



Numero 1 / 2026

Luisa MONTEROSSÌ

**La Corte di Giustizia conferma la riconducibilità del tempo
di spostamento dei lavoratori c.d. itineranti
alla nozione di orario di lavoro**

Nota di commento a Corte di Giustizia, 9 ottobre 2025, C-110/24, STAS-IV

La Corte di Giustizia conferma la riconducibilità del tempo di spostamento dei lavoratori c.d. itineranti alla nozione di orario di lavoro

Nota di commento a Corte di Giustizia, 9 ottobre 2025, C-110/24, STAS-IV

Luisa MONTEROSSİ

Ricercatrice in Tenure Track in Diritto del Lavoro

Università degli Studi dell'Aquila

Sommario: 1. Premesse: la rilevanza dei c.d. tempi grigi ai fini della delimitazione della nozione di orario di lavoro. – 2. I criteri per la qualificazione giuridica del tempo di viaggio dei lavoratori c.d. itineranti secondo la Corte di Giustizia. – 3. La qualificazione del tempo di viaggio in presenza di un luogo di lavoro fisso o abituale.

1. Premesse: la rilevanza dei c.d. tempi grigi ai fini della delimitazione della nozione di orario di lavoro.

Con la sentenza del 9 ottobre 2025, la Corte di Giustizia si sofferma sul tema della classificazione del c.d. tempo di spostamento e, quindi, torna ad esprimersi, a distanza di qualche anno¹, sull'interpretazione della nozione di orario di lavoro contenuta nell'art. 2, n. 1, della direttiva 2003/88/CE.

Come è noto, la questione ruota attorno al difficile inquadramento dei c.d. tempi grigi (o ibridi)², cioè quei frammenti temporali che, per le loro caratteristiche, non si prestano ad essere

¹ Le ultime pronunce risalivano al 2021: con il dittico di sentenze del 9 marzo 2021 (C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija* e C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, di cui si dirà meglio *infra*), la Corte di Giustizia ha individuato alcuni importanti criteri ai fini della qualificazione in termini di orario di lavoro del servizio di guardia in regime di reperibilità. Tali principi sono stati applicati, lo stesso anno, dalle sentenze del 15 luglio 2021, C-742/19, *B. K.* e dell'11 novembre 2021, C-214/20, *Dublin City Council*. Sul tema si veda, però, anche la sentenza del 9 settembre 2021, C-107/19, *XR* (su cui cfr. il commento di F. D'Addio, *Orario di lavoro o riposo? Il periodo di guardia e l'inesistenza di un tertium genus*, in *Giur. it.*, 2022, 3, pp. 681 ss.). Occorre tuttavia sottolineare che, successivamente all'emissione della sentenza in commento, la Corte si è nuovamente pronunciata sull'inquadramento del servizio di guardia (sentenza del 30 ottobre 2025, C-373/24, *Ramavič*). Senza potersi soffermare sul punto, si evidenzia che, in questa occasione, il giudice – nel richiamare il precedente e ormai consolidato orientamento – ha tuttavia impropriamente accomunato l'ipotesi del servizio di guardia svolto sul luogo di lavoro e quella del servizio di guardia eseguito in regime di reperibilità presso il domicilio del lavoratore. In particolare, ha ritenuto necessario in ambedue i casi effettuare una valutazione complessiva circa le limitazioni subite dal lavoratore per dedicarsi ai propri interessi durante il tempo di inattività, verifica che, invece, è richiesta soltanto ai fini della classificazione del tempo di attesa trascorso in regime di reperibilità quando il lavoratore resta a disposizione in un luogo da lui liberamente scelto oppure quando il luogo di lavoro coincide o ingloba il domicilio del lavoratore (C-344/19, punto 43). Al contrario, quando sussiste l'obbligo di rimanere in attesa presso il luogo di lavoro, quel segmento temporale è automaticamente inglobato nell'orario di lavoro in considerazione del fatto che al lavoratore viene imposto di rimanere lontano dal suo ambiente sociale o familiare (cfr. C-344/19, punti 33 e 35 e giurisprudenza ivi richiamata).

² La terminologia adottata dalla dottrina è varia, così come non v'è piena coincidenza sul piano dei contenuti. In dottrina si parla (talvolta indifferentemente) di tempi "ibridi", "tempi grigi", "tempi interstiziali" o "tempi intermedi": cfr. G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005, p. 164, il quale con l'espressione "tempi grigi" intende alludere ai tempi di reperibilità, mentre utilizza la locuzione "tempi interstiziali" (*Ivi*, p. 13) per ricomprendere quei tempi che sono funzionali all'avvio o alla successiva ripresa dell'attività lavorativa. Si veda anche V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato: critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008, p. 210, nota n. 23, il quale richiama i tempi «interstiziali» per includere «tutta la gamma di segmenti temporali che non sono calcolati come orario di

agevolmente inseriti all'interno di una delle due uniche aree temporali in cui si divide, alla stregua del quadro normativo europeo, il tempo del lavoratore: l'orario di lavoro o il riposo³.

Più precisamente, questa variegata "categoria" di matrice dottrinale⁴ racchiude quei periodi temporali in cui il lavoratore, pur non essendo materialmente impegnato nello svolgimento della prestazione di lavoro, è occupato in un'attività – o versa in una condizione di attesa, rimanendo a disposizione del datore di lavoro – che presenta un nesso funzionale con la prestazione lavorativa.

Ne deriva che quel segmento di tempo assume contorni sfumati, in quanto, da un lato, non può, a stretto rigore, essere ricondotto all'orario di lavoro, non ravvisandosi i tre elementi costitutivi individuati dal legislatore europeo, ossia l'essere, il lavoratore, «al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni»⁵. Dall'altro, non può neppure pacificamente ascrivarsi al concetto residuale di riposo⁶, in quanto strumentalmente collegato alla prestazione lavorativa.

Tenuto conto della resistenza di queste aree temporali c.d. grigie ad essere collocate all'interno della logica rigidamente duale recepita dalla direttiva europea⁷, e preso atto degli ostacoli che, negli anni, hanno impedito di realizzare, sul piano legislativo, una revisione del testo normativo⁸,

lavoro effettivo, ma che sono necessari all'esatto adempimento della prestazione di lavoro: pause, riposi, soste, tempo-tuta, tempi di viaggio, tempi di trasferta». Più di recente, ricorre alla locuzione "tempi grigi": G. Calvellini, *La funzione del part-time: tempi della persona e vincoli di sistema*, Edizioni Scientifiche italiane, Napoli, 2020, p. 132; S. Magagnoli, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in *Lab. law Iss.*, 2021, 2, 7, p. 98, nota n. 49; C. Mazzanti, *Tempi intermedi nella nozione binaria di tempo di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, 2, pp. 221 ss., la quale parla anche di "tempi interstiziali". Sia consentito rinviare anche a L. Monterossi, *I "tempi grigi" nel lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2024. Si riferisce ai «tempi terzi» o «interstiziali» M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, in *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, Atti Giornate di Studio AIDLaSS Campobasso, 25-26 maggio 2023, La Tribuna, Piacenza, 2024, p. 78.

³ Sin dall'adozione della prima direttiva 93/104/Ce (poi trasfusa, fatte salve le modifiche apportate dalla direttiva 2000/34/CE, nella direttiva 2003/88/CE), l'impostazione duale accolta dal legislatore europeo è stata oggetto di critiche da parte della dottrina. Si veda, per tutti, A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")*, in *Lavoro e Diritto*, 1997, 1, p. 17, secondo cui la logica binaria accolta dalla direttiva si basa su una «finzione economica di un lavoro staccato dalla persona del lavoratore», che non permette di considerare fondamentali porzioni di vita della persona che non trovano piena collocazione in nessuna delle due categorie temporali contemplate dal legislatore europeo. Ampliando l'orizzonte verso gli studi svolti nell'ambito delle scienze filosofiche, storiche e sociologiche, si osserva come le dimensioni costitutive dell'uomo si articolino in più aree, di cui il tempo di lavoro e il riposo costituiscono soltanto alcune porzioni. Sul tema cfr. la ricostruzione di G. Mari, *La trasformazione del "tempo libero" in ozio*, in *Lav. dir. eur.*, 2023, 2, pp. 2 e ss.

⁴ Vi rientrano il tempo di attesa, con obbligo di presenza sul posto di lavoro o in regime di reperibilità, il tempo tuta o il tempo di spostamento e, fino a qualche anno fa, anche il tempo della formazione, espressamente ricondotto all'orario di lavoro dalla direttiva 2019/1152/UE (art. 13).

⁵ Art. 2, n. 1, direttiva 2003/88/CE.

⁶ Ai sensi dell'art. 2, n. 2 della citata direttiva europea, il riposo coincide con qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

⁷ La Corte di Giustizia ha ribadito, a più riprese, che non è possibile individuare categorie intermedie tra orario di lavoro e riposo. Tra le altre: sentenza del 3 ottobre 2000, C-303/98, *Simap*, punto 47; sentenza del 10 settembre 2015, C-266/14, *Tyco*, punto 25; sentenza del 21 febbraio 2018, C-518/15, *Matzak*, punto 55; sentenza del 9 marzo 2021, C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punto 29; ordinanza del 11 gennaio 2007, C-437/05, *Vorel*, punto 25; sentenza del 1° dicembre 2005, C-14/04, *Dellas*, punto 43. Tuttavia, in passato, la dottrina ha prospettato la configurabilità di un "terzo tempo" (o di "tertium genus"): A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza*, cit., p. 22. Ancor prima, in Italia, aveva evocato il concetto del «tempo legato al lavoro» P. Ichino, *L'orario di lavoro e i riposi. Commento agli articoli 2107-2109 del codice civile*, Giuffrè, Milano, 1987, p. 27, nota n. 35. L'autore, criticando la posizione giurisprudenziale che escludeva dal lavoro effettivo il tempo tuta, richiamava la proposta di legge presentata nella Repubblica Federale Tedesca, citata nel Seminario Internazionale di Goutelas, di istituire, accanto all'orario di lavoro vero e proprio, un ulteriore limite riferito al «tempo legato al lavoro». Sul tema si vedano anche M. Ferraresi, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 1, p. 99; Id., *Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 2, pp. 423. Condivide la tesi della qualificazione del tempo di reperibilità come un tertium genus C. Alessi, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E.IT*, 2011, n. 123, 7, nota n. 22.

⁸ Non sono andati mai a buon fine i tentativi di revisione della direttiva succedutisi negli anni. Per un approfondito esame sul punto cfr. V. Leccese, *Le tendenze attuali e l'evoluzione del diritto comunitario in materia di tempi di lavoro: progetti di riforma della Direttiva*

la Corte di Giustizia ha innescato un processo di rilettura, in termini di flessibilizzazione, della nozione di orario di lavoro.

L'attenzione si è principalmente concentrata sul servizio di guardia, in regime di presenza sul luogo di lavoro o di reperibilità, stante l'urgenza di definire la corretta qualificazione giuridica di due istituti largamente utilizzati, specialmente in alcuni settori. Nello specifico, oggetto di attenzione è stata la classificazione dei periodi di inattività durante i quali il lavoratore rimaneva a disposizione, ma non riceveva la chiamata da parte del datore per intervenire (c.d. disponibilità o reperibilità passiva)⁹.

Senza poter in questa sede ripercorrere nel dettaglio tutte le tappe dell'evoluzione giurisprudenziale¹⁰, basta ricordare che, a valle della «prima stagione» degli interventi della Corte di Giustizia in materia¹¹, è stato inglobato nell'orario di lavoro il periodo in cui il lavoratore era tenuto a rimanere a disposizione del datore presso il luogo di lavoro (o in un luogo da quest'ultimo indicato), e ciò anche quando durante l'attesa gli fosse consentito di riposare¹².

Invero, anche se non materialmente impegnato nell'esecuzione dell'attività lavorativa, l'obbligo imposto al lavoratore di essere presente e disponibile sul luogo di lavoro per intervenire doveva considerarsi rientrante nell'esercizio delle proprie funzioni o attività. Né si poteva etichettare quel lasso di tempo quale riposo, poiché il lavoratore era costretto a restare lontano dal proprio ambiente familiare e sociale, senza potersi, quindi, liberamente dedicare ai propri interessi personali.

Analoghe limitazioni non si riscontravano invece quando il lavoratore poteva scegliere dove trascorrere il tempo di attesa (c.d. regime di reperibilità), sicché questo tempo di inattività doveva restare estraneo al concetto di orario di lavoro.

Soltanto molti anni dopo, dapprima con la sentenza *Matzak*¹³ e, in modo più marcato, con le due pronunce del 9 marzo 2021¹⁴, la Corte di Giustizia ha esteso i confini dell'orario di lavoro, così da includere anche il servizio di guardia in regime di reperibilità. Devono però sussistere alcune condizioni: in particolare, durante l'attesa il lavoratore deve essere sottoposto a vincoli di intensità tale da compromettere in modo significativo la sua libertà di programmare e gestire quel tempo per coltivare i propri interessi personali.

europea e giurisprudenza della Corte di Giustizia, in V. Bavaro, U. Carabelli, *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 325 ss.

⁹ Non sorgevano, invece, dubbi sulla classificazione in termini di orario di lavoro dell'intervento svolto a seguito della chiamata.

¹⁰ Per una più puntuale ricostruzione del percorso giurisprudenziale sia consentito rinviare a L. Monterossi, *I "tempi grigi"*, cit., pp. 39 ss.

¹¹ Così G. Ricci, *La "scomposizione" della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, 3, II, 324. Il riferimento è alla sentenza del 3 ottobre 2000, C-303/98, *Simap* e alla sentenza del 9 settembre 2003, C-151/02, *Jaeger*.

¹² Così, in particolare, la sentenza del 9 settembre 2003, C-151/02, cit.

¹³ Sentenza 21 febbraio 2018, C-518/15, cit. In questo caso però il domicilio non era stato liberamente scelto dal lavoratore, ma imposto dal datore, in quanto luogo di lavoro. Per un commento si veda V. Ferrante, *Between health and safety: The incomplete regulation of working time in European law*, in *European Labour Journal Law*, 2019, 10, 4, pp. 370 ss.; M. Marinelli, *Orario di lavoro e periodo di riposo: un (potenziale) ripensamento della Corte di Giustizia*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 4-5, pp. 1173 ss.; L. Mitrus, *Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)*, in *European Labour Journal Law*, 2019, vol. 10, n. 4, pp. 386 ss.; I. Moscaritolo, *Le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con obbligo di recarsi nel luogo di lavoro in "tempi brevi" costituiscono "orario di lavoro"*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 3, pp. 959 ss. Si veda anche M. Glowacka, *A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits*, in *European Labour Law Journal*, 2021, 12, 2, pp. 115 ss.

¹⁴ Sentenze del 9 marzo 2021, C-580/2019, *Stadt Offenbach am Main*, e C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, sulle quali cfr.: S. Bellomo, L. Rocchi, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di Giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, 2, pp. 336 ss.; G. Ricci, *La "scomposizione" della nozione di orario di lavoro*, cit., pp. 322 ss.

In definitiva, attraverso un approccio «circolare»¹⁵, il giudice europeo ha elevato il tempo libero – e, più precisamente, la possibilità del lavoratore di poterne fruire in modo pieno – a fattore determinante, rivelatore di una situazione di disponibilità, per così dire, “qualificata”, del lavoratore, tale, da sola, a traghettare il tempo di attesa nell’area dell’orario di lavoro.

Gli approdi raggiunti sui tempi di attesa hanno guidato la Corte di Giustizia anche nelle (rare) occasioni in cui è stata chiamata ad esprimersi sulla collocazione di altre tipologie di tempi c.d. grigi e, segnatamente, il tempo della formazione¹⁶ – ad oggi pacificamente inserito nell’orario di lavoro¹⁷ – e il tempo di spostamento, oggetto della sentenza in esame.

2. I criteri per la qualificazione giuridica del tempo di viaggio dei lavoratori c.d. itineranti secondo la Corte di Giustizia.

Con la pronuncia del 9 ottobre 2025, il giudice europeo conferma e consolida i principi già espressi con la nota sentenza del 10 settembre 2015¹⁸, che rappresenta l’unico precedente nell’ambito della giurisprudenza eurounitaria sulla qualificazione dei tempi di spostamento.

Le argomentazioni sono mutate pressoché pedissequamente dalla citata decisione del 2015. Simile è, del resto, la vicenda concreta trattata, che attiene, in ambedue i casi, alla classificazione del tempo di viaggio dei c.d. lavoratori itineranti (o mobili), ossia di coloro che non hanno una sede di lavoro fissa o abituale.

Speculare è anche la metodologia adottata: a dispetto della tendenza inversa che si osserva nelle sentenze che si sono occupate della qualificazione dei tempi di attesa¹⁹ (in cui tende a valorizzare unicamente il requisito dell’essere a disposizione), in quella del 9 ottobre 2025 la Corte di Giustizia fonda il proprio convincimento sulla base di una analitica verifica sulla presenza di tutti e tre i criteri identificativi elencati dall’art. 2, n. 1, della Direttiva, considerati, quindi, necessariamente compresenti²⁰.

¹⁵ Così V. Leccese, *La disciplina dell’orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT – 40/2006, p. 33. Il concetto è stato poi ripreso in giurisprudenza da Cass. 19 dicembre 2019, n. 34125, da Cass. 27 ottobre 2021, n. 30301 e da Cass. 28 ottobre 2021, n. 30587, tutte in *DeJure.it*.

¹⁶ La Corte di Giustizia non si è invece mai pronunciata sul tempo impiegato dal lavoratore per indossare e togliere gli abiti da lavoro (c.d. tempo tuta), questione ampiamente affrontata invece dai giudici italiani.

¹⁷ Cfr. le sentenze della Corte di Giustizia del 9 luglio 2015, C-87/14 e del 28 ottobre 2021, C-909/19, BX, che giungono a conclusioni tra loro difformi. In particolare, la citata pronuncia del 28 ottobre 2021 (su cui si vedano: M. Altimari, *Sulla formazione obbligatoria rientrante nella nozione di orario di lavoro: l’interpretazione della Corte di Giustizia*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, 4, pp. 831 ss.; S. Magagnoli, *I criteri interpretativi della nozione di orario di lavoro*, cit., pp. 99 ss.; V.A. Poso, *La Corte di Giustizia chiarisce che la formazione professionale imposta dal datore di lavoro rientra sempre nella nozione di orario di lavoro*, in *RivistaLabor*, 25 gennaio 2022; C. Valenti, *La “messa a disposizione” del lavoratore oltre il normale orario di lavoro: quando la formazione obbligatoria deve essere remunerata*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 1, pp. 362 ss.) si allinea all’orientamento all’epoca già sufficientemente consolidato sui requisiti dell’orario di lavoro. Ad ogni modo, la questione ha perso rilevanza, come anticipato (*supra* nota n. 4), a seguito dell’adozione della direttiva 2019/1152/UE.

¹⁸ Sentenza del 10 settembre 2015, C-266/14, *Tycos*, in cui il quesito sottoposto alla Corte di Giustizia riguardava il tempo impiegato dal lavoratore mobile per recarsi dal proprio domicilio al primo cliente e, specularmente, dall’ultimo cliente al proprio domicilio. Per un commento cfr. A. Allamprese, *Tempo di viaggio domicilio clienti e tempo di lavoro nella giurisprudenza della Corte di Giustizia UE*, in *Lav. giur.*, 2016, 3, pp. 257 ss.; Id., *Il tempo di spostamento casa-clienti per la CGUE è orario di lavoro*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 2016, 1, 5 ss.; S. Zitti, *Orario di lavoro e tempo di spostamento domicilio-clienti*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, 1, II, pp. 3 ss.

¹⁹ In particolare, a partire dalla citata sentenza *Matzak*; più in generale, tale approccio si riscontra in quelle che hanno ricompreso nella nozione di orario di lavoro anche il tempo trascorso nell’osservanza di un turno di reperibilità.

²⁰ A favore della tesi secondo cui i tre requisiti sarebbero da costruire in chiave di alternatività tra loro, tra gli altri, R. Cosio, *L’orario di lavoro tra Corte di Giustizia e legislatore comunitario: un dialogo tra sordi?*, in *Foro it.*, 2006, 121, 4, pp. 271 ss.; S. Magagnoli, *I criteri interpretativi della nozione di orario di lavoro*, cit., pp. 99 ss. Nella stessa direzione si sono espressi in diverse occasioni gli avvocati generali: si vedano le conclusioni dell’avvocato generale Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer presentate il 12 luglio 2005,

Più precisamente, la controversia scaturisce dalle rivendicazioni di un gruppo di lavoratori impiegati all'interno di micro-riserve naturali, chiamati a svolgere i propri servizi ogni mese in un luogo diverso.

Per raggiungere il punto in cui eseguire l'attività, i dipendenti dovevano recarsi, attraverso mezzi propri e a un orario stabilito dal datore di lavoro, in un posto specifico all'interno del comune di riferimento, definito «base», dal quale venivano trasportati, a bordo di un veicolo guidato da un dipendente del datore di lavoro, alla sede di destinazione interessata. La società qualificava in termini di orario di lavoro il tempo speso nel tragitto di andata dalla «base» alla destinazione, mentre non veniva riconosciuto tale il tempo impiegato per effettuare il percorso inverso, alla fine della giornata di lavoro. È in relazione a quest'ultimo profilo che il giudice nazionale decide di presentare la domanda di rinvio pregiudiziale, anche alla luce dei contrasti riscontrati all'interno della stessa Corte suprema spagnola²¹.

La decisione della Corte di Lussemburgo, come anticipato, si muove nel solco dei precedenti arresti, concludendo per la riconducibilità del tempo di viaggio nel perimetro dell'orario di lavoro. In particolare, osserva il Collegio, sussiste il requisito dell'«essere [il lavoratore] al lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni», in quanto gli spostamenti costituiscono «strumento necessario»²² per l'esecuzione della prestazione di lavoro. Detti trasferimenti, che dovevano realizzarsi nelle modalità imposte dal datore di lavoro²³, devono essere ritenuti «inscindibilmente connessi alla loro qualità di lavoratori addetti alla biodiversità e quindi inerenti all'esercizio della loro attività»²⁴.

È integrato anche l'elemento dell'essere, il lavoratore, a disposizione del datore di lavoro, poiché, attingendo all'orientamento elaborato in relazione ai tempi di attesa, si deve concludere che, durante lo spostamento, questi non ha la libertà di fruire pienamente di quel tempo²⁵. Al contrario, il prestatore è tenuto ad osservare le istruzioni del datore di lavoro: è quest'ultimo a imporre al personale l'obbligo di ritrovarsi presso una base da lui individuata, a un orario prestabilito, al fine di raggiungere la sede di destinazione mediante veicolo aziendale, condotto da un suo dipendente²⁶.

Infine, anche il dato topografico risulta presente, in quanto, in assenza di un luogo di lavoro fisso o abituale, gli spostamenti da o verso un cliente devono essere considerati «intrinseci alla qualità di lavoratore»²⁷ poiché, in questi casi, il luogo di lavoro non può essere ridotto ai luoghi di intervento fisico di tali lavoratori²⁸.

Dellas, C-14/04, che a sua volta richiama, nel medesimo senso, le conclusioni dell'avvocato generale Antonio Saggio del 16 dicembre 1999, *Simap*, C-303/98.

²¹ Punti 12-16 della sentenza in commento.

²² Punto 25. Si veda nello stesso senso la citata sentenza *Tyco*, punto 32.

²³ In particolare, in relazione all'individuazione della base comune di partenza e di ritorno, all'orario, al veicolo da utilizzare e alla sede di destinazione (punto 27).

²⁴ Punto 28.

²⁵ Punti 31 e 39. Cfr. anche la sentenza *Tyco*, punto 39.

²⁶ Punti 32 e 33.

²⁷ Punto 35. Già in questi termini la sentenza *Tyco*, punto 43.

²⁸ Sulla accezione ampia da attribuire al luogo di lavoro cfr. anche le sentenze del 9 marzo 2021, C-344/19, cit., punto 34 e C-580/19, cit., punto 35, in cui si afferma, seppur con riferimento alla diversa ipotesi del tempo di attesa, che il luogo di lavoro coincide con «qualsiasi luogo in cui il lavoratore è chiamato ad esercitare un'attività su ordine del suo datore di lavoro, anche quando tale luogo non sia il posto in cui egli esercita abitualmente la propria attività professionale». Questo passaggio non è menzionato dalla pronuncia in commento, essenzialmente basata sulla sentenza *Tyco* del 2015, antecedente al dittico di sentenze del 9 marzo 2021.

3. La qualificazione del tempo di viaggio in presenza di un luogo di lavoro fisso o abituale.

L'interpretazione estensiva formatasi nel contesto eurounitario in relazione al tempo di viaggio dei lavoratori c.d. mobili si presenta in linea con l'orientamento già in precedenza diffusosi nelle corti italiane.

I giudici nazionali, infatti, ben prima di quello europeo, si sono dovuti misurare con le perplessità qualificatorie sollevate dai tempi c.d. grigi e, per ciò che qui rileva, dal tempo di spostamento.

Del resto, prima ancora dell'adozione della direttiva 93/104/Ce sull'orario di lavoro, la materia era disciplinata in Italia da una normativa che prendeva espressamente in considerazione «il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro», escludendolo dal concetto di orario di lavoro (e, segnatamente, da quello di «lavoro effettivo»), secondo una risalente disposizione²⁹, che è stata fatta salva anche dalla successiva riforma *ex d.lgs. n. 66/2003*³⁰ e che è stata di recente oggetto di espressa abrogazione³¹.

La previsione si fondava su una *ratio* molto chiara: poiché il tempo di percorrenza dipendeva dalla collocazione del domicilio del lavoratore e dalla distanza rispetto alla sede di lavoro, non poteva essere addebitato al datore il costo di tale scelta, rimessa unicamente al lavoratore.

Residuavano però alcuni dubbi sulla classificazione del tempo impiegato dal lavoratore per spostarsi da (o verso) un luogo di lavoro diverso da quello fisso o abituale. Attorno a tali ipotesi, si è consolidato nel corso degli anni un indirizzo secondo cui, sebbene il tempo di viaggio sia generalmente escluso dall'orario di lavoro, esso deve ritenersi ricompreso in tale perimetro se è «connaturato»³² o «inerente»³³ alla prestazione lavorativa o, ancora, ne rappresenti una «modalità di espletamento»³⁴.

In altri termini, deve sussistere un nesso di funzionalità tra lo spostamento e l'esecuzione dell'attività lavorativa, che si ravvisa certamente «nel caso in cui il dipendente, obbligato a presentarsi presso la sede aziendale, è poi di volta in volta destinato in diverse località per svolgervi la sua prestazione lavorativa»³⁵. Alla luce di tale orientamento è stato, quindi, ricondotto nell'area dell'orario di lavoro il tempo di spostamento dei c.d. lavoratori itineranti.

Alla stregua dei medesimi principi, è stato collocato all'interno dell'orario di lavoro anche il tempo occorrente al lavoratore per effettuare altri tipi di spostamento: ad esempio quello per muoversi

²⁹ Art. 5, r.d. n. 1955/1923, adottato in attuazione del r.d.l. n. 692/1923. Specularmente, il r.d. n. 1956/1923 sulle attività agricole escludeva dal lavoro effettivo e dal computo della durata massima normale della giornata di lavoro il «tempo per l'andata al campo o al posto di lavoro e quello per il ritorno, in conformità delle consuetudini locali».

³⁰ Art. 8, comma 3, d.lgs. n. 66/2003.

³¹ I regi decreti nn. 1955 e 1956 del 1923 rientrano tra gli atti abrogati dalla l. 7 aprile 2025, n. 56. In passato si è discusso sulla natura formale o materiale del rinvio operato ai menzionati regi decreti dal d.lgs. n. 66/2003. La tesi prevalentemente seguita propendeva per il rinvio recettizio: così R. Del Punta, *La riforma dell'orario di lavoro*, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in *Dir. prat. lav.*, 2003, 22, p. VII; V. Bavaro, *Algebra e diritti nei criteri di computo dell'orario di lavoro*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana attuativa delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, p. 275; D. Simonato, *Sub. artt. 1 e 2. Finalità e definizioni*, in C. Cester, M.G. Mattarolo, M. Tremolada (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, Giuffrè, Milano, pp. 53-54; C. Spinelli, *La disciplina delle pause*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro*, cit., p. 335. Opta per un rinvio formale L. Tartaglione, *La riforma dell'organizzazione dell'orario di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2003, p. 421.

³² Cass. 7 giugno 1996, n. 5323 e Cass. 1° settembre 1997, n. 8275, entrambe in *DeJure.it*.

³³ Cass. 14 marzo 2006, n. 5496, in *DeJure.it*.

³⁴ Cass. 8 marzo 1990, n. 1878, in *DeJure.it*.

³⁵ *Ex multis* Cass. 9 dicembre 1999, n. 13804; Cass. 11 aprile 2003, n. 5775; Cass. 14 marzo 2006, n. 5496, che aggiunge che il nesso di funzionalità «deve riconoscersi, in generale, in tutte le ipotesi in cui il lavoratore sia obbligato dal datore di lavoro, per ragioni inerenti alla prestazione, a risiedere in un determinato luogo, sì che lo spostamento da questo alla sede aziendale per lo svolgimento delle ordinarie attività lavorative è senz'altro computabile nell'orario di lavoro»; Cass. 15 ottobre 2013, n. 23360; Cass. 26 luglio 2010, n. 17511, tutte in *DeJure.it*.

da una diga all'altra³⁶ o per compiere un tragitto interno alla sede aziendale³⁷.

Come accennato, la lettura offerta dalla giurisprudenza nazionale sui tempi di spostamento appare coerente con i successivi pronunciamenti della Corte di Giustizia³⁸. Anzi, a ben vedere, applicando le regole ermeneutiche elaborate in ambito eurounitario, si potrebbe allargare ulteriormente l'area occupata dall'orario di lavoro, così da comprendere anche "tipologie" di tempo di viaggio che ne sono rimaste generalmente estranee.

Simili suggestioni si riferiscono in particolare al caso della trasferta, in cui il lavoratore, dotato di una sede di lavoro fissa o abituale, subisce un temporaneo mutamento del luogo di lavoro. In queste ipotesi, di norma, la contrattazione collettiva (cui è rimesso il governo della materia) si limita a riconoscere una tutela di natura solo economica (sotto forma di indennità di trasferta), diretta a compensare il disagio psicofisico e materiale dovuto alla faticosità degli spostamenti, negando, però, che quel lasso temporale possa essere computato come orario di lavoro³⁹.

A diverse conclusioni si potrebbe giungere enfatizzando la menzionata rilettura della nozione di orario elaborata dalla Corte di Giustizia e incentrata sull'assenza di una piena e libera pianificazione e gestione del tempo libero da parte del lavoratore.

Il lavoratore in trasferta, infatti, realizza uno spostamento che è deciso dal datore di lavoro (secondo modalità dal medesimo determinate) e che è funzionale all'esecuzione della prestazione di lavoro.

Soprattutto, si deve tenere in debito conto il fatto che, durante il viaggio, il lavoratore non ha la libertà di programmare e di godere di quel tempo per dedicarsi ai propri interessi privati, perché materialmente impegnato in una attività – quella di spostamento – strumentale alla prestazione lavorativa⁴⁰ e assoggettata alle istruzioni datoriali o quantomeno da queste «rigorosamente condizionat[a]»⁴¹.

Nella direzione indicata sembrano muoversi le osservazioni espresse dal giudice rumeno che, circa due anni fa, ha presentato domanda di rinvio pregiudiziale dinnanzi alla Corte di Giustizia⁴².

³⁶ Trib. Palermo 4 maggio 2022, in *DeJure.it*.

³⁷ Cass. 28 maggio 2024, n. 14848, in *DeJure.it*, in cui la Suprema Corte ha considerato orario di lavoro il tempo che separa il momento della timbratura del cartellino (svolta all'ingresso della sede aziendale) e quello per completare la procedura di log on e, viceversa, quello impiegato nel tragitto opposto, dopo la procedura di log off, per raggiungere i tornelli in uscita, trattandosi di attività obbligatoria ed etero-diretta.

³⁸ Tra le più recenti si veda Cass. 29 novembre 2021, n. 37286, con nota di P. Ruffo, *Il tempo di spostamento domicilio-clienti costituisce orario di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 4, 1119 ss.; Cass. 21 settembre 2023, n. 27008; Cass. 17 giugno 2024, n. 16674, tutte in *DeJure.it*. In questi casi è considerato orario di lavoro il tempo impiegato dai lavoratori (principalmente tecnici installatori e manutentori) per raggiungere il primo cliente e per tornare dall'ultimo cliente verso la sede aziendale. Invero, il dipendente è dotato di un terminale aziendale attraverso cui visualizzare i luoghi degli interventi da compiere, deve "timbrare" l'orario di inizio del lavoro e ricevere istruzioni dal datore di lavoro, sicché risulta a disposizione di quest'ultimo. Cfr. anche C.A. Ancona 18 agosto 2017, in *DeJure.it*, che richiama la sentenza *Tycor* del 10 settembre 2015. V. pure Cass. 31 maggio 2024, n. 15332, che – pur ricostruendo i principi elaborati dalla giurisprudenza nazionale ed eurounitaria in materia – ha escluso che si potesse qualificare come tempo di lavoro quello impegnato dai macchinisti negli spostamenti dal loro domicilio agli impianti e viceversa perché non assoggettati in quel lasso temporale all'eterodirezione del datore di lavoro.

³⁹ La giurisprudenza si è generalmente espressa in passato nel senso di escludere dall'orario di lavoro il tempo di viaggio in caso di trasferta: cfr. Cass. 22 marzo 2004, n. 5701, in *DeJure.it*, che richiama Cass. 3 febbraio 2000, n. 1202 e Cass. 10 aprile 2001, n. 5359. La tesi è stata accolta anche dalla risposta ad interpello del 2 aprile 2010, n. 15 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ma si veda più di recente Trib. Padova, 6 marzo 2024, in cui si ammette la computabilità del tempo di viaggio nell'orario di lavoro, benché solo in relazione al tragitto di andata verso il luogo della trasferta e non anche per quello di ritorno verso l'abitazione del lavoratore.

⁴⁰ Come già osservato altrove (L. Monterossi, *I "tempi grigi"*, cit., pp. 78-79), in questi casi il fatto che il lavoratore sia concretamente impegnato in un'attività e non versi in uno stato di inattività (come nel caso dei tempi di attesa) rende più agevole l'accertamento sulla sussistenza di vincoli tali da impedire il libero godimento di quel tempo da parte del singolo.

⁴¹ M. Persiani, *Trasferta e rispetto dell'orario di lavoro*, in *Giur. it.*, 2024, 6, pp. 1339 ss.

⁴² Domanda pregiudiziale depositata l'11 giugno 2024, C-420/24.

Più precisamente, il procedimento – ancora pendente – attiene alla qualificazione del tempo di spostamento di un lavoratore assegnato ad una sede di lavoro fissa o abituale, il quale, su indicazione del datore di lavoro e mediante un'autovettura messa a disposizione da quest'ultimo, è tenuto ad effettuare vari spostamenti in località diverse per svolgere delle verifiche.

Mettendo in discussione la decisione emessa nel precedente grado di giudizio e invocando gli approdi eurounitari, la Corte rumena sottolinea che il lavoratore inviato in trasferta subisce dei vincoli nella gestione del proprio tempo libero che derivano, da un punto di vista geografico e temporale, dal dover svolgere le proprie mansioni in un'altra località⁴³. Sul tema, viene altresì richiamato un arresto della Corte dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA) – pur non vincolante per gli Stati membri dell'UE – in cui, sulla scorta dei principi espressi dal giudice europeo, il tempo di viaggio occorrente per spostarsi verso un luogo di lavoro diverso da quello di presenza fisso o abituale è stato considerato rientrante nel concetto di orario di lavoro⁴⁴.

Alla luce della ricostruzione svolta, dunque, in attesa che si pronunci nuovamente il giudice dell'UE, sembrano sussistere fondati argomenti per includere nel concetto di orario di lavoro anche il tempo di viaggio del lavoratore inviato in trasferta. Una simile impostazione, peraltro, si porrebbe del tutto in linea con la crescente esigenza dei singoli lavoratori di riappropriarsi del proprio tempo⁴⁵ e con l'obiettivo del legislatore europeo di tutelare la piena programmabilità e fruizione del loro tempo libero⁴⁶.

⁴³ Nel caso di specie, il lavoratore era costretto a trascorrere numerose ore nel traffico per poter rientrare nel proprio domicilio.

⁴⁴ Sentenza del 15 luglio 2021, *Eyjólfur Orrí Sverrisson c. Stato islandese*, E-11/20. Cfr. anche la sentenza della Corte EFTA del 27 novembre 2017, *Thorbjørn Selstad Thue and the Norwegian Police Federation c. the Norwegian Government*, E-19/16 (richiamata dalla sentenza del 15 luglio 2021, E 11/20), che va nel medesimo senso. In ambedue le occasioni, la Corte affronta infine un problema pratico di non poco momento, stabilendo che, ai fini dell'individuazione del punto di partenza o di arrivo, utile per il computo del tempo di viaggio qualificato in termini di orario di lavoro, si debba prediligere, tra il domicilio del lavoratore e il luogo di lavoro abituale, quello che garantisca il tragitto più breve. Si aggiunge inoltre nelle richiamate pronunce che, ai fini dell'operazione qualificatoria, resta irrilevante l'intensità del lavoro svolto durante i viaggi o la frequenza degli spostamenti, a meno che quest'ultima non sia tale da modificare il luogo di lavoro fisso o abituale.

⁴⁵ Su questi temi già diffusamente in passato R. De Luca Tamajo, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. rel. ind.*, 1986, 31, pp. 433 e ss.; C. Cester, *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1995, 17, pp. 9 ss.

⁴⁶ Cfr., tra le altre, la direttiva 2019/1152/CE.