



## Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE  
YVES BOT  
presentate l'11 giugno 2015<sup>1</sup>

**Causa C-266/14**

**Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)  
contro  
Tyco Integrated Security SL,  
Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA**

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Audiencia Nacional (Spagna)]

«Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori — Direttiva 2003/88/CE — Organizzazione dell'orario di lavoro — Nozione di “orario di lavoro” — Lavoratori itineranti — Assenza di un luogo di lavoro fisso o abituale — Tempo di spostamento dal domicilio dei lavoratori al primo cliente e dall'ultimo cliente al domicilio dei lavoratori»

1. La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro<sup>2</sup>.
2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia fra la Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.), da un lato, e la Tyco Integrated Security SL e la Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (in prosieguo: le «imprese di cui al procedimento principale»), dall'altro, concernente il rifiuto, da parte di queste ultime, di riconoscere come «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, il tempo che i loro dipendenti impiegano ogni giorno per spostarsi dal loro domicilio al loro primo cliente e dal loro ultimo cliente al loro domicilio.
3. Nelle presenti conclusioni, illustrerò le ragioni per cui ritengo che l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle che caratterizzano la causa principale, costituisce «orario di lavoro» ai sensi di tale disposizione il tempo che lavoratori itineranti, ossia lavoratori che non hanno un luogo di lavoro fisso o abituale, impiegano per spostarsi dal loro domicilio al primo cliente indicato dal loro datore di lavoro e dall'ultimo cliente indicato dal loro datore di lavoro al loro domicilio.

1 — Lingua originale: il francese.

2 — GU L 299, pag. 9.

## I – Contesto normativo

### A – Diritto dell'Unione

4. L'articolo 1 della direttiva 2003/88 dispone 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 [<sup>3</sup>], fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva.

Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 8, la presente direttiva non si applica alla gente di mare, quale definita nella direttiva 1999/63/CE [<sup>4</sup>].

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».

5. L'articolo 2 della direttiva 2003/88, intitolato «Definizioni», prevede ai suoi punti 1, 2 e 7:

«Ai sensi della presente direttiva si intende per:

1. "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;

2. "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

(...)

7. "lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile».

6. L'articolo 3 di tale direttiva, intitolato «Riposo giornaliero», così recita:

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

3 — Direttiva 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).

4 — Direttiva del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST) (GU L 167, pag. 33).

## B – *La normativa spagnola*

7. L'articolo 34 del testo consolidato dello Statuto dei lavoratori, risultante dal regio decreto legislativo del 24 marzo 1995, n. 1 (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)<sup>5</sup>, nella sua versione applicabile alla data dei fatti della controversia principale, dispone quanto segue:

«1. L'orario di lavoro è stabilito mediante contratto collettivo o contratto individuale di lavoro.

La durata massima dell'orario di lavoro ordinario è pari a una media di quaranta ore settimanali di lavoro effettivo su base annua.

(...)

3. Tra la fine di una giornata di lavoro e l'inizio di quella seguente devono trascorrere almeno dodici ore.

Il numero di ore ordinarie di lavoro effettivo giornaliero non può essere superiore a nove, salvo che venga stabilita una diversa distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero mediante contratto collettivo o, in mancanza, con un accordo tra l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori, rispettando in ogni caso il periodo di riposo tra una giornata di lavoro e l'altra.

(...)

5. L'orario di lavoro è calcolato in modo che sia all'inizio che alla fine dell'orario di lavoro giornaliero il lavoratore si trovi sul posto di lavoro.

(...)».

## II – I fatti della controversia principale e la questione pregiudiziale

8. Le imprese di cui al procedimento principale sono due imprese di installazione e manutenzione di sistemi di sicurezza, operanti principalmente nell'installazione e nella manutenzione, rispettivamente, di sistemi di rilevamento delle intrusioni e di sistemi antifurto nei locali commerciali.

9. I lavoratori tecnici di queste due imprese, circa 75 per ciascuna di esse, prestano i loro servizi in gran parte delle province della Spagna e ognuno di loro è assegnato a una provincia o zona territoriale determinata.

10. Nel 2011, le imprese di cui al procedimento principale hanno chiuso i loro uffici nelle varie province, assegnando tutti i loro lavoratori all'ufficio centrale di Madrid (Spagna).

11. I lavoratori tecnici di queste due imprese si occupano dell'installazione e della manutenzione degli impianti di sicurezza nelle abitazioni private e nei locali industriali e commerciali siti nella zona territoriale di loro competenza, che comprende la totalità o parte della provincia nella quale operano ovvero più province.

12. Tali lavoratori dispongono di un veicolo dell'impresa con il quale si spostano quotidianamente dal loro domicilio ai luoghi in cui devono effettuare le operazioni di installazione o manutenzione dei sistemi di sicurezza e con il quale ritornano al loro domicilio alla fine della giornata.

5 — BOE del 29 marzo 1995, n. 75, pag. 9654.

13. Secondo l'Audiencia Nacional (Spagna), la distanza tra il domicilio di un lavoratore e il luogo in cui quest'ultimo deve effettuare un intervento è estremamente variabile e può talvolta superare i 100 chilometri.

14. I lavoratori tecnici devono inoltre recarsi una o più volte alla settimana presso gli uffici di un'agenzia logistica di trasporti nelle vicinanze del loro domicilio per ritirare del materiale, nonché le apparecchiature e i pezzi di ricambio di cui necessitano per eseguire i loro interventi.

15. Per l'espletamento delle loro mansioni, detti lavoratori dispongono di un telefono cellulare Blackberry che consente loro di comunicare a distanza con l'ufficio centrale di Madrid. Un'applicazione installata sul loro telefono consente a detti lavoratori di ricevere quotidianamente, alla vigilia della loro giornata di lavoro, una tabella di viaggio indicante i vari luoghi nei quali devono recarsi nel corso di tale giornata, nell'ambito della loro zona territoriale di intervento, e gli orari degli appuntamenti con i clienti. Tramite un'altra applicazione, questi stessi lavoratori annotano i dati relativi agli interventi effettuati e li trasmettono alla loro impresa, ai fini della registrazione degli incidenti incontrati e delle operazioni effettuate.

16. Le imprese di cui al procedimento principale non computano nell'orario di lavoro il tempo impiegato per il primo spostamento quotidiano, ossia dal domicilio del lavoratore al primo cliente, né quello impiegato per l'ultimo spostamento quotidiano, ossia dall'ultimo cliente al domicilio del lavoratore. Esse ritengono pertanto che si tratti di periodi di riposo.

17. Le imprese di cui al procedimento principale computano pertanto la giornata di lavoro in funzione del tempo trascorso tra l'arrivo del lavoratore presso il luogo del primo cliente della giornata e la partenza dal luogo dell'ultimo cliente, includendovi unicamente i trasferimenti intermedi fra i clienti.

18. Prima della chiusura degli uffici provinciali, le imprese di cui al procedimento principale calcolavano che l'orario di lavoro iniziasse a decorrere quando il lavoratore giungeva presso i locali dell'impresa per prendere il veicolo destinatogli e ricevere l'elenco dei clienti presso cui recarsi e la tabella di viaggio. L'orario di lavoro terminava quando egli tornava presso i locali dell'impresa per lasciarvi il veicolo.

19. Il giudice del rinvio ritiene che le nozioni di orario di lavoro e di periodo di riposo siano contrapposte nella direttiva 2003/88 e che, pertanto, tale direttiva non consenta di prendere in considerazione situazioni intermedie. Tale giudice osserva parimenti che il tempo di spostamento dal domicilio del lavoratore al suo posto di lavoro e dal suo posto di lavoro al suo domicilio non viene preso in considerazione come orario di lavoro dall'articolo 34, paragrafo 5, del testo consolidato dello Statuto dei lavoratori. Secondo detto giudice, il legislatore nazionale avrebbe optato per tale soluzione in quanto ha ritenuto che il lavoratore sia libero di scegliere il luogo in cui fissa il proprio domicilio, il che significa che è lui stesso che sceglie di abitare ad una distanza maggiore o minore dal proprio luogo di lavoro, in funzione delle sue possibilità.

20. Il giudice del rinvio osserva che, nel caso dei lavoratori mobili del settore dei trasporti terrestri, tale regola deve essere attenuata. Infatti, in relazione a tale categoria di lavoratori, il legislatore nazionale sembra aver ritenuto che il loro posto di lavoro si trovi nel veicolo stesso, considerandosi quindi come orario di lavoro il tempo di spostamento di tali lavoratori. Detto giudice si chiede pertanto se la situazione dei lavoratori di cui al procedimento principale potrebbe essere considerata analoga a quella dei lavoratori del settore dei trasporti.

21. Per il giudice del rinvio, il fatto che i lavoratori di cui al procedimento principale vengano informati del tragitto da percorrere e dei servizi particolari che devono fornire ai clienti qualche ora prima dell'appuntamento sul loro telefono cellulare comporta che detti lavoratori non abbiano più la facoltà di adeguare la loro vita privata e il loro luogo di residenza in funzione della prossimità al loro luogo di lavoro, dato che quest'ultimo varia giornalmente. Ne consegue che il tempo di spostamento non

potrebbe essere considerato come periodo di riposo, alla luce, segnatamente, dell'obiettivo di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori perseguito dalla direttiva 2003/88. Inoltre, secondo il giudice del rinvio, non si tratterebbe neppure di un periodo di tempo in cui il lavoratore è, a rigore, a disposizione del suo datore di lavoro affinché questi possa impartirgli un qualsivoglia compito diverso dallo spostamento stesso. La questione se, in conformità di tale direttiva, debba ritenersi che si sia in presenza di un orario di lavoro o di un periodo di riposo non sarebbe tuttavia chiara.

22. In tali circostanze, l'Audiencia National ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre la Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2 della direttiva 2003/88 (...) debba essere interpretato nel senso che, [ove un lavoratore] che non sia assegnato a un luogo di lavoro fisso, ma debba spostarsi quotidianamente dal proprio domicilio alla sede di un cliente dell'impresa, ogni giorno diverso, facendo ritorno al proprio domicilio dal luogo in cui si trova un altro cliente, anch'esso diverso (in base a una tabella di viaggio o a un elenco stabiliti dall'impresa il giorno precedente), sempre nell'ambito di un'area geografica più o meno estesa, nelle condizioni di cui alla controversia principale, [il tempo che tale lavoratore] impiega per il trasferimento, all'inizio e alla fine della giornata, rientri nell' "orario di lavoro" secondo la definizione data a tale nozione dal menzionato articolo 2 della direttiva, o debba, invece, essere considerato come "periodo di riposo"».

### III – Analisi

23. Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede alla Corte, in sostanza, se l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle che caratterizzano la causa principale, costituisca «orario di lavoro» ai sensi di tale disposizione il tempo che lavoratori itineranti, ossia lavoratori che non hanno un luogo di lavoro fisso o abituale, impiegano per spostarsi dal loro domicilio al primo cliente indicato dal loro datore di lavoro e dall'ultimo cliente indicato dal loro datore di lavoro al loro domicilio.

24. L'obiettivo della direttiva 2003/88 è fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro. Tale armonizzazione a livello dell'Unione europea in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è intesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi periodi minimi di riposo – in particolare giornaliero e settimanale – e periodi di pausa adeguati e prevedendo un tetto di 48 ore per la durata media della settimana lavorativa, limite massimo con riguardo al quale viene espressamente precisato che esso include le ore straordinarie<sup>6</sup>.

25. Tenuto conto di tale obiettivo sostanziale, ogni lavoratore deve, segnatamente, beneficiare di periodi di riposo adeguati che, oltre ad essere effettivi, consentendo alle persone interessate di recuperare la fatica dovuta al lavoro, devono anche rivestire un carattere preventivo tale da ridurre il più possibile il rischio di alterazione della sicurezza e della salute dei lavoratori che l'accumulo di periodi di lavoro senza il necessario riposo può costituire<sup>7</sup>.

26. Le varie prescrizioni enunciate dalla direttiva 2003/88 in materia di durata massima del lavoro e di periodi minimi di riposo costituiscono disposizioni della normativa sociale dell'Unione che rivestono importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute<sup>8</sup>.

6 — Ordinanza Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, punto 40 e la giurisprudenza ivi citata).

7 — Sentenza Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punto 92).

8 — Ordinanza Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, punto 41 e la giurisprudenza ivi citata).

27. La Corte ha ripetutamente dichiarato che tale direttiva definisce la nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della stessa comprendendovi qualsiasi periodo in cui il dipendente sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, e che tale nozione va intesa in opposizione al periodo di riposo, in quanto ciascuna delle due nozioni esclude l'altra<sup>9</sup>.

28. In tale contesto, la Corte ha precisato, da un lato, che la direttiva 2003/88 non prevede categorie intermedie tra i periodi di lavoro e quelli di riposo e, dall'altro, che tra gli elementi caratteristici della nozione di «orario di lavoro» ai sensi di tale direttiva, non figura l'intensità del lavoro svolto dal dipendente o il rendimento di quest'ultimo<sup>10</sup>.

29. In tal senso, detta direttiva non prevede «periodi grigi» che si intercalano tra l'orario di lavoro e il periodo di riposo. Conformemente al sistema istituito dal legislatore dell'Unione, la Corte ha mantenuto un approccio binario in base al quale ciò che non rientra nella nozione di orario di lavoro ricade nella nozione di periodo di riposo, e viceversa.

30. La Corte ha parimenti affermato che le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo», ai sensi della direttiva 2003/88, costituiscono nozioni di diritto dell'Unione che occorre definire secondo criteri oggettivi, facendo riferimento al sistema e alla finalità di tale direttiva, intesa a stabilire prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori. Infatti, soltanto una siffatta interpretazione autonoma può assicurare la piena efficacia di tale direttiva nonché l'applicazione uniforme delle suddette nozioni in tutti gli Stati membri<sup>11</sup>.

31. La definizione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, è fondata su tre criteri che, alla luce della giurisprudenza della Corte, sembra debbano considerarsi cumulativi. Si tratta del criterio spaziale (essere sul luogo di lavoro), del criterio d'autorità (tenersi a disposizione del datore di lavoro) e del criterio professionale (essere nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni)<sup>12</sup>.

32. La mancata considerazione come «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, del tempo che i lavoratori itineranti impiegano per spostarsi dal loro domicilio al primo cliente indicato dal loro datore di lavoro e dall'ultimo cliente indicato dal loro datore di lavoro al loro domicilio si pone in contrasto, a mio avviso, con tale direttiva, nella misura in cui ricorrono, per quanto attiene a tale categoria di lavoratori, i tre criteri menzionati nella definizione figurante in tale disposizione.

33. Inizierò la mia dimostrazione con l'ultimo dei tre criteri elencati, il quale esige che il lavoratore sia nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni.

34. Le imprese di cui al procedimento principale ritengono che l'attività dei lavoratori tecnici da esse impiegati debba essere intesa unicamente come realizzazione delle prestazioni tecniche di installazione e di manutenzione dei sistemi di sicurezza. Per contro, a loro avviso, il tragitto compiuto fra il domicilio di tali lavoratori e il primo cliente, nonché quello compiuto fra l'ultimo cliente e il domicilio di detti lavoratori non dovrebbero essere considerati parte della loro attività.

35. Non condivido tale opinione.

9 — Ibidem (punto 42 e la giurisprudenza ivi citata).

10 — Ibidem (punto 43 e la giurisprudenza ivi citata).

11 — Ibidem (punto 44 e la giurisprudenza ivi citata).

12 — V., in relazione alla sentenza Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), commento di Vigneau, C., *European Review of Private Law*, n. 13, vol. 2, Kluwer Law International, Paesi Bassi, 2005, pag. 219, specialmente pag. 220.



36. I lavoratori itineranti possono essere definiti come lavoratori che non hanno un luogo di lavoro fisso o abituale. Tali lavoratori sono pertanto chiamati ad intervenire ogni giorno in luoghi diversi.

37. Risulta da tale definizione che lo spostamento di detti lavoratori è intrinseco alla loro qualità di lavoratore itinerante ed è dunque inerente all'esercizio della loro attività.

38. I lavoratori di cui al procedimento principale devono necessariamente spostarsi per effettuare le operazioni di installazione e manutenzione dei sistemi di sicurezza presso diversi clienti dell'impresa che li impiega. In altre parole, gli spostamenti di tali lavoratori sono lo strumento necessario all'esecuzione, da parte dei medesimi, delle loro prestazioni tecniche presso i clienti indicati dal loro datore di lavoro. Tali spostamenti devono pertanto essere considerati parte dell'attività di detti lavoratori.

39. Come emerge dalla sua decisione di rinvio, il giudice a quo sembra nutrire dubbi soprattutto in ordine alla questione se sia soddisfatto il secondo criterio della definizione dell'orario di lavoro, ossia il criterio in forza del quale il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro.

40. Si tratta in tal caso, anzitutto, di un criterio di autorità che implica la permanenza del rapporto di subordinazione del primo nei confronti del secondo<sup>13</sup>.

41. Essere a disposizione del proprio datore di lavoro significa essere in una situazione giuridica caratterizzata dal fatto che il lavoratore è soggetto alle consegne e al potere organizzativo del proprio datore di lavoro, a prescindere dal luogo in cui tale lavoratore si trovi. In altre parole, si tratta del tempo in cui il lavoratore è obbligato, giuridicamente, ad eseguire le istruzioni del proprio datore di lavoro e ad esercitare la propria attività per il medesimo.

42. Allorché i lavoratori itineranti si spostano dal loro domicilio al loro primo cliente e dall'ultimo cliente al loro domicilio, essi non sono sottratti al potere direttivo del loro datore di lavoro. Siamo in presenza di spostamenti effettuati nell'ambito del rapporto gerarchico che li lega al loro datore di lavoro.

43. I lavoratori, infatti, si recano presso clienti che sono stati indicati dal loro datore di lavoro e per realizzare prestazioni a beneficio del loro datore di lavoro. Come sostenuto dalla Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras e dalla Commissione europea, tali lavoratori sono a disposizione del loro datore di lavoro, in quanto i tragitti e le distanze da percorrere dipendono esclusivamente dalla volontà del medesimo. Inoltre, allorché compiono tali tragitti, i lavoratori sono soggetti all'autorità del loro datore di lavoro, nella misura in cui, se quest'ultimo decide di mutare l'ordine dei clienti o di annullare un appuntamento, tali lavoratori sono costretti ad eseguire una siffatta istruzione e a passare al prossimo cliente secondo un nuovo itinerario fissato dal loro datore di lavoro. Analogamente, durante il tragitto di fine giornata verso il loro domicilio, il datore di lavoro può esigere dai lavoratori che essi intervengano presso un cliente supplementare in caso di necessità.

44. Contrariamente a quanto fatto valere dalle imprese di cui al procedimento principale, pertanto, i lavoratori itineranti non sono soggetti alle istruzioni del loro datore di lavoro solo quando sono presenti sul luogo di intervento.

13 — V. Vigneau, C., op. cit., del quale riprendo in questa sede la definizione figurante alla pag. 220.

45. Nella discussione dinanzi alla Corte, è stato espresso il timore che i lavoratori approfittino del tragitto compiuto all'inizio e alla fine della giornata per dedicarsi ad occupazioni personali. A mio avviso, un siffatto timore non può bastare a modificare la natura giuridica del tempo del tragitto. Incombe al datore di lavoro rendere operativi gli strumenti di controllo necessari per evitare gli eventuali abusi. A prescindere dall'onere amministrativo che l'attuazione di un tale controllo rappresenta per il datore di lavoro, si tratta in tal caso della contropartita della scelta da questi effettuata di sopprimere i luoghi di lavoro fissi.

46. In concreto, il datore di lavoro può chiedere ai lavoratori di imboccare il tragitto più diretto possibile. Inoltre, poiché tali lavoratori sono già tenuti a registrare sul telefono cellulare fornito loro dal datore di lavoro gli orari dei loro interventi presso i clienti, nonché le operazioni effettuate presso i medesimi, si può agevolmente chiedere loro di segnarvi anche l'ora in cui partono dal proprio domicilio e l'ora in cui vi fanno ritorno. Il datore di lavoro dispone pertanto dei mezzi per controllare se i tempi del tragitto fra il domicilio dei lavoratori e il loro primo cliente, nonché fra il loro ultimo cliente e il loro domicilio presentino o meno un carattere abusivo.

47. Emerge da tali elementi che, quando i lavoratori itineranti si spostano dal loro domicilio al primo cliente indicato dal loro datore di lavoro e dall'ultimo cliente indicato dal loro datore di lavoro al loro domicilio, essi devono essere considerati «a disposizione del datore di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88.

48. Infine, mi sembra soddisfatto il criterio spaziale, consistente nel fatto che il lavoratore deve trovarsi sul luogo di lavoro. Come indicato in precedenza, alla luce del fatto che lo spostamento è intrinseco alla qualità di lavoratore itinerante, il luogo di lavoro non può essere ridotto alla presenza fisica dei lavoratori tecnici presso i clienti. Ne consegue che, allorché i lavoratori itineranti prendono in prestito un mezzo di trasporto per recarsi da un cliente indicato dal loro datore di lavoro, a prescindere dal momento della loro giornata di lavoro in cui ciò avvenga, si deve ritenere che essi siano «al lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88.

49. Aggiungo che, nell'ambito dell'esame della questione se, nel contesto proprio dei lavoratori itineranti, i criteri della definizione dell'«orario di lavoro» ai sensi di tale disposizione siano o meno soddisfatti, non occorre distinguere, a mio avviso, a seconda che si tratti, da un lato, dei tragitti fra il domicilio di tali lavoratori e un cliente oppure, dall'altro, dei tragitti effettuati da detti lavoratori fra due clienti. Rilevo, a tal riguardo, che è pacifico che gli spostamenti dei lavoratori di cui al procedimento principale fra due clienti sono considerati parte dell'orario di lavoro di tali lavoratori.

50. Si è peraltro visto che, in assenza di un luogo di lavoro fisso o abituale, il punto di partenza, nonché il punto di arrivo degli spostamenti quotidiani è costituito dal domicilio di tali lavoratori.

51. È pacifico che, nell'ambito della precedente organizzazione delle imprese di cui al procedimento principale, i lavoratori ricevevano il loro itinerario e la loro tabella di lavoro quando arrivavano sul luogo dello stabilimento fisso. I tragitti compiuti successivamente fra tale stabilimento e il primo cliente, al pari di quelli compiuti fra l'ultimo cliente e detto stabilimento, erano considerati orario di lavoro.

52. Non si vede per quale motivo gli spostamenti all'inizio e alla fine della giornata, i quali, in precedenza, erano considerati orario di lavoro, dovrebbero adesso, nell'ambito della nuova organizzazione delle imprese di cui al procedimento principale, essere considerati esclusi da tale nozione.

53. La circostanza che il punto di partenza e il punto di arrivo degli spostamenti quotidiani siano costituiti dal domicilio dei lavoratori non è una ragione pertinente. Essa non è altro che la conseguenza della scelta operata dalle imprese di cui al procedimento principale di sopprimere gli stabilimenti fissi.



54. Nell'ambito della nuova organizzazione delle imprese di cui al procedimento principale, i lavoratori ricevono a casa l'itinerario che devono coprire. Allorché prendono la loro auto per recarsi dal loro primo cliente, essi si trovano nella stessa situazione dei lavoratori che, nella vecchia organizzazione delle imprese di cui al procedimento principale, partivano da uno stabilimento fisso di tali imprese per recarsi dal loro primo cliente. Lo stesso dicasi per i tragitti di ritorno.

55. Al pari di quanto valeva nella vecchia organizzazione delle imprese di cui al procedimento principale, gli spostamenti dei lavoratori dal loro domicilio al primo cliente e dall'ultimo cliente al loro domicilio devono pertanto essere considerati «orario di lavoro» ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88.

56. A partire dalla soppressione degli stabilimenti fissi, i lavoratori delle imprese di cui al procedimento principale non possono più determinare liberamente la distanza che separa il loro domicilio dal loro luogo di lavoro. Tali lavoratori devono intervenire ogni giorno in una pluralità di luoghi di cui non sono a conoscenza fino alla vigilia della loro giornata di lavoro, e secondo un ordine fissato dal datore di lavoro. Al pari della Commissione, ritengo che qualificare come «periodo di riposo» gli spostamenti quotidiani che i lavoratori sono tenuti ad effettuare per recarsi dai clienti e dei quali essi non hanno né il controllo né la conoscenza fino alla vigilia della loro giornata di lavoro imporrebbe loro un onere eccessivo e sarebbe contrario all'obiettivo di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori previsto dalla direttiva 2003/88. Per contro, non sembra sproporzionato imporre tale onere alle imprese di cui al procedimento principale, le quali hanno scelto, grazie all'impiego delle nuove tecnologie, di attuare questa nuova organizzazione del lavoro, ne traggono beneficio in termini di riduzione dei costi legati alle infrastrutture fisse e hanno il potere di determinare la durata dei tragitti compiuti dai lavoratori.

57. Ricordo che l'obiettivo della direttiva 2003/88 consiste nella protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il fatto di garantire ai lavoratori un periodo minimo di riposo si iscrive in tale obiettivo. Pertanto, l'esclusione dei tempi di spostamento di cui al procedimento principale dal computo dell'orario di lavoro di tali lavoratori sconfinerebbe in tale periodo minimo di riposo e sarebbe quindi contrario a detto obiettivo<sup>14</sup>. In altre parole, la direttiva 2003/88 osta a che il periodo di riposo dei lavoratori itineranti venga mutilato a causa dell'esclusione dei loro tempi di spostamento all'inizio e alla fine della giornata dalla nozione di «orario di lavoro» ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della medesima.

58. Aggiungo che il modo in cui la Corte ha definito la nozione di periodo di riposo consente agevolmente di scartare la tesi secondo la quale il tempo che i lavoratori itineranti impiegano per spostarsi dal loro domicilio al loro primo cliente e dal loro ultimo cliente al loro domicilio non dovrebbe essere considerato «orario di lavoro» ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88.

59. In tal senso, quanto agli «equivalenti periodi di riposo compensativo», di cui all'articolo 17, paragrafi 2 e 3, della direttiva 93/104/CE<sup>15</sup>, la Corte ha precisato che tali periodi devono essere caratterizzati dal fatto che «il lavoratore, durante tali periodi, non è soggetto, nei confronti del suo datore di lavoro, ad alcun obbligo che gli possa impedire di dedicarsi, liberamente e senza interruzioni, ai suoi propri interessi al fine di neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sicurezza e la salute dell'interessato. Inoltre periodi di riposo del genere devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o di sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodi di lavoro consecutivi»<sup>16</sup>. La Corte ha parimenti precisato

14 — V., in tal senso, in relazione ai periodi di servizio di guardia, sentenza Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punto 49).

15 — Direttiva del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18).

16 — Sentenza Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punto 94).

che, «per potersi effettivamente riposare, il lavoratore deve beneficiare della possibilità di sottrarsi al suo ambiente di lavoro per un certo numero di ore che non solo devono essere consecutive ma anche venire subito dopo un periodo di lavoro, per consentire all'interessato di rilassarsi e di smaltire la fatica connessa all'esercizio delle proprie funzioni»<sup>17</sup>.

60. I periodi di riposo hanno pertanto la funzione di compensare la fatica causata dai periodi di lavoro. Tale funzione essenziale dei periodi di riposo verrebbe compromessa se negli stessi venisse incluso il tempo che i lavoratori itineranti impiegano per spostarsi dal loro domicilio al loro primo cliente e dal loro ultimo cliente al loro domicilio.

61. Si evince da tali considerazioni che, a mio avviso, i tre criteri della nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, sono soddisfatti. Di conseguenza, il tempo che i lavoratori itineranti impiegano per spostarsi dal loro domicilio al loro primo cliente e dal loro ultimo cliente al loro domicilio deve essere considerato «orario di lavoro» ai sensi di tale disposizione.

62. La giurisprudenza elaborata dalla Corte in relazione all'orario di lavoro dei conducenti nel settore del trasporto su strada, anche se è strettamente connessa alle specificità proprie di tale settore, contiene taluni elementi logici che consentono, a mio avviso, di corroborare la soluzione che suggerisco alla Corte di accogliere.

63. In tal senso, nella sua sentenza *Skills Motor Coaches e a.*<sup>18</sup>, la Corte ha considerato, in sostanza, che non si può ritenere che un conducente che si sposta dal proprio domicilio per recarsi nel luogo in cui prendere in consegna un veicolo scegliendo liberamente le modalità di effettuazione di tale percorso disponga liberamente del proprio tempo, ragion per cui tale periodo non dev'essere considerato incluso nel periodo di «riposo» ai sensi della definizione di cui all'articolo 1, punto 5, del regolamento (CEE) n. 3820/85<sup>19</sup>. Infatti, un siffatto conducente che si rechi in un luogo preciso indicatogli dal datore di lavoro e diverso dalla sede dell'azienda dell'impresa, al fine di prendere in consegna e condurre un veicolo, assolve ad un obbligo nei confronti del proprio datore di lavoro. Nel compiere tale tragitto egli non dispone quindi liberamente del proprio tempo<sup>20</sup>.

64. In questa stessa sentenza, la Corte ha sottolineato che, dal momento che l'obiettivo del regolamento n. 3820/85 consiste nel migliorare la sicurezza stradale, tale periodo deve essere considerato parte integrante di «tutti gli altri tempi di lavoro», ai sensi dell'articolo 15 del regolamento (CEE) n. 3821/85<sup>21</sup>. Tale interpretazione è parimenti conforme, secondo la Corte, all'obiettivo consistente nel migliorare le condizioni di lavoro dei conducenti, in quanto evita che periodi di attività svolta a favore dei loro datori di lavoro vengano considerati quali periodi di riposo. Secondo la Corte, è irrilevante al riguardo la questione se al conducente siano state impartite o meno istruzioni precise quanto alle modalità di compimento di tale tragitto. Infatti, nel recarsi presso un luogo preciso più o meno distante dalla sede dell'azienda del suo datore di lavoro, il conducente assolve un compito incombentegli in base al rapporto di lavoro intercorrente con il suo datore di lavoro e durante tale periodo non dispone quindi liberamente del proprio tempo<sup>22</sup>. La Corte ha statuito in maniera analoga nella sentenza *Smit Reizen*<sup>23</sup>.

17 — *Ibidem* (punto 95).

18 — C-297/99, EU:C:2001:37.

19 — Regolamento del Consiglio, del 20 dicembre 1985, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada (GU L 370, pag. 1).

20 — Punti 22 e 23.

21 — Regolamento del Consiglio, del 20 dicembre 1985, relativo all'apparecchio di controllo nel settore dei trasporti su strada (GU L 370, pag. 8).

22 — Punti da 26 a 28.

23 — C-124/09, EU:C:2010:238.

#### IV – **Conclusione**

65. In base alle precedenti considerazioni, suggerisco alla Corte di rispondere nei seguenti termini al giudice del rinvio:

L'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle che caratterizzano la causa principale, costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione, il tempo che i lavoratori itineranti, ossia i lavoratori che non hanno un luogo di lavoro fisso o abituale, impiegano per spostarsi dal loro domicilio al primo cliente indicato dal loro datore di lavoro e dall'ultimo cliente indicato dal loro datore di lavoro al loro domicilio.