

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

9 ottobre 2025 ([*](#))

« Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2003/88/CE – Organizzazione dell’orario di lavoro – Articolo 2, punto 1 – Nozione di “orario di lavoro” – Lavori di miglioramento di aree naturali protette – Tempo di spostamento dei lavoratori tra un punto di partenza fisso e le aree naturali – Inclusione di tale tempo di spostamento nell’orario di lavoro di tali lavoratori »

Nella causa C-110/24,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Corte superiore di giustizia della Comunità Autonoma di Valencia, Spagna), con decisione del 24 gennaio 2024, pervenuta in cancelleria il 9 febbraio 2024, nel procedimento

Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Pùblics (STAS-IV)

contro

Valenciana d’Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA),

con l’intervento di:

Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV),

Confederació General del Treball del País Valencià i Múrcia – (CGT-PV),

Unió General de Trabajadores del País Valenciano – (UGT-PV),

Sindicato Intercomarcal de Trabajadores de Castellón (SIT),

Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO),

Colectivo de Personal Administrativo y Técnico de VAERSA (CPAT VAERSA),

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da I. Ziemele (relatrice), presidente di sezione, A. Kumin e S. Gervasoni, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Valenciana d’Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA), da T. Lleó Alonso e I. Sánchez Lázaro, lettradas;
- per la Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), da A.M. García Mateu, abogada;
- per il governo spagnolo, da M. Morales Puerta, in qualità di agente;

- per la Commissione europea, da I. Galindo Martín e D. Recchia, 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 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Pùblics (STAS-IV) e la Valenciana d'Estratègies i Recursos per la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA) in merito all'inclusione del tempo di spostamento di lavoratori addetti alla biodiversità all'inizio e alla fine della loro giornata lavorativa nell'orario di lavoro di tali lavoratori.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 L'articolo 1 della direttiva 2003/88, intitolato «Oggetto e campo di applicazione», 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 [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 1989, L 183, pag. 1)], fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva.

(...)».

- 4 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Definizioni», ai punti 1 e 2 prevede quanto segue:

«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».

Diritto spagnolo

- 5 La Ley del Estatuto de los Trabajadores (legge sullo Statuto dei lavoratori), nella versione risultante dal Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores (regio decreto legislativo 2/2015, recante approvazione del testo rifuso della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015, pag. 100224), ai paragrafi 1, 3 e 5 del suo articolo 34, intitolato «Orario di lavoro», dispone quanto segue:

«1. La durata dell’orario di lavoro è quella stabilita nei contratti collettivi o nei contratti individuali.

La durata massima dell’orario di lavoro ordinario è di 40 ore a settimana di lavoro effettivo calcolato sulla media dell’anno.

(...)

3. Devono trascorrere almeno dodici ore tra la fine di un periodo di lavoro e l’inizio del periodo seguente.

Il numero di ore ordinarie di lavoro effettivo non può superare le nove ore al giorno, a meno che un accordo collettivo o, in mancanza di questo, un accordo concluso tra l’impresa e i rappresentanti dei lavoratori non preveda un’altra ripartizione dell’orario di lavoro giornaliero; il riposo tra i periodi di lavoro deve in ogni caso essere rispettato.

(...)

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».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

6 La VAERSA, società per azioni il cui capitale è detenuto in maggioranza dalla Generalitat Valenciana (complesso delle istituzioni di autogoverno della Comunità Autonoma di Valencia, Spagna), è un’impresa pubblica incaricata dell’esecuzione di investimenti pubblici destinati al miglioramento delle aree naturali della rete ecologica europea Natura 2000. A tal fine, la VAERSA interviene in aree naturali situate su tutto il territorio della Comunità Autonoma di Valencia, mediante quindici gruppi composti da quattro persone ciascuna, la cui azione è ripartita in aree geografiche prestabilite, vale a dire, più precisamente, sei gruppi nella Provincia de Valencia (provincia di Valencia, Spagna), quattro gruppi nella Provincia de Alicante (provincia di Alicante, Spagna) e cinque gruppi nella Provincia de Castellón (provincia di Castellón, Spagna).

7 Il personale addetto alla biodiversità assegnato a tali gruppi, denominato «personale Rete Natura 2000», fornisce i suoi servizi in micro-riserve naturali. Per recarsi in queste ultime, tali lavoratori dispongono di veicoli appartenenti alla VAERSA, mediante i quali si spostano da un punto di partenza detto «base». Le «basi» sono luoghi fissati, per ogni gruppo, in un comune di riferimento all’interno dell’area naturale in cui detti lavoratori svolgono le loro funzioni.

8 La VAERSA dispone anche di capisquadra provinciali. Ogni mese i capisquadra sono informati, mediante messaggio ricevuto tramite l’applicazione di comunicazione online WhatsApp, dei programmi mensili suddivisi per provincia, gruppo e giorno di lavoro specifico in cui sono indicati l’esatta ubicazione della sede di destinazione, i lavori che ogni gruppo deve realizzare e gli altri aspetti tecnici.

9 I lavoratori interessati si recano con mezzi propri dai loro domicili alla base, luogo dove devono trovarsi alle ore 8:00. Una volta giunti alla base, un veicolo è messo a loro disposizione dalla VAERSA, nel quale si trova il materiale necessario all’esecuzione dei lavori. Dalla base essi si recano a bordo di tale veicolo, guidato da un dipendente della VAERSA, fino alla sede di destinazione interessata. Alle ore 15:00, i lavoratori terminano di lavorare presso la sede di destinazione e sono trasferiti con il veicolo di servizio menzionato alla base. Dalla base, essi rientrano al loro domicilio con mezzi propri.

10 Sebbene i contratti di lavoro individuali dei lavoratori addetti alla biodiversità prevedano che il tempo di spostamento, dedicato ai tragitti di andata e ritorno dalla base alla sede di destinazione della micro-riserva interessata e da quest’ultima alla base, non sia considerato orario di lavoro effettivo, la

VAERSA calcola, in pratica, come tale il tempo di spostamento quotidiano dei suddetti lavoratori dalla base a tale sede di destinazione. Per contro, tale società non calcola il tragitto di ritorno, effettuato tra tale sede di destinazione e la base, al termine della giornata lavorativa.

- 11 Adito dalla STAS-IV con un ricorso collettivo contro la VAERSA, il Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Corte superiore di giustizia della Comunità Autonoma di Valencia, Spagna), giudice del rinvio, indica che le parti nel procedimento principale non contestano la situazione di fatto all'origine di tale procedimento. Secondo tale giudice, si pone tuttavia, in sostanza, la questione se il tempo del tragitto di ritorno dei lavoratori addetti alla biodiversità dalla micro-riserva in cui essi svolgono i lavori di cui trattasi fino alla base stabilita dalla VAERSA debba essere conteggiato come «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88.
- 12 Il giudice del rinvio indica che, in applicazione della sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, (C-266/14, EU:C:2015:578), il Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna) ha considerato, nella sua sentenza n. 605/2020, del 7 luglio 2020, che, nel caso di un'impresa che fornisce servizi di installazione, manutenzione e riparazione di ascensori, il tempo di spostamento dei lavoratori interessati dai loro domicili fino a quelli dei clienti doveva essere considerato orario di lavoro. Infatti, tale giudice ha affermato che, «se lo spostamento presso il domicilio del cliente è essenziale per lo svolgimento dell'attività dell'impresa, la quale non potrebbe installare ascensori, manutenerli o ripararli, se non spostasse i suoi operai, insieme ai materiali e alle attrezzature necessarie, presso il domicilio dei clienti, con conseguente ripercussione sulla fatturazione di tali servizi, è chiaro che tali spostamenti devono essere considerati come orario di lavoro».
- 13 La sentenza n. 617/2021 del Tribunal Supremo (Corte suprema), del 9 giugno 2021, relativa agli spostamenti di lavoratori che effettuano lavori di manutenzione di macchinari industriali, andrebbe nello stesso senso.
- 14 Tuttavia, il giudice del rinvio segnala divergenze nella giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema). Con sentenza del 19 novembre 2019, n. 784/2019, quest'ultimo avrebbe infatti rifiutato di considerare orario di lavoro il tempo degli spostamenti effettuati, in un aeroporto, dai vigili del fuoco, tra l'edificio tecnico di servizio, nel quale lavorano quando non effettuano un intervento, e il luogo in cui essi devono dare il cambio ai propri colleghi. Il Tribunal Supremo (Corte suprema) avrebbe giustificato tale posizione considerando che, «durante il tempo che trascorre per recarsi dal cosiddetto blocco tecnico fino al parco SSEI [Servicio de salvamento y extinción de incendios; servizio di soccorso ed estinzione di incendi], non si è effettivamente a disposizione del datore di lavoro, bensì si svolge un compito preparatorio ed analogo a quello di spostarsi dallo spogliatoio dell'impresa fino al luogo di lavoro. Il fatto che, per motivi di sicurezza, si debba prima accedere al blocco tecnico e utilizzare una scheda magnetica di accesso non significa che l'orario di lavoro sia iniziato. Nel frattempo, il lavoratore non deve svolgere alcun compito personale, né può essere assegnato ad alcun incarico, poiché si trova al di fuori dell'ambito della sua attività produttiva».
- 15 Inoltre, il giudice del rinvio ha dichiarato che, in passato, esso stesso è giunto a soluzioni contraddittorie in due cause che riguardavano ricorsi individuali proposti da due lavoratori addetti alla biodiversità contro la VAERSA in merito alla presa in considerazione dei loro spostamenti tra la base e le micro-riserve di cui trattasi, mentre si era fondato sulla stessa giurisprudenza della Corte nell'ambito della trattazione di tali cause.
- 16 Così, nella sentenza n. 2696/2021, del 21 settembre 2021, il giudice del rinvio avrebbe rifiutato di considerare come orario di lavoro spostamenti effettuati da lavoratori tra la base e le micro-riserve di cui trattasi per il motivo che, durante i citati spostamenti, tali lavoratori non erano a disposizione del loro datore di lavoro e nelle condizioni di esercitare le loro funzioni. Al contrario, nella sentenza n. 3555/2021, del 3 dicembre 2021, tale giudice avrebbe ritenuto che detti spostamenti costituissero orario di lavoro.
- 17 A tal riguardo, i dubbi del giudice del rinvio quanto alla questione se siffatti spostamenti costituiscano orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, sorgono perché, anche se è vero che, durante lo spostamento dalla sede di destinazione interessata alla base, i lavoratori addetti alla biodiversità non stanno svolgendo le loro funzioni, essi però non possono disporre liberamente del loro

tempo, dato che lo spostamento viene effettuato obbligatoriamente con un veicolo appartenente al loro datore di lavoro, a un'ora prefissata e con un orario stabilito da tale datore di lavoro.

18 Ciò considerato, il Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Corte superiore di giustizia della Comunità Autonoma di Valencia) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2 della direttiva [2003/88] debba essere interpretato nel senso che il tempo impiegato dai lavoratori per spostarsi con il veicolo di servizio all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, dalla base alla micro-riserva o sede di destinazione in cui essi esercitano le loro funzioni e da quest'ultima alla base, costituisca "orario di lavoro" ai sensi dell'articolo 2 della direttiva».

Sulla questione pregiudiziale

19 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che il tempo dedicato ai tragitti di andata e ritorno che i lavoratori sono tenuti ad effettuare, insieme, a un'ora definita dal loro datore di lavoro e con un veicolo appartenente a quest'ultimo, per recarsi da un luogo preciso, determinato da tale datore di lavoro, al luogo in cui è fornita la prestazione caratteristica prevista dal contratto di lavoro concluso tra tali lavoratori e detto datore di lavoro, deve o meno essere considerato come «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione.

20 Per quanto attiene alla formulazione dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, tale disposizione definisce la nozione di «orario di lavoro» come configurante «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». Al contrario, all'articolo 2, punto 2, di tale direttiva, la nozione di «periodo di riposo» è definita come «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro».

21 Peraltro, la Corte ha dichiarato che la direttiva 2003/88 non prevede categorie intermedie tra i periodi di lavoro e quelli di riposo, in quanto ciascuna delle due categorie esclude l'altra (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punti 25 e 26 nonché giurisprudenza citata).

22 A tale riguardo, dalla giurisprudenza della Corte risulta 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 dipendenti. Infatti, soltanto una siffatta interpretazione autonoma può assicurare la piena efficacia di detta direttiva, nonché l'applicazione uniforme di tali nozioni in tutti gli Stati membri (sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 27 e giurisprudenza citata).

23 Infine, occorre ricordare che l'articolo 2 della medesima direttiva non figura tra le disposizioni di quest'ultima alle quali è consentito derogare (sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 28 e giurisprudenza citata).

24 Pertanto, al fine di dare risposta alla questione sollevata, occorre esaminare se, in una situazione come quella di cui al procedimento principale, gli elementi costitutivi della nozione di «orario di lavoro», ricordati al punto 20 della presente sentenza, ricorrono o meno per quanto riguarda il tempo di spostamento di lavoratori, per mezzo di un veicolo appartenente al loro datore di lavoro, tra un punto di partenza fissato da quest'ultimo e le aree naturali in cui tali lavoratori svolgono le loro funzioni e, pertanto, se tale periodo di tempo debba essere considerato «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88.

25 Per quanto riguarda 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, la Corte ha già dichiarato che i lavoratori devono essere considerati nell'esercizio delle loro attività o delle loro funzioni durante

il tempo di spostamento tra il loro domicilio e i luoghi in cui si trovano i loro clienti, dato che simili spostamenti costituiscono lo strumento necessario per l'esecuzione delle prestazioni tecniche di tali lavoratori presso tali clienti. In tali condizioni, i lavoratori che si trovano in una situazione come quella di cui trattasi devono essere considerati nell'esercizio delle loro attività o delle loro funzioni durante tale tempo di spostamento (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punti 32 e 34).

- 26 Nel caso di specie, dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che i lavoratori interessati svolgono le loro funzioni in aree naturali situate su tutto il territorio della Comunità Autonoma di Valencia, più precisamente, in diverse micro-riserve naturali. Essi non si recano direttamente dal loro domicilio alla sede di destinazione loro assegnata, ma sono tenuti a raggiungere un punto di partenza, determinato dalla VAERSA, ad un'ora determinata. Da tale punto di partenza, detto «base», essi devono spostarsi con gli altri membri della loro squadra in un veicolo appartenente alla VAERSA, guidato da un dipendente di quest'ultima e che trasporta anche il materiale necessario all'esecuzione dei lavori di cui trattasi. Quando hanno finito di lavorare, tali lavoratori sono trasferiti in tale veicolo da detta sede di destinazione fino alla base, a partire dalla quale rientrano ai rispettivi domicili con mezzi propri. Inoltre, dalla decisione di rinvio risulta che i capisquadra designati sono informati mensilmente, in particolare, dell'esatta ubicazione di detta sede di destinazione.
- 27 Fatte salve le verifiche che spettano al giudice del rinvio, ne consegue che le modalità relative al trasferimento dei lavoratori in causa addetti alla biodiversità sono previste dal datore di lavoro di questi ultimi, che designa, in particolare, il mezzo di trasporto utilizzato per tale spostamento, il punto di partenza e di ritorno di quest'ultimo, l'orario di partenza di detto spostamento nonché il luogo di arrivo, vale a dire una sede di destinazione. Di conseguenza, detti lavoratori non hanno un luogo di lavoro fisso e abituale. Essi devono necessariamente spostarsi al fine di fornire le prestazioni previste dal contratto di lavoro concluso con tale datore di lavoro, nel rispetto delle modalità di spostamento imposte da questi.
- 28 In tali circostanze, siffatti spostamenti devono essere considerati inscindibilmente connessi alla loro qualità di lavoratori addetti alla biodiversità e quindi inerenti all'esercizio della loro attività. Di conseguenza, i lavoratori che si trovano in una situazione come quella di cui al procedimento principale devono essere considerati nell'esercizio delle loro attività o delle loro funzioni durante il tempo di spostamento, all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, da un luogo determinato dal loro datore di lavoro alla sede di destinazione in cui essi svolgono le loro funzioni e da quest'ultima fino a tale luogo.
- 29 Per quanto riguarda il secondo elemento costitutivo della nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, secondo il quale il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro durante tale periodo, la Corte ha statuito che 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 (sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 35 e giurisprudenza citata).
- 30 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 (sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 36).
- 31 Di contro, dalla giurisprudenza della Corte emerge che 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 (sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 37 e giurisprudenza citata).
- 32 Nel caso di specie, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che, durante i loro spostamenti dalla base fino al luogo in cui è fornita la prestazione caratteristica prevista dal contratto di lavoro in questione e, viceversa, da tale luogo fino alla base, i lavoratori interessati sono obbligati a seguire le istruzioni del loro datore di lavoro. Infatti, è tale datore di lavoro che richiede al suo personale di

ritrovarsi alla base, la cui ubicazione è determinata da detto datore di lavoro, ad un'ora definita, per recarsi insieme, in un veicolo appartenente allo stesso datore di lavoro, guidato da un dipendente di quest'ultimo, fino a detto luogo.

- 33 Pertanto, fatte salve le verifiche che spettano al giudice del rinvio, occorre considerare che, durante il tempo di spostamento necessario, che il più delle volte è incomprimibile, i lavoratori di cui trattasi non hanno la possibilità di disporre liberamente del loro tempo e di dedicarsi ai loro interessi, di modo che essi sono quindi a disposizione dei loro datori di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 39).
- 34 Di conseguenza, durante detti spostamenti, tali lavoratori devono essere considerati a disposizione del loro datore di lavoro, cosicché il secondo elemento costitutivo della nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, è soddisfatto nel caso di specie.
- 35 Infine, per quanto riguarda il terzo elemento costitutivo di tale nozione, secondo il quale nel periodo preso in considerazione il dipendente deve essere al lavoro, la Corte ha rilevato che, 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 spostamento. 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 (sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punto 43).
- 36 Nel caso di specie, fatte salve le verifiche che spettano al giudice del rinvio, e come risulta dai punti 27 e 28 della presente sentenza, i lavoratori interessati devono essere considerati, nel corso degli spostamenti che effettuano dalla base fino alla sede di destinazione interessata nonché da quest'ultima fino alla base, come privi di un luogo di lavoro fisso e nell'esercizio delle loro attività o delle loro funzioni.
- 37 Da quanto precede risulta che, durante tali spostamenti, i suddetti lavoratori devono essere considerati al lavoro, cosicché il terzo elemento costitutivo della nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, è parimenti soddisfatto nel caso di specie.
- 38 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che il tempo dedicato ai tragitti di andata e ritorno che i lavoratori sono tenuti ad effettuare, insieme, a un'ora definita dal loro datore di lavoro e con un veicolo appartenente a quest'ultimo, per recarsi da un luogo preciso, determinato da tale datore di lavoro, al luogo in cui è fornita la prestazione caratteristica prevista dal contratto di lavoro concluso tra tali lavoratori e detto datore di lavoro, deve essere considerato «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione.

Sulle spese

- 39 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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 (Sesta Sezione) dichiara:

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:

il tempo dedicato ai tragitti di andata e ritorno che i lavoratori sono tenuti ad effettuare, insieme, a un'ora definita dal loro datore di lavoro e con un veicolo appartenente a quest'ultimo, per recarsi da un luogo preciso, determinato da tale datore di lavoro, al luogo in cui è fornita la prestazione caratteristica prevista dal contratto di lavoro concluso tra tali lavoratori e detto datore di lavoro, deve essere considerato «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione.

Firme

* Lingua processuale: lo spagnolo.