Corte di giustizia dell'Unione Europea

Sesta Sezione

Sentenza 22 ottobre 2026

Presidente: Gervasoni - Relatrice: Ziemele

«Rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori - Direttiva 2003/88/CE - Organizzazione dell'orario di lavoro - Articolo 2, paragrafo 1 - Nozione di "orario di lavoro" - Articolo 6, lettera b) - Durata massima dell'orario settimanale di lavoro - Luogo di lavoro effettivo diverso dal luogo di lavoro fisso previsto da un contratto di lavoro - Tempo di spostamento verso tale luogo di lavoro effettivo - Articolo 31, paragrafo 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea».

Nella causa C-420/24, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Curtea de Apel Iaşi (Corte d'appello di Iaşi, Romania), con decisione del 14 maggio 2024, pervenuta in cancelleria l'11 giugno 2024, nel procedimento Sindicatul Drumarilor „Elie Radu", in nome e per conto del suo membro BZ contro Compania Naţională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA - Direcţia Regională de Drumuri şi Poduri Iaşi.

[...]

1. La 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 (GU 2003, L 299, pag. 9), nonché dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il Sindicatul Drumarilor "Elie Radu" (sindacato dei lavoratori dell'edilizia stradale «Elie Radu»; in prosieguo: il «sindacato»), che agisce in nome e per conto del suo membro BZ, da un lato, e la Compania Naţională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA - Direcţia Regionala de Drumuri şi Poduri Iaşi (Società nazionale di gestione delle infrastrutture stradali - Direzione regionale delle strade e dei ponti di Iaşi, Romania) (in prosieguo: la «CNAIR»), dall'altro, in merito alla qualifica del tempo di spostamento di BZ verso il suo luogo di lavoro effettivo.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

La Carta

3. L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, rubricato «Condizioni di lavoro giuste ed eque», al paragrafo 2 dispone quanto segue:

«Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite».

Direttiva 2003/88

4. L'articolo 1 della direttiva 2003/88, rubricato «Oggetto e campo di applicazione», così dispone:

«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.

(...)»..

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

«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».

6. Ai sensi dell'articolo 6 di detta direttiva, rubricato «Durata massima settimanale del lavoro»:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;

b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario».

Diritto rumeno

7. L'articolo 111 della Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (legge n. 53/2003, recante il codice del lavoro), del 24 gennaio 2003 Monitorul Oficial al României, parte I, n. 72 del 5 febbraio 2003), nella versione ripubblicata che è applicabile alla controversia principale (Monitorul Oficial al României, parte I, n. 345 del 18 maggio 2011) (in prosieguo: il «codice del lavoro») è così formulato:

«Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo durante il quale il lavoratore subordinato è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle disposizioni del suo contratto di lavoro, del contratto collettivo applicabile e/o della normativa in vigore».

8. L'articolo 112 di tale codice così dispone:

«(1) L'orario di lavoro normale, per i lavoratori dipendenti assunti a tempo pieno, è di 40 ore a settimana, in ragione di 8 ore al giorno.

(...)».

9. L'articolo 120 di detto codice prevede quanto segue:

«(1) Il lavoro svolto al di fuori della durata normale dell'orario di lavoro settimanale, prevista dall'articolo 112, è considerato lavoro straordinario.

(...)».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

10. La CNAIR è un'impresa rumena di interesse strategico nazionale operante nel settore delle infrastrutture stradali, posta sotto l'autorità del Ministerul Transporturilor (Ministero dei Trasporti, Romania). Essa include sette sottounità, denominate «Direzione regionale delle strade e dei ponti», nonché un centro di studi e di ricerca.

11. BZ è stato assunto dalla CNAIR in qualità di capo del servizio «Investimenti, grandi riparazioni e catastrofi». Il suo contratto di lavoro prevedeva una sede di servizio fissa a Iași (Romania).

12. Dall'8 al 15 giugno 2021, su istruzione del direttore regionale della sottounità della Direzione regionale delle strade e dei ponti di Iași, BZ ha effettuato spostamenti a più riprese per ispezionare cantieri situati in diversi tratti della rete stradale nazionale a Suceava (Romania), a Botoşani

(Romania) e a Focşani (Romania), città situate, rispettivamente, a 145 chilometri (km), a 108 km e a 204 km da Iași, nonché, in un'occasione, alla sede centrale della CNAIR a Bucarest (Romania), città situata a 421 km da Iași.

13. Per effettuare tali spostamenti, il datore di lavoro di BZ gli ha messo a disposizione un autoveicolo e, per la trasferta a Bucarest, un autista. A tal riguardo, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che BZ ha effettuato in otto giorni, tra l'8 e il 15 giugno 2021, spostamenti che totalizzavano più di 1 500 km, nelle condizioni stradali della Romania, che, in quest'area geografica, disponeva unicamente di strade nazionali o dipartimentali e non di autostrade. Dopo ciascuna di tali trasferte, BZ rientrava in giornata stessa a Iaşi, ad eccezione della sua trasferta a Bucarest, dalla quale è rientrato solo il giorno successivo. Dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta altresì che gli spostamenti in questione hanno avuto luogo, in particolare, al di fuori dell'orario di lavoro abituale.

14. Dopo aver svolto le sue funzioni nel giugno 2021, BZ ha redatto un «prospetto dei tempi», che ha sottoposto al suo datore di lavoro per convalida. Quest'ultimo gli ha tuttavia chiesto di modificarne la presentazione e ha rifiutato di retribuire le 31,5 ore corrispondenti al tempo di spostamento verso i cantieri interessati, sostanzialmente con la motivazione che BZ non aveva effettuato alcun lavoro supplementare durante i suoi spostamenti dei giorni 8, 10, 12 e 14 giugno 2021. Secondo la CNAIR, non si poteva ritenere che tali spostamenti costituissero un periodo di tempo durante il quale BZ si trovava nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, ai sensi dell'articolo 111 del codice del lavoro.

15. A seguito di tale rifiuto della CNAIR di retribuire tali 31,5 ore, BZ, rappresentato dal sindacato, ha proposto un ricorso dinanzi al Tribunalul Iaşi (Tribunale superiore di Iaşi, Romania).

16. Con una sentenza del 20 luglio 2022, il Tribunalul Iaşi (Tribunale superiore di Iaşi) ha respinto detto ricorso, motivando che le prove presentate al fine di dimostrare che, durante gli spostamenti in questione, BZ si trovava a disposizione del suo datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni erano insufficienti. Secondo tale giudice, la semplice iscrizione delle ore di partenza e di arrivo in un ordine di missione, in assenza di un rapporto di attività o di una tabella di marcia, non è sufficiente per dimostrare la realizzazione di ore di lavoro straordinario. Inoltre, anche se fossero state effettivamente effettuate ore di lavoro straordinario, la procedura interna concordata tra il datore di lavoro e il sindacato nonché le disposizioni del codice del lavoro avrebbero obbligato i lavoratori a domandare anticipatamente la compensazione di tali ore di lavoro straordinario mediante un riposo compensativo. Conformemente a tale procedura e a tali disposizioni, i lavoratori possono richiedere una remunerazione a titolo di ore di lavoro straordinario solo nel caso in cui siffatto riposo compensativo non sia concesso entro un determinato termine.

17. Il sindacato ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi alla Curtea de Apel Iași (Corte d'appello di Iași, Romania), giudice del rinvio, chiedendole di adire in via pregiudiziale la Corte per l'interpretazione della nozione di «orario di lavoro» ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88. Detto sindacato sostiene che, nelle circostanze della controversia di cui si tratta, tale nozione debba comprendere il tempo dedicato agli spostamenti di BZ in questione.

18. La CNAIR si è opposta tanto all'ammissione di tale appello quanto ad un siffatto rinvio pregiudiziale, ritenendo che il tempo dedicato da BZ per recarsi sul suo luogo di lavoro effettivo e per rientrarne non debba essere considerato come orario di lavoro e che nessuna ora di lavoro straordinario possa essere retribuita durante tali spostamenti. Secondo la CNAIR, questi ultimi non dovrebbero essere confusi con l'orario di lavoro effettivo. Difatti, la CNAIR sostiene che, in forza dell'articolo 111 del codice del lavoro, l'orario di lavoro corrisponda unicamente al tempo durante il quale un lavoratore svolge il suo lavoro. La CNAIR ritiene altresì che il riferimento alla sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), non sia pertinente, poiché, contrariamente alla situazione oggetto della causa che ha dato luogo a tale sentenza, BZ disponeva di un luogo di lavoro fisso.

19. A tal riguardo, il giudice del rinvio constata l'esistenza di divergenze giurisprudenziali in ordine alla qualificazione del tempo di spostamento dei lavoratori verso il loro luogo di lavoro effettivo. Da un lato, secondo una prima corrente giurisprudenziale, tale tempo di spostamento non rientrerebbe nella nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, e la giurisprudenza derivante dalla sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados

del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), si applicherebbe solo ai lavoratori che non dispongono di un luogo di lavoro fisso o abituale.

20. Dall'altro, come rilevato dal giudice del rinvio, sulla scorta di un secondo orientamento giurisprudenziale, detto tempo di spostamento rientra in tale nozione. In tale contesto, detto giudice fa riferimento, in particolare, alle sentenze del 9 settembre 2003, Jaeger (C-151/02 (EU:C:2003:437), del 1º dicembre 2005, Dellas e a. (C-14/04, EU:C:2005:728), nonché del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

21. Il giudice del rinvio sottolinea così che la questione dell'inclusione, in detta nozione, del tempo di spostamento dei lavoratori verso e da un luogo di lavoro diverso dal loro luogo di lavoro fisso o abituale, al fine di esercitarvi la loro attività conformemente alle istruzioni del loro datore di lavoro, è oggetto di una giurisprudenza nazionale divergente, in quanto la sentenza del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), non ha avuto l'effetto di armonizzare tale giurisprudenza. Tale giudice desidera sapere come applicare la giurisprudenza derivante da tale sentenza alla controversia di cui è investito.

22. Il giudice del rinvio ritiene, inoltre, che l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta nonché l'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88 potrebbero essere applicabili nel caso di specie.

23. In tale contesto, la Curtea de Apel Iași (Corte d'appello di Iași) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se le disposizioni dell'articolo 2, punto 1, della direttiva [2003/88] debbano essere interpretate nel senso che il periodo di tempo nel quale un lavoratore effettua lo spostamento, al di fuori delle normali ore di lavoro, presso un altro luogo, diverso dal suo luogo di lavoro fisso o abituale, per svolgervi la sua attività o le sue funzioni, conformemente alle prescrizioni del suo datore di lavoro, e anche il viaggio di ritorno costituiscano "orario di lavoro".

2) Se le previsioni dell'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] e le disposizioni dell'articolo 6, lettera b), della direttiva [2003/88] debbano essere interpretate nel senso che ostano ad una disposizione della normativa nazionale in base alla quale le ore corrispondenti al periodo di spostamento di un lavoratore presso un altro luogo, diverso dal suo luogo di lavoro fisso o abituale, per svolgervi la sua attività o le sue funzioni, conformemente alle prescrizioni del suo datore di lavoro, e quelle corrispondenti al ritorno non sono prese in considerazione per stabilire se sia raggiunta la soglia della durata media settimanale del lavoro per il calcolo delle ore di lavoro straordinario, rispetto alla definizione nazionale di lavoro straordinario inteso come esclusivamente "lavoro svolto al di fuori della durata normale dell'orario di lavoro settimanale"».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità

24. La CNAIR esprime dubbi sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale Essa fa valere che il legislatore rumeno non ha formalmente recepito nel diritto nazionale le disposizioni della direttiva 2003/88 sulla cui interpretazione verte la domanda di pronuncia pregiudiziale, vale a dire l'articolo 2, punto 1, e l'articolo 6, lettera b), di tale direttiva, cosicché la Corte non sarebbe legittimata a statuire su tale domanda, «a meno che il testo in questione non costituisca una norma europea direttamente applicabile nel diritto degli Stati membri».

25. La CNAIR ritiene che detta domanda verta su aspetti che riguardano il diritto rumeno, dato che la controversia di cui al procedimento principale riguarda una retribuzione dovuta al lavoratore dipendente che era in viaggio verso e da un luogo diverso dal suo luogo di lavoro fisso al di fuori dell'orario normale di lavoro e che non ha chiesto al datore di lavoro di concedergli un riposo compensativo, e quest'ultimo costituisce l'unica misura regolamentata a livello europeo, mentre il pagamento di una «somma di denaro equivalente non è previsto da[lla direttiva 2003/88] e non può quindi essere analizzato dalla Corte nel merito».

26. Si deve ricordare che, certamente, nell'ambito del procedimento di cui all'articolo 267 TFUE, la Corte non è competente a interpretare il diritto nazionale, compito che incombe esclusivamente al giudice del rinvio (sentenza del 26 ottobre 2023, EDP - Energias de Portugal e a., C-331/21, EU:C:2023:812, punto 40 e giurisprudenza citata).

27. Si deve altresì rammentare che, nell'ambito della cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumere la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze del caso di specie, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria pronuncia, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardino l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte è, in linea di principio, tenuta a statuire [sentenza del 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani), C-236/20, EU:C:2022:263, punto 18 e giurisprudenza citata].

28. Così, il rifiuto della Corte di statuire su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale è possibile solo qualora risulti in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcun rapporto con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica, oppure quando la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte [sentenza del 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani), C-236/20, EU:C:2022:263, punto 18 e giurisprudenza citata].

29. A questo proposito, al fine di permettere alla Corte di fornire un'interpretazione del diritto dell'Unione che sia utile per il giudice nazionale, l'articolo 94, lettera c), del regolamento di procedura della Corte esige, segnatamente, che la domanda di pronuncia pregiudiziale contenga l'illustrazione dei motivi che hanno indotto il giudice del rinvio ad interrogarsi sull'interpretazione o sulla validità di determinate disposizioni del diritto dell'Unione, nonché il collegamento che esso stabilisce tra dette disposizioni e la normativa nazionale applicabile al procedimento principale.

30. Con la sua prima 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 che un lavoratore dedica agli spostamenti, anche al fuori del suo orario di lavoro abituale, verso e da un luogo di lavoro stabilito dal suo datore di lavoro, diverso dal suo luogo di lavoro fisso o abituale, al fine di esercitarvi la sua attività o le sue funzioni conformemente alle istruzioni del suo datore di lavoro, debba essere considerato «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione. Dal fascicolo agli atti della Corte risulta che il giudice del rinvio chiede l'interpretazione di detta disposizione al fine di determinare il numero di ore di lavoro straordinario che dovrebbero, se del caso, essere retribuite nell'ambito della controversia di cui è investito. La soluzione di tale controversia richiede, a suo avviso, di determinare se il tempo dedicato a tali spostamenti debba essere conteggiato come «orario di lavoro», quale definito dalla medesima disposizione.

31. Pertanto, il giudice del rinvio spiega perché la soluzione di tale controversia dipenda dalla questione se il tempo dedicato a tali spostamenti debba essere qualificato come «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88. Esso precisa che, sebbene la questione della retribuzione di un lavoratore rientri nell'ambito del diritto nazionale, la soluzione di detta controversia impone preliminarmente di stabilire la natura giuridica del tempo dedicato a tali spostamenti.

32. Dato che il giudice del rinvio espone, nella decisione di rinvio, il contesto di fatto e di diritto in cui si inserisce la prima questione e che la controversia di cui al procedimento principale non appare né ipotetica né fittizia, si deve ritenere che la rilevanza di tale questione sia dimostrata.

33. Ne deriva che detta questione è ricevibile.

34. Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e l'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88 debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che non tiene conto del tempo di spostamento di un lavoratore verso e da un luogo di lavoro diverso dal suo luogo di lavoro fisso o abituale al fine di stabilire la durata media settimanale dell'orario di lavoro per il calcolo delle ore di lavoro straordinario.

35. Per quanto riguarda tale questione, la decisione di rinvio non soddisfa i requisiti esposti ai punti 28 e 29 della presente sentenza.

36. Invero, tale decisione non contiene l'esposizione dei motivi che inducono il giudice del rinvio ad interrogarsi sull'interpretazione dell'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88 e dell'articolo 31,

paragrafo 2, della Carta e neppure il collegamento che detto giudice stabilisce fra queste disposizioni e la normativa nazionale applicabile al procedimento principale.

37. Benché il giudice del rinvio indichi di voler ottenere chiarimenti in ordine all'applicazione dell'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88 in una situazione dove il diritto rumeno non prevede alcuna soluzione in caso di spostamenti di un lavoratore verso e da un luogo di lavoro differente dal suo luogo di lavoro fisso o abituale, detto giudice non indica in che modo la nozione di «durata media dell'orario di lavoro», quale prevista da tale disposizione, sarebbe pertinente ai fini della soluzione della controversia principale.

38. Inoltre, il giudice del rinvio non precisa il collegamento da esso stabilito fra l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e la soluzione di tale controversia, in particolare per quanto riguarda gli effetti della qualificazione del tempo che BZ dedica a spostamenti verso e da un luogo di lavoro diverso dal suo luogo di lavoro fisso o abituale sulla durata media settimanale dell'orario di lavoro di BZ e sul calcolo delle ore di lavoro straordinario di quest'ultimo.

39. Ne consegue che la seconda questione non soddisfa i requisiti di cui all'articolo 94, lettera c), del regolamento di procedura ed è, pertanto, irricevibile.

Sulla prima questione

40. Con la sua prima 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 che un lavoratore dedica agli spostamenti, anche al fuori del suo orario di lavoro abituale, verso e da un luogo di lavoro stabilito dal suo datore di lavoro, diverso dal suo luogo di lavoro fisso o abituale, al fine di esercitarvi la sua attività o le sue funzioni conformemente alle istruzioni del suo datore di lavoro, deve essere considerato come «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione.

41. Occorre ricordare, per quanto attiene alla formulazione dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, che 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» (sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 20).

42. 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 (sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 21 e giurisprudenza citata).

43. 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 lavoratori. Invero, solo una siffatta interpretazione autonoma è idonea ad assicurare la piena efficacia di questa direttiva nonché un'applicazione uniforme di tali nozioni in tutti gli Stati membri (sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 22 e giurisprudenza citata).

44. Infine, occorre ricordare che l'articolo 2 della direttiva 2003/88 non figura tra le disposizioni di quest'ultima alle quali è consentito derogare (sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 23 e giurisprudenza citata).

45. Al fine di rispondere alla prima questione sollevata, occorre esaminare se i tre elementi costitutivi della nozione di «orario di lavoro», quali enunciati al punto 41 della presente sentenza, ricorrano per quanto riguarda il tempo di spostamento di un lavoratore verso e da un luogo di lavoro diverso dal suo luogo di lavoro fisso, fermo restando che la circostanza che tale tempo di spostamento si svolga al di fuori delle ore di lavoro abituali di detto lavoratore è irrilevante ai fini della qualificazione come orario di lavoro.

46. In primo luogo, riguardo all'elemento costitutivo di tale nozione, secondo cui il lavoratore deve trovarsi 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 i tragitti di andata e ritorno che sono tenuti ad effettuare 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 (v., in tal senso, sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 38).

47. Fatte salve le verifiche incombenti al giudice del rinvio, dal fascicolo agli atti della Corte risulta che, nel caso di specie, BZ, in occasione dei suoi spostamenti, deve conformarsi alle istruzioni del suo datore di lavoro. Quest'ultimo stabilisce le trasferte che devono essere effettuate dai membri del suo personale. Tale datore di lavoro è autorizzato a determinare o a modificare, a sua discrezione, la destinazione nonché le modalità degli spostamenti per ragioni professionali di uno dei suoi dipendenti, anche qualora il contratto di lavoro di quest'ultimo preveda un luogo di lavoro fisso o abituale. Infatti, dalle indicazioni fornite dal giudice del rinvio si può dedurre che gli spostamenti di BZ verso i cantieri stradali che è incaricato di controllare e le modalità di tali spostamenti sono decisi da detto datore di lavoro. Quest'ultimo stabilisce gli ordini di missione e controlla le tabelle di marcia. Allo stesso modo, in particolare, il mezzo di trasporto utilizzato da BZ ai fini degli spostamenti in questione - il cui punto di partenza e di ritorno è situato nel suo luogo di lavoro abituale, vale a dire Iași, - è determinato dallo stesso datore di lavoro.

48. Di conseguenza, BZ deve necessariamente spostarsi al fine di fornire le prestazioni previste dal contratto di lavoro concluso con il suo datore di lavoro, nel rispetto delle modalità di spostamento imposte da quest'ultimo.

49. Ne deriva che tali spostamenti devono essere considerati inscindibilmente connessi alle funzioni di BZ e, a tale titolo, inerenti all'esercizio della sua attività professionale.

50. Di conseguenza, occorre considerare BZ nell'esercizio delle sue funzioni durante il tempo di spostamento verso e da un luogo di lavoro diverso dal suo luogo di lavoro fisso o abituale (v., per analogia, sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 28).

51. 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 giudicato che il fattore determinante è costituito dal fatto che il lavoratore sia 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 (v., in tal senso, sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 29 e giurisprudenza citata).

52. Affinché un lavoratore possa essere considerato a disposizione del proprio datore di lavoro, tale lavoratore deve essere posto in una situazione nella quale sia obbligato, da un punto di vista giuridico, ad eseguire le istruzioni del proprio datore di lavoro e ad esercitare la propria attività in favore del medesimo (sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 30 e giurisprudenza citata). Per contro, dalla giurisprudenza della Corte emerge che la possibilità per i lavoratori di gestire il loro tempo senza vincoli significativi e di dedicarsi ai loro interessi è indice del fatto che il periodo di tempo in questione non costituisce orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88 (sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 31 e giurisprudenza citata).

53. Nel caso di specie, come è già stato indicato al punto 48 della presente sentenza, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che, in occasione degli spostamenti di cui si tratta, BZ è tenuto a conformarsi alle istruzioni del suo datore di lavoro. Egli non può né modificare la data né cambiare la destinazione di tali spostamenti. Egli deve, dunque, rispettare le decisioni adottate da tale datore di lavoro, anche quando quest'ultimo mette a sua disposizione un autoveicolo guidato da un conducente. Inoltre, dalla motivazione della domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che, durante tali spostamenti, BZ non ha la possibilità di disporre liberamente del proprio tempo e di dedicarlo ai propri interessi, cosicché egli è a disposizione di detto datore di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 33 e giurisprudenza citata).

54. Si deve ricordare al riguardo che, come risulta dalla giurisprudenza ricordata al punto 42 della presente sentenza, la direttiva 2003/88 non prevede alcuna categoria intermedia tra i periodi di lavoro e quelli di riposo.

55. Inoltre, tra gli elementi caratteristici della nozione di «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88, non figura l'intensità del lavoro svolto dal lavoratore interessato o il rendimento di quest'ultimo (sentenza del 30 ottobre 2025, Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, punto 53 e giurisprudenza citata).

56. Pertanto, fatte salve le verifiche incombenti al giudice del rinvio, durante gli spostamenti di cui si tratta BZ deve essere considerato a disposizione del suo datore di lavoro, cosicché tale elemento costitutivo della nozione di «orario di lavoro» ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 è soddisfatto.

57. In terzo luogo, per quanto riguarda l'elemento costitutivo della nozione di «orario di lavoro» secondo cui il dipendente deve essere al lavoro nel periodo preso in considerazione, la Corte ha già giudicato che, qualora un lavoratore che non ha un luogo di lavoro fisso eserciti le sue funzioni durante lo spostamento che effettua verso il luogo in cui si trova cliente od in provenienza da questo, tale lavoratore deve essere considerato come al lavoro anche durante tale 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, punto 43).

58. La Corte ha precisato al riguardo che, 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 9 ottobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, punto 35 e giurisprudenza citata).

59. Nel caso di specie, secondo il giudice del rinvio, il contratto di lavoro di BZ prevede un luogo di lavoro fisso. Tuttavia, dalle indicazioni contenute nella domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che BZ è regolarmente inviato in trasferta e che l'effettuazione di controlli o lo svolgimento di riunioni al di fuori di tale luogo di lavoro fisso costituiscono parte integrante delle sue funzioni abituali. Ne risulta altresì che gli spostamenti di BZ costituiscono un elemento inerente allo svolgimento delle sue funzioni, quali definite dal suo contratto di lavoro.

60. Inoltre, nulla consente di ritenere, alla luce degli elementi sottoposti alla Corte, che un lavoratore come BZ possa dedicarsi ai propri interessi durante il tempo dei suoi spostamenti, giacché egli deve restare lontano dal suo ambiente sociale e familiare e gode di un limitato margine di gestione del tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti (v., per analogia, sentenza del 30 ottobre 2025, Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, punto 58 e giurisprudenza citata).

61. Di conseguenza, fatte salve le verifiche incombenti al giudice del rinvio, sembra che anche tale elemento della nozione di «orario di lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, sia soddisfatto.

62. Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, alla prima questione occorre rispondere nel senso che l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che il tempo che un lavoratore dedica agli spostamenti, anche al fuori del suo orario di lavoro abituale, verso e da un luogo di lavoro stabilito dal suo datore di lavoro, diverso dal suo luogo di lavoro fisso o abituale, al fine di esercitarvi la sua attività o le sue funzioni conformemente alle istruzioni del suo datore di lavoro, deve essere considerato come «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione.

Sulle spese

63. 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.

P.Q.M.
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 che un lavoratore dedica agli spostamenti, anche al fuori del suo orario di lavoro abituale, verso e da un luogo di lavoro stabilito dal suo datore di lavoro, diverso

dal suo luogo di lavoro fisso o abituale, al fine di esercitarvi la sua attività o le sue funzioni conformemente alle istruzioni del suo datore di lavoro, deve essere considerato come «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione.