

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

19 maggio 2011 (*)

«Direttiva 2003/10/CE – Valori di esposizione – Rumore – Protezione dell’udito – Effetto utile»

Nei procedimenti riuniti C-256/10 e C-261/10,

aventi ad oggetto due domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell’art. 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Spagna), con decisioni 21 aprile 2010, pervenute in cancelleria il 25 maggio 2010, nelle cause

David B.F. (C-256/10),

Pedro Antonio M.L. (C-261/10)

contro

Gerardo García SL,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta dal sig. D. Šváby, presidente di sezione, dai sigg. E. Juhász e T. von Danwitz (relatore), giudici,

avvocato generale: sig. Y. Bot

cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per il governo spagnolo, dalla sig.ra B. Plaza Cruz, in qualità di agente;

– per il governo belga, dal sig. T. Materne e dalla sig.ra M. Jacobs, in qualità di agenti;

– per il governo italiano, dalla sig.ra M. Russo, in qualità di agente;

– per la Commissione europea, dai sigg. G. Rozet e G. Valero Jordana, in qualità di agenti,

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

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale hanno ad oggetto l'interpretazione degli artt. 3 e 5-7 della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 6 febbraio 2003, 2003/10/CE, sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (rumore) (diciassettesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 42, pag. 38), come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 20 giugno 2007, 2007/30/CE (GU L 165, pag. 21; in prosieguo: la «direttiva 2003/10»).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di due controversie tra i sigg. B. F. (C-256/10) e M.L. (C-261/10), da un lato, e G. Garcia SL (in prosieguo: la «Gerardo»), dall'altro, in merito all'obbligo di quest'ultima di versare un'indennità salariale in forza di una disposizione di diritto nazionale che prevede una tale indennità qualora le condizioni del posto di lavoro siano particolarmente gravose.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 Ai sensi del decimo 'considerando' della direttiva 2003/10:

«La riduzione dell'esposizione al rumore può essere realizzata in maniera più efficace attraverso l'applicazione di provvedimenti di prevenzione fin dalla progettazione dei posti e dei luoghi di lavoro, nonché attraverso la scelta delle attrezzature, dei procedimenti e dei metodi di lavoro, allo scopo di ridurre in via prioritaria i rischi alla fonte. Disposizioni relative alle attrezzature e ai metodi di lavoro contribuiscono quindi alla protezione dei lavoratori che ne fanno uso. In conformità dei principi generali di prevenzione di cui all'articolo 6, paragrafo 2, 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 L 183, pag. 1], le misure di protezione collettiva hanno priorità rispetto alle misure di protezione individuale».

4 Ai sensi del dodicesimo 'considerando' della direttiva 2003/10:

«(...) I valori riscontrati o oggettivamente misurati dovrebbero essere decisivi per avviare le azioni previste per i valori superiori e inferiori di esposizione che fanno scattare l'azione. Valori limite di esposizione sono necessari per evitare danni irreversibili all'udito

dei lavoratori; il livello di rumore che raggiunge l'orecchio dovrebbe restare al di sotto dei valori limite di esposizione».

5 L'art. 3 di tale direttiva, rubricato «Valori limite di esposizione e valori di esposizione che fanno scattare l'azione», così dispone:

«1. Ai fini della presente direttiva i valori limite di esposizione e i valori di esposizione che fanno scattare l'azione in relazione al livello di esposizione giornaliera al rumore e alla pressione acustica di picco sono fissati a:

a) valori limite di esposizione: $LEX,8h = 87 \text{ dB(A)}$ e $p_{peak} = 200 \text{ Pa}$ (...) rispettivamente;

b) valori superiori di esposizione che fanno scattare l'azione: $LEX,8h = 85 \text{ dB(A)}$ e $p_{peak} = 140 \text{ Pa}$ (...) rispettivamente;

c) valori inferiori di esposizione che fanno scattare l'azione: $LEX,8h = 80 \text{ dB (A)}$ e $p_{peak} = 112 \text{ Pa}$ (...) rispettivamente.

2. Nell'applicare i valori limite di esposizione, la determinazione dell'effettiva esposizione del lavoratore tiene conto dell'attenuazione prodotta dai dispositivi individuali di protezione dell'udito indossati dal lavoratore. I valori di esposizione che fanno scattare l'azione non tengono conto dell'effetto dei suddetti dispositivi.

(...)».

6 L'art. 5 di detta direttiva, intitolato «Disposizioni miranti ad escludere o a ridurre l'esposizione», così prevede:

«1. Tenuto conto del progresso tecnico e della disponibilità di misure per controllare il rischio alla fonte, i rischi derivanti dall'esposizione al rumore sono eliminati alla fonte o ridotti al minimo.

La riduzione di tali rischi si basa sui principi generali di prevenzione di cui all'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 89/391/CEE e tiene conto in particolare:

a) di altri metodi di lavoro che implicano una minore esposizione al rumore;

b) della scelta di attrezzature di lavoro adeguate, tenuto conto del lavoro da svolgere, che emettano il minor rumore possibile, inclusa l'eventualità di rendere disponibili ai lavoratori attrezzature di lavoro soggette alle disposizioni comunitarie il cui obiettivo o effetto è di limitare l'esposizione al rumore;

c) della progettazione e della struttura dei luoghi e delle postazioni di lavoro;

d) dell'opportuna informazione e formazione, al fine di istruire i lavoratori, sull'utilizzo corretto delle attrezzature di lavoro per ridurre al minimo la loro esposizione al rumore;

e) delle misure tecniche per il contenimento del rumore:

i) contenimento dei rumori aerei, ad esempio mediante schermature, involucri o rivestimenti realizzati con materiali fonoassorbenti;

ii) del contenimento del rumore strutturale, ad esempio mediante sistemi di smorzamento o di isolamento;

f) degli opportuni programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del posto di lavoro e dei sistemi sul posto di lavoro;

g) della riduzione del rumore mediante una migliore organizzazione del lavoro:

i) limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione;

ii) orari di lavoro appropriati, con sufficienti periodi di riposo.

2. In base alla valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, se i valori superiori di esposizione che fanno scattare l'azione sono superati, il datore di lavoro elabora e applica un programma di misure tecniche e/o organizzative volte a ridurre l'esposizione al rumore, considerando in particolare le misure di cui al paragrafo 1.

(...)».

7 L'art. 6 della direttiva 2003/10, rubricato «Protezione individuale», così recita:

«1. Qualora i rischi derivanti dall'esposizione al rumore non possano essere evitati con altri mezzi, dispositivi individuali di protezione dell'udito, appropriati e correttamente [adattati], sono resi disponibili ai lavoratori e usati dagli stessi in base alle disposizioni della direttiva [89/656/CEE](#) del Consiglio, del 30 novembre 1989, relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro (terza direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) [GU L 393, pag. 18] e dell'articolo 13, paragrafo 2, della direttiva 89/391/CEE e alle condizioni di seguito riportate:

a) nel caso in cui l'esposizione al rumore superi i valori inferiori di esposizione che fanno scattare l'azione, il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori dispositivi individuali di protezione dell'udito;

b) nel caso in cui l'esposizione al rumore sia pari o superiore ai valori superiori di esposizione che fanno scattare l'azione, vengono utilizzati dispositivi individuali di protezione dell'udito;

(...)».

8 L'art. 7 della direttiva 2003/10, intitolato «Limitazione dell'esposizione», così prevede:

«1. In nessun caso l'esposizione del lavoratore stabilita in

conformità dell'articolo 3, paragrafo 2, può superare i valori limite di esposizione.

2. Se, nonostante le misure prese in applicazione della presente direttiva, si individuano esposizioni superiori ai valori limite di esposizione, il datore di lavoro:

a) adotta misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione;

b) individua le cause dell'esposizione eccessiva; e

c) modifica le misure di protezione e di prevenzione per evitare che la situazione si ripeta».

Il diritto nazionale

9 La direttiva 2003/10 è stata recepita con il regio decreto 10 marzo 2006, n. 286, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore (Real Decreto 286/2006 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido) (BOE n. 60 dell'11 marzo 2006, pag. 9842).

10 L'art. 5, n. 1, del regio decreto 286/2006 distingue i valori che fanno scattare l'azione dai valori limite che non possono essere superati in alcun caso. In forza dell'art. 8 di tale decreto, il valore limite da non superare è fissato a un livello medio giornaliero di 87 dB(A).

11 L'art. 5, n. 2, del regio decreto 286/2006 dispone che «[n]ell'applicare i valori limite di esposizione, la determinazione dell'effettiva esposizione del lavoratore al rumore tiene conto dell'attenuazione prodotta dai dispositivi individuali di protezione dell'udito indossati dal lavoratore».

12 Il contratto collettivo provinciale nel settore delle costruzioni e delle opere pubbliche della provincia di Palencia per il periodo 2007-2011 (in prosieguo: il «contratto collettivo») all'art. 27 prevede quanto segue:

«1. Ai lavoratori incaricati di svolgere attività di carattere eccezionalmente gravoso, insalubre o pericoloso deve essere corrisposto un aumento pari al 20% della retribuzione di base. Se essi esercitano le loro funzioni per metà giornata o per un tempo inferiore, la maggiorazione sarà del 10%.

(...)

3. Tali maggiorazioni non sono più dovute se vengono meno per qualsiasi motivo le condizioni di eccezionale gravosità, insalubrità o pericolosità.

(...)».

Cause principali e questioni pregiudiziali

13 L'attività della Gerardo, il datore di lavoro dei ricorrenti nei procedimenti principali, consiste nella produzione di materiali pietrosi a base di pietra naturale. I ricorrenti nei procedimenti principali lavorano abitualmente come addetti all'esercizio di una tagliatrice automatica.

14 Nel corso della giornata di lavoro il livello di rumore sul luogo di lavoro supera il valore medio giornaliero di 85 dB(A). Per porre rimedio a tale situazione, la Gerardo ha dotato i ricorrenti di un dispositivo individuale di protezione dell'udito. Grazie all'attenuazione prodotta da tale dispositivo, l'esposizione giornaliera al rumore dei ricorrenti nei procedimenti principali è ridotta a un livello inferiore agli 80 dB(A).

15 I ricorrenti nei procedimenti principali hanno chiesto il versamento di un'indennità salariale ai sensi dell'art. 27 del contratto collettivo, in ragione della gravosità delle condizioni del loro posto di lavoro, in quanto essi sono esposti a un livello di rumore superiore al valore medio giornaliero di 85 dB(A). Le loro domande sono state respinte dal Juzgado de lo Social (Tribunale per la legislazione in materia sociale), che ha dichiarato che la Gerardo rispettava il regio decreto 286/2006 di recepimento della direttiva 2003/10. Secondo tale giudice, per stabilire se le condizioni del posto di lavoro siano da ritenere gravose, si deve tenere conto dell'effetto di attenuazione del rumore prodotto dal dispositivo individuale di protezione dell'udito.

16 I ricorrenti nei procedimenti principali hanno proposto impugnazione dinanzi al giudice del rinvio.

17 Tale giudice rileva che il rigetto delle domande dei ricorrenti nei procedimenti principali da parte del Juzgado de lo Social è conforme alla giurisprudenza recente del Tribunal Supremo, secondo la quale occorre tenere conto dell'attenuazione del rumore prodotta dal dispositivo individuale di protezione dell'udito al fine di stabilire se il lavoratore sia soggetto, sul posto di lavoro, a condizioni gravose. Secondo il giudice del rinvio, tale giurisprudenza, che interpreta la nozione di «gravosità» alla luce della direttiva 2003/10 e del diritto nazionale che la recepisce, desume che l'obiettivo di questi ultimi è la protezione del lavoratore dai rischi alla salute connessi a un'effettiva esposizione al rumore. Ne conseguirebbe un'assenza di gravosità nel caso in cui una protezione individuale dell'udito consenta di ridurre il rumore che perviene all'orecchio a un livello inferiore agli 80 dB (A).

18 Il giudice del rinvio nutre dubbi quanto alla compatibilità di tale giurisprudenza del Tribunal Supremo con la direttiva 2003/10. A tale proposito, pur riconoscendo che le cause principali hanno ad oggetto il versamento di un'indennità salariale che, in quanto tale, non è disciplinata dalla direttiva in discorso, tale giudice ritiene che l'interpretazione di detta direttiva costituisca un presupposto per stabilire se i ricorrenti nei procedimenti principali abbiano diritto a tale indennità.

19 Secondo tale giudice, infatti, l'obbligo di versare un'indennità salariale in ragione della gravosità delle condizioni di lavoro, previsto dall'art. 27 del contratto collettivo, dipende dal rispetto, da parte del datore di lavoro, degli obblighi derivanti dalla direttiva 2003/10 e dal regio decreto 286/2006. Sarebbe contrario all'effetto utile di tale direttiva il fatto che un datore di lavoro possa sottrarsi all'obbligo di versare detta indennità salariale per il solo fatto di avere messo a disposizione dei suoi dipendenti dispositivi di protezione dell'udito, anche se non ha rispettato le norme della richiamata direttiva per quanto attiene agli obblighi preventivi da essa posti.

20 Alla luce di tali premesse, il Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, che sono formulate in termini identici in ognuna delle cause di cui detto giudice è investito:

«1) Se gli artt. 3, 5, n. 2, 6 e 7 della direttiva 2003/10 (...) debbano essere interpretati nel senso che un'impresa, in cui il livello di esposizione giornaliera dei lavoratori al rumore (misurato senza tenere conto degli effetti dei dispositivi di protezione dell'udito) superi gli 85 dB(A), ottempera agli obblighi preventivi, fissati da [tale] direttiva in relazione alle condizioni materiali di lavoro, mettendo a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione dell'udito tali che, grazie all'effetto di attenuazione da essi prodotto, l'esposizione giornaliera di tali lavoratori al rumore risulti inferiore agli 80 dB(A);

2) Se l'art. 5, n. 2, della direttiva 2003/10 (...) debba essere interpretato nel senso che il programma di misure tecniche e/o organizzative, che deve adottare un'impresa in cui il livello di esposizione giornaliera dei lavoratori al rumore (misurato senza tenere conto dell'effetto dei dispositivi di protezione dell'udito) superi gli 85 dB(A), ha lo scopo di ridurre il livello di esposizione al rumore al di sotto degli 85 dB(A);

3) In caso di soluzione negativa della prima questione, se la direttiva 2003/10 (...) debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una disposizione o ad una prassi giurisprudenziale nazionale che esoneri l'impresa dall'obbligo di versare una compensazione in denaro, che di regola deve essere corrisposta ai lavoratori soggetti a livelli di esposizione giornaliera al rumore superiori agli 85 dB(A), per il fatto di mettere a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione dell'udito il cui effetto di attenuazione riduce l'esposizione giornaliera al di sotto degli 80 dB (A)».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima e sulla seconda questione

21 Con le due prime questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la direttiva 2003/10 debba essere interpretata nel senso che un

datore di lavoro nella cui impresa il livello di esposizione giornaliera dei lavoratori al rumore è superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto degli effetti dell'utilizzo di dispositivi individuali di protezione dell'udito, adempie agli obblighi derivanti da tale direttiva mettendo semplicemente a disposizione dei lavoratori tali dispositivi di protezione dell'udito che consentono di ridurre l'esposizione giornaliera al rumore al di sotto degli 80 dB(A), e se l'art. 5, n. 2, di detta direttiva debba essere interpretato nel senso che è diretto a ridurre l'esposizione giornaliera al rumore a un livello inferiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto degli effetti dell'utilizzo di dispositivi individuali di protezione dell'udito.

22 Per risolvere tali questioni, occorre rammentare il quadro normativo istituito dalla direttiva 2003/10.

23 Anzitutto, ai sensi dell'art. 5, n. 1, primo comma, di tale direttiva, i rischi derivanti dall'esposizione al rumore sono eliminati alla fonte o ridotti al minimo, tenuto conto del progresso tecnico e della disponibilità di misure per controllare il rischio alla fonte.

24 In questo senso, il secondo comma di detto art. 5, n. 1, dispone che la riduzione di tali rischi si basa sui principi generali di prevenzione e presenta in dettaglio le misure atte a promuovere tale obiettivo.

25 In conformità all'art. 5, n. 2, della direttiva 2003/10, il datore di lavoro elabora e applica un programma di misure volte a ridurre l'esposizione al rumore, laddove siano superati i valori superiori di esposizione che fanno scattare l'azione. In questo senso, dall'art. 3, nn. 1, lett. b), e 2, seconda frase, di tale direttiva, emerge che detto valore di esposizione è fissato a un livello di 85 dB(A) e deve essere misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito.

26 Inoltre, secondo l'art. 6 di detta direttiva, dispositivi individuali di protezione dell'udito sono messi a disposizione dei lavoratori nel caso in cui l'esposizione al rumore superi i valori di esposizione che fanno scattare l'azione, «qualora i rischi derivanti dall'esposizione al rumore non possano essere evitati con altri mezzi».

27 Da ultimo, conformemente all'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/10, in nessun caso l'esposizione del lavoratore può superare i valori limite di esposizione, ovvero sia, secondo l'art. 3, nn. 1, lett. a), e 2, prima frase, di tale direttiva, il livello di 87 dB(A), misurato tenendo conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito.

28 In tal modo, la direttiva 2003/10 crea una gerarchia tra gli obblighi che incombono al datore di lavoro.

29 In primo luogo, in forza dell'art. 5, n. 2, di detta direttiva, il datore di lavoro ha l'obbligo di applicare un programma volto a ridurre l'esposizione al rumore qualora i lavoratori siano esposti a un livello di rumore superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito.

30 Soltanto nel caso in cui detto programma non consenta di ridurre tale esposizione al rumore, l'art. 6 della direttiva 2003/10 prevede, in secondo luogo, l'obbligo aggiuntivo di mettere a disposizione dei lavoratori dispositivi individuali di protezione dell'udito.

31 In terzo e ultimo luogo, l'art. 7 di detta direttiva prevede obblighi specifici per il caso in cui l'uso dei dispositivi individuali di protezione dell'udito non consenta di evitare che i valori limite di esposizione siano superati.

32 Dalla formulazione chiara e dall'organizzazione di tali disposizioni risulta che il datore di lavoro non ottempera ai propri obblighi previsti dall'art. 5, n. 2, della direttiva 2003/10 mettendo semplicemente a disposizione dei lavoratori dispositivi individuali di protezione dell'udito, ma che egli deve applicare un programma volto a ridurre l'esposizione al rumore qualora i lavoratori siano esposti a un livello di rumore superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito.

33 Tale interpretazione della direttiva 2003/10 è corroborata dal decimo 'considerando' della stessa, secondo il quale essa si basa sul concetto di prevenzione, da cui consegue che i rischi sono ridotti in via prioritaria alla fonte e che le misure di protezione collettiva hanno priorità rispetto alle misure di protezione individuale.

34 In considerazione di quanto precede, occorre risolvere le prime due questioni dichiarando che la direttiva 2003/10 dev'essere interpretata nel senso che un datore di lavoro, nella cui impresa il livello di esposizione giornaliera dei lavoratori al rumore è superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito, non adempie agli obblighi derivanti da tale direttiva mettendo semplicemente a disposizione dei lavoratori siffatti dispositivi di protezione dell'udito che consentono di ridurre l'esposizione giornaliera al rumore al di sotto degli 80 dB(A), poiché tale datore di lavoro ha l'obbligo di applicare un programma di misure tecniche o organizzative volte a ridurre tale esposizione al rumore a un livello inferiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito.

Sulla terza questione

35 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la direttiva 2003/10 debba essere interpretata nel senso che essa obbliga un datore di lavoro – che non ha applicato un programma di misure tecniche o organizzative volte a ridurre il livello di esposizione giornaliera al rumore – a versare un'indennità salariale ai lavoratori che siano esposti a un livello di rumore superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito, anche quando ha messo a disposizione di tali lavoratori siffatti dispositivi

di protezione dell'udito i cui effetti si traducono nella riduzione dell'esposizione giornaliera al rumore a un livello inferiore agli 80 dB(A).

36 Riguardo a tale questione, occorre ricordare che, secondo il contratto collettivo, è dovuta un'indennità salariale ai lavoratori incaricati di svolgere attività di carattere eccezionalmente gravoso, potendo tale gravosità derivare dall'esposizione al rumore.

37 In tal senso, il giudice del rinvio rileva che, secondo la recente giurisprudenza del Tribunal Supremo, non ricorre siffatta gravosità qualora dispositivi individuali di protezione dell'udito abbiano l'effetto di ridurre il livello di rumore che perviene all'orecchio a un livello inferiore agli 80 dB(A). Secondo il giudice del rinvio, tale giurisprudenza si basa su un'interpretazione della direttiva 2003/10 secondo la quale l'obiettivo di quest'ultima consiste nel proteggere il lavoratore dai rischi alla salute connessi a un'effettiva esposizione al rumore. Orbene, una tale interpretazione restrittiva sarebbe contraria all'effetto utile della richiamata direttiva. Un datore di lavoro potrebbe in tal modo sottrarsi all'obbligo di versare un'indennità salariale del genere per il solo fatto di avere messo a disposizione dei lavoratori dispositivi individuali di protezione dell'udito, anche laddove egli non abbia rispettato le norme della direttiva relative agli obblighi preventivi da essa posti.

38 A tale proposito, occorre sottolineare, come rilevato dalla Commissione europea, che la direttiva 2003/10 non disciplina, in quanto tale, né il versamento di un'indennità salariale a causa della gravosità di un posto di lavoro risultante dall'esposizione al rumore, né la questione se l'effetto di un dispositivo individuale di protezione dell'udito possa o debba essere preso in considerazione per stabilire la soglia di esposizione al rumore che fa scattare l'obbligo di versare tale indennità salariale.

39 La direttiva 2003/10 non impone pertanto che il mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, degli obblighi preventivi posti da tale direttiva sia punito con l'obbligo di versare un'indennità salariale.

40 Occorre tuttavia precisare, con riferimento ai quesiti posti dal giudice del rinvio, che detti obblighi preventivi che sono volti a ridurre alla fonte, per quanto possibile, l'esposizione al rumore tramite l'applicazione di un programma di misure tecniche o organizzative, rientrano nell'obiettivo perseguito dalla direttiva 2003/10 di proteggere la salute dei lavoratori.

41 Occorre inoltre ricordare la giurisprudenza costante, secondo la quale la libertà di scegliere il modo ed i mezzi destinati a garantire l'attuazione di una direttiva nulla toglie all'obbligo, per ciascuno degli Stati membri destinatari, di adottare tutti i provvedimenti necessari a garantire la piena efficacia della direttiva in questione, conformemente allo scopo che essa persegue (sentenza 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact, Racc. pag. I-2483, punto 40 e giurisprudenza citata) e di garantire, qualora la direttiva in questione miri ad attribuire diritti ai singoli, che essi siano posti in grado di avvalersene, se del caso, dinanzi ai giudici nazionali (sentenza 30 maggio 1991, causa C-361/88,

Commissione/Germania, Racc. pag. I-2567, punto 15).

42 Ne consegue che il diritto nazionale dev'essere interpretato in maniera tale da consentire ai lavoratori di pretendere effettivamente il rispetto, da parte del loro datore di lavoro, degli obblighi preventivi posti dalla direttiva 2003/10, il cui obiettivo, come emerge dal suo decimo 'considerando', è proprio quello di contribuire alla protezione dei lavoratori.

43 In considerazione di quanto precede, occorre risolvere la terza questione dichiarando che la direttiva 2003/10 dev'essere interpretata nel senso che non impone a un datore di lavoro – per il solo fatto di non avere applicato un programma di misure tecniche o organizzative volte a ridurre il livello di esposizione giornaliera al rumore – di versare un'indennità salariale ai lavoratori che siano esposti a un livello di rumore superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito. Tuttavia, il diritto nazionale deve prevedere adeguati meccanismi atti a garantire che un lavoratore esposto a un livello di rumore superiore agli 85 dB (A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo di dispositivi individuali di protezione dell'udito, possa pretendere il rispetto, da parte del datore di lavoro, degli obblighi preventivi previsti all'art. 5, n. 2, di tale direttiva.

Sulle spese

44 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Settima Sezione) dichiara:

1) La direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 6 febbraio 2003, 2003/10/CE, sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (rumore) (diciassettesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 20 giugno 2007, 2007/30/CE, dev'essere interpretata nel senso che un datore di lavoro nella cui impresa il livello di esposizione giornaliera dei lavoratori al rumore è superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto degli effetti dell'utilizzo di dispositivi individuali di protezione dell'udito, non adempie agli obblighi derivanti da tale direttiva mettendo semplicemente a disposizione dei lavoratori siffatti dispositivi di protezione dell'udito che consentono di ridurre l'esposizione giornaliera al rumore al di sotto degli 80 dB(A), poiché tale datore di lavoro ha l'obbligo di applicare un programma di misure tecniche o organizzative volte a ridurre tale esposizione al rumore a un livello inferiore agli 85 dB (A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito.

2) La direttiva 2003/10, come modificata dalla direttiva 2007/30, dev'essere interpretata nel senso che non impone a un datore di lavoro – per il solo fatto di non avere applicato un programma di misure tecniche o organizzative volte a ridurre il livello di esposizione giornaliera al rumore – di versare un'indennità salariale ai lavoratori che siano esposti a un livello di rumore superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito. Tuttavia, il diritto nazionale deve prevedere adeguati meccanismi atti a garantire che un lavoratore esposto a un livello di rumore superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo di dispositivi individuali di protezione dell'udito, possa pretendere il rispetto, da parte del datore di lavoro, degli obblighi preventivi previsti all'art. 5, n. 2, di tale direttiva.