

TEMPO DI VIAGGIO E ORARIO DI LAVORO: L'EVOLUZIONE DEI CRITERI DI QUALIFICAZIONE TRA DIRITTO INTERNO E DIRITTO UE

DI ANDREA OTTOLINA AVVOCATO IN MILANO

Una questione che le aziende si trovano sempre più spesso a dover affrontare riguarda il trattamento del **tempo di viaggio** dei propri dipendenti, in particolare nel caso del personale c.d. *on the field*: tecnici che non operano stabilmente presso la sede aziendale, ma si recano direttamente presso i clienti, spesso partendo dalla propria abitazione, per eseguire interventi di manutenzione, installazione o assistenza.

In questi casi, **quando inizia l'orario di lavoro?** Con la partenza dal domicilio oppure con l'arrivo presso il cliente e l'avvio dell'attività lavorativa vera e propria?

L'occasione per tornare sul tema è offerta dalla recentissima ordinanza della **Corte di Cassazione n. 644 del 12 gennaio 2026**, la quale, muovendo da una fattispecie relativa agli spostamenti di una guardia giurata verso la sede del cliente ove effettuava il piantonamento, ricostruisce in modo particolarmente chiaro la nozione di orario di lavoro alla luce dell'evoluzione più recente della giurisprudenza, anche della Corte di Giustizia UE.

Il punto di partenza non può che essere la definizione normativa. L'**art. 1 del D.lgs. n. 66/2003**, recependo l'**art. 2 della Direttiva 2003/88/CE**, qualifica come orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore e nell'esercizio delle proprie funzioni, configurando una no-

zione ampia e strutturalmente diversa da quella tradizionale di lavoro effettivo.

Nel sistema precedente alla riforma del 2003, il concetto di orario di lavoro era sostanzialmente legato alla prestazione in senso stretto, con esclusione dei tempi non direttamente produttivi. Con il recepimento della Direttiva europea, l'impostazione è sostanzialmente mutata: non conta soltanto l'attività materialmente svolta, ma anche il fatto che il lavoratore sia, in un dato momento, **a disposizione del datore e inserito nella sua organizzazione**.

In tale prospettiva si colloca la **Circolare del Ministero del Lavoro n. 8/2005** che, illustrando la riforma del 2003, evidenzia come la nuova nozione di orario di lavoro non coincida più con il solo lavoro effettivo, ma comprenda anche periodi di mera disponibilità, nei quali il lavoratore è tenuto a permanere nel luogo indicato dal datore e a rendersi pronto alla prestazione.

L'applicazione di questa nozione di orario di lavoro al tempo di viaggio è stata chiaramente delineata dalla **Corte di Giustizia** con la **sentenza C-266/14 del 10 settembre 2015** (c.d. **sentenza Tyco**). In tale pronuncia, la Corte ha affermato che, nel caso di lavoratori privi di un luogo di lavoro fisso o abituale, il tempo di spostamento tra il domicilio e il primo cliente, nonché tra l'ultimo cliente e il domicilio, può integrare orario di lavoro ai sensi della Direttiva 2003/88/CE quando lo spo- ➤

stamento rappresenta parte necessaria della prestazione, poiché il datore ne organizza modalità, tempi e destinazioni e il lavoratore, durante il tragitto, resta inserito nell'organizzazione aziendale senza poter disporre liberamente del proprio tempo.

I principi affermati in *Tyco* sono stati recepiti anche dalla **Commissione europea** che, con la Comunicazione interpretativa del 2017 sulla Direttiva 2003/88, ha dedicato uno specifico passaggio al tempo di spostamento dei lavoratori privi di un luogo di lavoro fisso. In tale documento si chiarisce che il tempo di viaggio verso il primo cliente e di rientro dall'ultimo può integrare orario di lavoro quando lo spostamento si inserisce **nell'ambito dell'attività organizzata dal datore** e si svolge secondo modalità da questi determinate, senza che il lavoratore possa gestirlo in autonomia.

La giurisprudenza della **Corte di Cassazione** si è progressivamente allineata a questo approccio. Con la **sentenza n. 37286 del 29.11.2021**, in un caso riguardante tecnici c.d. *on the field* operanti presso clienti, la Corte ha valorizzato il fatto che l'azienda organizzasse direttamente il primo e l'ultimo intervento della giornata, fornisse strumenti di comunicazione e inserisse il lavoratore in un sistema di pianificazione centralizzata, riconoscendo che, in tale contesto, il tempo di viaggio assumeva **natura funzionale ed eterodiretta**, rientrando quindi a pieno titolo nell'orario di lavoro.

La successiva sentenza della Corte di Cassazione **n. 15332 del 31.05.2024** ha ribadito che il tempo per raggiungere il luogo di lavoro non è, di regola, orario di lavoro, precisando tuttavia che esso lo diventa, in particolare **in assenza di una sede fissa o abituale**, quando si configura come parte integrante e necessaria della prestazione e non è nella libera disponibilità del lavoratore. Muovendo da tali principi, nel caso esaminato la Corte ha escluso che i dipendenti fossero soggetti ad un

potere di eterodirezione durante gli spostamenti domicilio-impianto, rilevando che essi si recavano presso un numero predeterminato di siti e dunque non presso luoghi continuamente mutevoli o indeterminati. I siti di destinazione, essendo preventivamente individuabili e conosciuti dai lavoratori, erano quindi qualificabili come base operativa sostanzialmente stabile. Di conseguenza il tempo di spostamento necessario per raggiungerli è stato ritenuto dal Supremo Collegio nella disponibilità dei lavoratori e quindi escluso dalla nozione di orario di lavoro.

L'**ordinanza n. 644 del 12.01.2026** si inserisce coerentemente in questa linea interpretativa ed è particolarmente significativa perché richiama espressamente la nozione di orario di lavoro così come evolutasi dalla Direttiva 2003/88, riepiloga in modo molto puntuale i principi fissati dalla sentenza c.d. *Tyco* della Corte di Giustizia e ribadisce che l'applicazione di tali principi richiede una **verifica in concreto dell'assetto organizzativo aziendale**. Nel caso deciso, è stata esclusa la natura di orario di lavoro del tempo di viaggio, in quanto il lavoratore, nella sua funzione di guardia giurata, operava stabilmente presso uno specifico cliente, quindi presso una postazione sostanzialmente fissa e costante per ciascuna giornata lavorativa, senza ricevere dal datore di lavoro direttive in ordine alla destinazione, né ai tempi e alle modalità di spostamento.

A ulteriore conferma dei principi sin qui richiamati, vale la pena ricordare la disciplina del CCNL Terziario in tema di tempo di viaggio. L'art. 130, muovendo da una nozione tradizionale (e come visto superata) dell'orario di lavoro inteso come lavoro effettivo, esclude che rientri nel lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro. Il successivo art. 143 integra tale previsione e stabilisce che, nel caso di lavoratore comandato fuori sede, l'orario di lavoro decorre dal luogo indicato per l'esecuzione della prestazione. Que- ➤

sta norma, tuttavia, fa espresso riferimento alla **sede ove il lavoratore presta normalmente servizio**, presupponendo dunque l'esistenza di un luogo abituale di lavoro. Ne consegue, sul piano sistematico, che tale disciplina è costruita sul modello della sede stabile e non è automaticamente estensibile ai lavoratori strutturalmente itineranti, privi di una sede abituale e impiegati in modo continuativo presso clienti individuati e organizzati dall'azienda.

La questione, oggi, può dirsi quindi sufficientemente chiara, quantomeno sul piano teorico. Il tempo di spostamento non è automaticamente escluso né automaticamente incluso

nell'orario di lavoro: resta fuori quando costituisce mero tempo per recarsi al lavoro, nella disponibilità del lavoratore e privo di vincoli organizzativi specifici. Può invece rientrarvi quando rappresenta parte strutturale della prestazione ed è assoggettato al potere organizzativo del datore, in particolare nei casi di lavoratori senza luogo di lavoro fisso o abituale.

Per le imprese che impiegano personale c.d. *on the field*, quindi, la questione non può risolversi in una valutazione astratta sulla decorrenza dell'orario, ma richiede necessariamente un'analisi puntuale dell'assetto organizzativo concreto, al fine di misurare in concreto la conformità giuridica delle scelte aziendali.