutazione dei rischi e ad adottare le misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro e la ricorrente nel procedimento principale ha la possibilità di contestare, dinanzi all'autorità rumena competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro e, se del caso, dinanzi ai giudici rumeni, l'insufficienza delle misure adottate e dei mezzi impiegati dal suo datore di lavoro per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro a seguito di una valutazione dei rischi al riguardo.

79 Alla luce di tutti i motivi che precedono, occorre rispondere alla prima questione pregiudiziale dichiarando che l'articolo 9 e l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391 devono essere interpretati nel senso che essi non si applicano a una normativa nazionale, quale interpretata dai giudici nazionali, che esclude la possibilità per il lavoratore di fare ricorso all'autorità nazionale competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro o di adire un giudice nazionale con un ricorso al fine di far stabilire o rivedere la classificazione, prevista da tale normativa, del suo luogo di lavoro in funzione dei rischi per la sua salute, più elevati del normale, a cui è ivi esposto, e di ottenere, in forza di tale nuova classificazione, diritti supplementari in materia di diritti pensionistici e di ferie annuali retribuite.

Sulla seconda questione

80 Tenuto conto della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda questione.

Sulle spese

81 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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 (Quinta Sezione) dichiara:

L'articolo 9 e l'articolo 11, paragrafo 6, 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:

essi non si applicano a una normativa nazionale, quale interpretata dai giudici nazionali, che esclude la possibilità per il lavoratore di fare ricorso all'autorità nazionale competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro o di adire un giudice nazionale con un ricorso al fine di far stabilire o rivedere la classificazione, prevista da tale normativa, del suo luogo di lavoro in funzione dei rischi per la sua salute, più elevati del normale, a cui è ivi esposto, e di ottenere, in forza di tale nuova classificazione, diritti supplementari in materia di diritti pensionistici e di ferie annuali retribuite.

Firme