



Raccolta della giurisprudenza

Causa C-266/14

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

(domanda di pronuncia pregiudiziale
proposta dall'Audiencia Nacional)

«Rinvio pregiudiziale — Politica sociale — Direttiva 2003/88/CE — Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori — Organizzazione dell'orario di lavoro — Articolo 2, punto 1 — Nozione di “orario di lavoro” — Lavoratori che non hanno un luogo di lavoro fisso o abituale — Tempo di spostamento tra il domicilio dei lavoratori e i luoghi in cui si trovano il primo e l'ultimo cliente»

Massime – Sentenza della Corte (Terza Sezione) del 10 settembre 2015

1. *Politica sociale — Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori — Direttiva 2003/88 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro — Orario di lavoro — Nozione — Lavoratori che non hanno o non hanno più un luogo di lavoro fisso o abituale — Tempo di spostamento tra il domicilio dei lavoratori e i luoghi in cui si trovano il primo e l'ultimo cliente — Inclusione*

(Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2003/88, art. 2, punto 1)

2. *Politica sociale — Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori — Direttiva 2003/88 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro — Ambito di applicazione — Retribuzione — Esclusione*

(Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2003/88, art. 7, § 1)

1. L'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che, in circostanze nelle quali i lavoratori non hanno o non hanno più un luogo di lavoro fisso o abituale, costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione, il tempo di spostamento che tali lavoratori impiegano per gli spostamenti quotidiani tra il loro domicilio ed i luoghi in cui si trovano il primo e l'ultimo cliente indicati dal loro datore di lavoro.

Infatti, è stato già più volte affermato che l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 definisce la nozione di «orario di lavoro» includendovi 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. In tale contesto, tale direttiva non prevede categorie intermedie tra i periodi di lavoro e quelli di riposo.

Per quanto riguarda, anzitutto, il primo elemento costitutivo della nozione di «orario di lavoro», secondo il quale il lavoratore deve essere nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni, gli spostamenti dei dipendenti, che non hanno più un luogo di lavoro fisso o abituale in seguito alla decisione del loro datore di lavoro di eliminare gli uffici regionali, per recarsi dai clienti indicati dal tale datore di lavoro costituiscono lo strumento necessario per l'esecuzione delle loro prestazioni tecniche presso tali clienti. Peraltro, prima dell'eliminazione di detti uffici, il datore di lavoro considerava come orario di lavoro il tempo di spostamento dei suoi dipendenti tra gli uffici regionali ed i luoghi in cui si trovavano il primo e l'ultimo cliente della giornata. Non tenere conto di tali spostamenti comporterebbe che un datore di lavoro possa rivendicare che solo il tempo impiegato nell'esercizio delle attività interessate presso i clienti rientri nella nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, il che avrebbe l'effetto di snaturare tale nozione e compromettere l'obiettivo di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Per quanto riguarda, poi, il secondo elemento costitutivo di detta nozione, secondo il quale il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro durante l'orario di lavoro, il fattore determinante è costituito dal fatto che il lavoratore è costretto ad essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione del medesimo per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni in caso di bisogno. Pertanto, affinché un lavoratore possa essere considerato a disposizione del proprio datore di lavoro, tale lavoratore deve essere posto in una situazione nella quale è obbligato giuridicamente ad eseguire le istruzioni del proprio datore di lavoro e ad esercitare la propria attività per il medesimo. Di contro, la possibilità per i lavoratori di gestire il loro tempo in modo libero e di dedicarsi ai loro interessi è un elemento che denota che il periodo di tempo in questione non costituisce orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88. Nel caso di specie, i lavoratori interessati sono obbligati, durante il tempo di spostamento tra il loro primo ed il loro ultimo cliente della giornata, ad eseguire le istruzioni del loro datore di lavoro, che può cambiare l'ordine dei clienti oppure annullare o aggiungere un appuntamento.

Per quanto riguarda, infine, il terzo elemento costitutivo della nozione di «orario di lavoro», secondo il quale nel periodo preso in considerazione il dipendente deve essere al lavoro, se un lavoratore che non ha più un luogo di lavoro fisso esercita le sue funzioni durante lo spostamento che effettua verso un cliente od in provenienza da questo, tale lavoratore deve essere considerato come al lavoro anche durante tale tragitto. Infatti, poiché gli spostamenti sono intrinseci alla qualità di lavoratore che non ha un luogo di lavoro fisso od abituale, il luogo di lavoro di siffatti lavoratori non può essere ridotto ai luoghi di intervento fisico di tali lavoratori presso i clienti del loro datore di lavoro.

(v. punti 25, 26, 30, 32, 33, 35-39, 43, 50 e dispositivo)

2. V. il testo della decisione.

(v. punto 48)