



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 23 ottobre 2025

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

Tempo di viaggio come orario di lavoro: nuova pronuncia CGUE
di Luca Vannoni

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Riduzione premi e contributi per l'assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Riduzione premi e contributi per l'assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Sì al licenziamento della lavoratrice madre in caso di colpa grave
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Applicazione delle ritenute su premi corrisposti per risultati ottenuti nelle competizioni sportive
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Applicazione delle ritenute su premi corrisposti per risultati ottenuti nelle competizioni sportive



di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Lavoro domestico: retribuzione per lavoro notturno subordinata a una specifica clausola contrattuale

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Lavoro domestico: retribuzione per lavoro notturno subordinata a una specifica clausola contrattuale

di Redazione

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

Tempo di viaggio come orario di lavoro: nuova pronuncia CGUE

di Luca Vannoni



BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

Tempo di viaggio come orario di lavoro: nuova pronuncia CGUE

di Luca Vannoni

La Corte di giustizia dell'Unione Europea torna ad affrontare, con la [pronuncia del 9 ottobre 2025, causa C-110/24](#), la materia dell'orario di lavoro e, in particolare, la riconducibilità a tale istituto, alla luce della Direttiva 2003/88/CE, del tempo di spostamento dei lavoratori all'inizio e alla fine della giornata lavorativa nell'orario di lavoro, in presenza di determinate condizioni organizzative imposte dal datore di lavoro.

Il caso trae origine da un rinvio pregiudiziale proposto dal Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, nell'ambito di una controversia tra un'organizzazione sindacale e una società a capitale prevalentemente pubblico incaricata di interventi di miglioramento ambientale in aree naturali della Comunità Autonoma di Valencia. I lavoratori coinvolti non dispongono di un luogo fisso di lavoro: ogni giorno raggiungono un punto di partenza prestabilito, da cui partono con un veicolo aziendale verso le micro-riserve naturali dove svolgono la loro attività. La controversia nasce dal fatto che i contratti individuali di lavoro escludevano espressamente che il tempo di spostamento fosse considerato orario di lavoro, ma nella prassi aziendale veniva computato solo quello di andata, e non quello di ritorno dalla sede operativa alla base. Il sindacato ricorrente ha sostenuto che anche il tempo di rientro dovesse essere qualificato come orario di lavoro, ai sensi dell'art. 2, Direttiva 2003/88. La Corte è stata, quindi, chiamata a chiarire se il tempo impiegato per gli spostamenti organizzati dal datore di lavoro, con un mezzo aziendale, da un luogo fisso stabilito dall'impresa alla sede operativa e viceversa, possa essere ricompreso nella nozione di "orario di lavoro" ai fini della disciplina europea.

La definizione fornita dalla Direttiva è nota: per orario di lavoro si intende 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. Non sono previste categorie intermedie tra orario di lavoro e periodo di riposo, che sono pertanto concetti alternativi.

La Corte, richiamando un proprio precedente (causa C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras), ha ricordato che i tempi di spostamento devono essere esaminati sulla base di 3 elementi costitutivi:

1. l'esercizio dell'attività o delle funzioni;
2. la disponibilità per il datore di lavoro;
3. la presenza effettiva al lavoro.

Sotto il primo profilo, la Corte ha osservato che i lavoratori interessati non dispongono di un



luogo di lavoro fisso e abituale: l'esecuzione della prestazione lavorativa presuppone necessariamente uno spostamento verso le micro-riserve naturali. Tale spostamento è strettamente funzionale allo svolgimento delle attività previste dal contratto di lavoro e rappresenta uno strumento indispensabile per l'esecuzione della prestazione. Inoltre, è l'impresa a determinare l'orario, il luogo di partenza e quello di arrivo, nonché il mezzo di trasporto da utilizzare. In queste condizioni, la Corte ha ritenuto che i lavoratori debbano essere considerati nell'esercizio delle loro funzioni già durante il tragitto, in quanto esso è parte integrante e necessario dell'attività lavorativa.

Per quanto concerne la disponibilità per il datore di lavoro, la Corte ha sottolineato che i lavoratori, durante il periodo di spostamento, non dispongono liberamente del proprio tempo e non possono dedicarlo a interessi personali: devono essere presenti in un luogo determinato, a un'ora prestabilita, viaggiare con un veicolo aziendale condotto da un collega e seguire le istruzioni del datore di lavoro. La circostanza che il tempo di spostamento sia incomprimibile e organizzato unilateralmente dall'impresa evidenzia che il lavoratore rimane sotto la sfera di direzione e controllo datoriale, risultando pertanto a disposizione dell'impresa per l'intera durata del tragitto. Anche questo secondo elemento risulta, pertanto, soddisfatto.

Quanto al terzo profilo, relativo alla presenza al lavoro, la Corte ha ricordato che per i lavoratori itineranti, privi di un luogo di lavoro fisso, l'attività lavorativa non può essere limitata al tempo trascorso nei siti di intervento, ma comprende necessariamente anche il tempo impiegato negli spostamenti obbligatori imposti dall'organizzazione del datore. Gli spostamenti fanno parte della prestazione lavorativa in senso ampio, trattandosi di un'attività connessa e necessaria allo svolgimento delle mansioni. Anche questo elemento, dunque, concorre a qualificare tali periodi come orario di lavoro.

La Corte giunge, così, a formulare un principio di diritto molto chiaro: **il tempo dedicato ai tragitti di andata e ritorno che i lavoratori sono tenuti a 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 dal 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, dev'essere considerato «orario di lavoro», ai sensi dell'art. 2, punto 1, Direttiva 2003/88/CE.**

È opportuno sottolineare che la Direttiva non disciplina direttamente la retribuzione dei tempi qualificati come orario di lavoro, ma la qualificazione giuridica di tali periodi ha conseguenze dirette e significative sull'organizzazione aziendale e sui costi del lavoro.

 **Percorso formativo** per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>





CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Riduzione premi e contributi per l'assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il [D.I. 30 settembre 2025](#), relativo alla riduzione dei premi e dei contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, come disposto dalla Legge n. 147/2013, pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del Lavoro in data 22 ottobre 2025.

Pertanto, per l'anno 2026 è stabilita la riduzione nella misura del 13,02% dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dall'art. 1, comma 128, Legge n. 147/2013, da applicare ai premi speciali unitari e contributi per i quali non è stata completata la revisione delle relative tariffe:

1. premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla Legge n. 93/1958;
2. contributi assicurativi della Gestione agricoltura di cui al Titolo II, D.P.R. n. 1124/1965, riscossi in forma unificata dall'INPS, nelle more della loro revisione tariffaria.

Tale riduzione non sarà applicata ai settori/gestioni assicurativi per i quali intervenga, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, l'aggiornamento delle relative tariffe dei premi e contributi.

Il Decreto, inoltre, fissa gli Indici di Gravità Medi da applicare nel triennio 2026-2028, nelle more del completamento della revisione tariffaria, come fissati nella tabella allegata al D.I..

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**





CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Riduzione premi e contributi per l'assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il [D.I. 30 settembre 2025](#), relativo alla riduzione dei premi e dei contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, come disposto dalla Legge n. 147/2013, pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del Lavoro in data 22 ottobre 2025.

Pertanto, per l'anno 2026 è stabilita la riduzione nella misura del 13,02% dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dall'art. 1, comma 128, Legge n. 147/2013, da applicare ai premi speciali unitari e contributi per i quali non è stata completata la revisione delle relative tariffe:

1. premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla Legge n. 93/1958;
2. contributi assicurativi della Gestione agricoltura di cui al Titolo II, D.P.R. n. 1124/1965, riscossi in forma unificata dall'INPS, nelle more della loro revisione tariffaria.

Tale riduzione non sarà applicata ai settori/gestioni assicurativi per i quali intervenga, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, l'aggiornamento delle relative tariffe dei premi e contributi.

Il Decreto, inoltre, fissa gli Indici di Gravità Medi da applicare nel triennio 2026-2028, nelle more del completamento della revisione tariffaria, come fissati nella tabella allegata al D.I..

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**





NEWS DEL GIORNO

Sì al licenziamento della lavoratrice madre in caso di colpa grave

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 14 luglio 2025, n. 19367, in tema di licenziamento della lavoratrice madre, ha stabilito che la verifica in ordine alla sussistenza della colpa grave che rende inoperante il divieto di licenziamento deve estendersi a un'ampia ricostruzione fattuale del caso concreto e alla considerazione della vicenda espulsiva nella pluralità dei suoi componenti, quali le possibili ripercussioni sul piano personale, psicologico, familiare e organizzativo della fase dell'esistenza in cui la donna si trova, con un rigore valutativo adeguato, ponendosi tale colpa come causa di esclusione di un divieto che attua la tutela costituzionale della maternità e dell'infanzia.

Una lavoratrice in stato di gravidanza impugna il licenziamento per giusta causa intimatole per un'assenza non tempestivamente giustificata: ricevuta la contestazione disciplinare, la dipendente aveva prodotto un fax falsificato, recante la certificazione medica necessaria. A fronte di tale condotta, il datore di lavoro irrogava il licenziamento in tronco, ravvisando un atteggiamento doloso o, comunque, di colpa grave nella falsificazione della documentazione sanitaria, idoneo a minare irreversibilmente il vincolo fiduciario.

Parallelamente all'impugnazione giudiziale del licenziamento, si apriva un procedimento penale per falso, nell'ambito del quale veniva accertata la condotta artefatta della dipendente. Dopo un complesso *iter* giudiziario, la Corte di Cassazione veniva investita delle seguenti questioni:

1. il rapporto tra giudizio penale e civile, con riferimento all'utilizzabilità delle risultanze istruttorie;
2. la rilevanza della colpa grave quale *quid pluris* legittimante il licenziamento anche in gravidanza.

Quanto al primo profilo, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo l'utilizzo delle risultanze penali nel processo del lavoro, purché il giudice civile dia conto in maniera autonoma e critica delle ragioni che lo inducono ad aderire alle conclusioni del giudice penale. Venendo, poi, al secondo profilo, la Corte di Cassazione ha escluso che la condotta posta in essere dalla lavoratrice fosse riconducibile alla mera assenza ingiustificata, in quanto aggravata da una falsificazione consapevole e artificiosa, idonea a integrare la colpa grave che rende inoperante il divieto di licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza, *ex art. 54, comma 3, lett. a), D.Lgs. n. 151/2001*. Secondo la Suprema Corte la valutazione deve avere carattere complessivo, considerando la fisionomia del comportamento, l'elemento soggettivo e l'impatto di un provvedimento espulsivo nei confronti di una lavoratrice in condizione di tutela



rafforzata.

In conclusione, la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso proposto dalla lavoratrice, affermando che:

- in presenza di condotte artificiose e dolose il licenziamento per giusta causa è legittimo anche durante la gravidanza;
- le risultanze penali possono essere valorizzate nel giudizio civile, a condizione che il giudice del lavoro le faccia proprie attraverso un percorso argomentativo autonomo e verificabile.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Applicazione delle ritenute su premi corrisposti per risultati ottenuti nelle competizioni sportive

di Redazione

L’Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 265/E del 17 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti sul corretto trattamento impositivo dei premi corrisposti agli associati di associazioni sportive dilettantistiche, tenuto conto dell’evoluzione normativa delle misure fiscali.

Infatti, l’art. 14, comma 2-*quater*, D.L. n. 215/2023(Decreto Milleproroghe), aveva stabilito che sui premi sportivi versati ai sensi dell’art. 36, comma 6-*quater*, D.Lgs. n. 36/2021, agli atleti partecipanti a manifestazioni sportive dilettantistiche nel periodo dal 29 febbraio 2024 al 31 dicembre 2024 non si applicavano le ritenute alla fonte nella misura del 20% per gli importi che non superavano i 300 euro; oltre tale soglia, invece, i premi dovevano essere assoggettati a ritenuta alla fonte.

Tale disposizione normativa non è stata prorogata per il 2025, ma dal 1° gennaio 2026 entrerà in vigore il Testo Unico in materia di versamenti e riscossione (D.Lgs. n. 33/2025), che, all’art. 45, comma 9, proroga e rende strutturale l’esenzione prevista dal D.Lgs. n. 215/2023 dall’anno 2025.

Pertanto, il Fisco ha chiarito che l’associazione sportiva dilettantistica che premia i propri associati per i risultati sportivi conseguiti deve assoggettare i premi relativi all’anno d’imposta 2025 alla normale ritenuta d’acconto del 20% entro il giorno 16 del mese successivo a quello del pagamento, indipendentemente dall’ammontare erogato, salvo successivo rimborso da presentare nel 2026 per le ritenute sui premi corrisposti all’atleta nel 2025, se non superiori a 300 euro.

Inoltre, viene precisato che entro il 16 gennaio 2026 dovranno essere effettuati i versamenti delle ritenute alla fonte a titolo d’imposta relative al mese di dicembre 2025, poiché l’obbligo di effettuare la ritenuta va verificato in relazione alle norme vigenti al momento della corresponsione del compenso, non del versamento.

Infine, viene confermato che dal 1° gennaio 2026 dovranno essere assoggettati a ritenuta alla fonte a titolo d’imposta i premi erogati agli atleti dilettanti solo se superiori a 300 euro.



NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Applicazione delle ritenute su premi corrisposti per risultati ottenuti nelle competizioni sportive

di Redazione

L’Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 265/E del 17 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti sul corretto trattamento impositivo dei premi corrisposti agli associati di associazioni sportive dilettantistiche, tenuto conto dell’evoluzione normativa delle misure fiscali.

Infatti, l’art. 14, comma 2-*quater*, D.L. n. 215/2023(Decreto Milleproroghe), aveva stabilito che sui premi sportivi versati ai sensi dell’art. 36, comma 6-*quater*, D.Lgs. n. 36/2021, agli atleti partecipanti a manifestazioni sportive dilettantistiche nel periodo dal 29 febbraio 2024 al 31 dicembre 2024 non si applicavano le ritenute alla fonte nella misura del 20% per gli importi che non superavano i 300 euro; oltre tale soglia, invece, i premi dovevano essere assoggettati a ritenuta alla fonte.

Tale disposizione normativa non è stata prorogata per il 2025, ma dal 1° gennaio 2026 entrerà in vigore il Testo Unico in materia di versamenti e riscossione (D.Lgs. n. 33/2025), che, all’art. 45, comma 9, proroga e rende strutturale l’esenzione prevista dal D.Lgs. n. 215/2023 dall’anno 2025.

Pertanto, il Fisco ha chiarito che l’associazione sportiva dilettantistica che premia i propri associati per i risultati sportivi conseguiti deve assoggettare i premi relativi all’anno d’imposta 2025 alla normale ritenuta d’acconto del 20% entro il giorno 16 del mese successivo a quello del pagamento, indipendentemente dall’ammontare erogato, salvo successivo rimborso da presentare nel 2026 per le ritenute sui premi corrisposti all’atleta nel 2025, se non superiori a 300 euro.

Inoltre, viene precisato che entro il 16 gennaio 2026 dovranno essere effettuati i versamenti delle ritenute alla fonte a titolo d’imposta relative al mese di dicembre 2025, poiché l’obbligo di effettuare la ritenuta va verificato in relazione alle norme vigenti al momento della corresponsione del compenso, non del versamento.

Infine, viene confermato che dal 1° gennaio 2026 dovranno essere assoggettati a ritenuta alla fonte a titolo d’imposta i premi erogati agli atleti dilettanti solo se superiori a 300 euro.



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Lavoro domestico: retribuzione per lavoro notturno subordinata a una specifica clausola contrattuale

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 14 luglio 2025, n. 19408, ha ritenuto che la corresponsione della retribuzione per il lavoro notturno nel settore domestico richiede una specifica previsione nel contratto individuale; in assenza di tale clausola, il lavoratore ha diritto unicamente al trattamento economico previsto per le prestazioni svolte in orario diurno.

OneDay Master

Conciliazioni e transazioni nel rapporto di lavoro

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Lavoro domestico: retribuzione per lavoro notturno subordinata a una specifica clausola contrattuale

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 14 luglio 2025, n. 19408, ha ritenuto che la corresponsione della retribuzione per il lavoro notturno nel settore domestico richiede una specifica previsione nel contratto individuale; in assenza di tale clausola, il lavoratore ha diritto unicamente al trattamento economico previsto per le prestazioni svolte in orario diurno.

OneDay Master

Conciliazioni e transazioni nel rapporto di lavoro

Scopri di più



BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

Tempo di viaggio come orario di lavoro: nuova pronuncia CGUE

di Luca Vannoni

La Corte di giustizia dell'Unione Europea torna ad affrontare, con la [pronuncia del 9 ottobre 2025, causa C-110/24](#), la materia dell'orario di lavoro e, in particolare, la riconducibilità a tale istituto, alla luce della Direttiva 2003/88/CE, del tempo di spostamento dei lavoratori all'inizio e alla fine della giornata lavorativa nell'orario di lavoro, in presenza di determinate condizioni organizzative imposte dal datore di lavoro.

Il caso trae origine da un rinvio pregiudiziale proposto dal Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, nell'ambito di una controversia tra un'organizzazione sindacale e una società a capitale prevalentemente pubblico incaricata di interventi di miglioramento ambientale in aree naturali della Comunità Autonoma di Valencia. I lavoratori coinvolti non dispongono di un luogo fisso di lavoro: ogni giorno raggiungono un punto di partenza prestabilito, da cui partono con un veicolo aziendale verso le micro-riserve naturali dove svolgono la loro attività. La controversia nasce dal fatto che i contratti individuali di lavoro escludevano espressamente che il tempo di spostamento fosse considerato orario di lavoro, ma nella prassi aziendale veniva computato solo quello di andata, e non quello di ritorno dalla sede operativa alla base. Il sindacato ricorrente ha sostenuto che anche il tempo di rientro dovesse essere qualificato come orario di lavoro, ai sensi dell'art. 2, Direttiva 2003/88. La Corte è stata, quindi, chiamata a chiarire se il tempo impiegato per gli spostamenti organizzati dal datore di lavoro, con un mezzo aziendale, da un luogo fisso stabilito dall'impresa alla sede operativa e viceversa, possa essere ricompreso nella nozione di "orario di lavoro" ai fini della disciplina europea.

La definizione fornita dalla Direttiva è nota: per orario di lavoro si intende 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. Non sono previste categorie intermedie tra orario di lavoro e periodo di riposo, che sono pertanto concetti alternativi.

La Corte, richiamando un proprio precedente (causa C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras), ha ricordato che i tempi di spostamento devono essere esaminati sulla base di 3 elementi costitutivi:

1. l'esercizio dell'attività o delle funzioni;
2. la disponibilità per il datore di lavoro;
3. la presenza effettiva al lavoro.

Sotto il primo profilo, la Corte ha osservato che i lavoratori interessati non dispongono di un



luogo di lavoro fisso e abituale: l'esecuzione della prestazione lavorativa presuppone necessariamente uno spostamento verso le micro-riserve naturali. Tale spostamento è strettamente funzionale allo svolgimento delle attività previste dal contratto di lavoro e rappresenta uno strumento indispensabile per l'esecuzione della prestazione. Inoltre, è l'impresa a determinare l'orario, il luogo di partenza e quello di arrivo, nonché il mezzo di trasporto da utilizzare. In queste condizioni, la Corte ha ritenuto che i lavoratori debbano essere considerati nell'esercizio delle loro funzioni già durante il tragitto, in quanto esso è parte integrante e necessario dell'attività lavorativa.

Per quanto concerne la disponibilità per il datore di lavoro, la Corte ha sottolineato che i lavoratori, durante il periodo di spostamento, non dispongono liberamente del proprio tempo e non possono dedicarlo a interessi personali: devono essere presenti in un luogo determinato, a un'ora prestabilita, viaggiare con un veicolo aziendale condotto da un collega e seguire le istruzioni del datore di lavoro. La circostanza che il tempo di spostamento sia incomprimibile e organizzato unilateralmente dall'impresa evidenzia che il lavoratore rimane sotto la sfera di direzione e controllo datoriale, risultando pertanto a disposizione dell'impresa per l'intera durata del tragitto. Anche questo secondo elemento risulta, pertanto, soddisfatto.

Quanto al terzo profilo, relativo alla presenza al lavoro, la Corte ha ricordato che per i lavoratori itineranti, privi di un luogo di lavoro fisso, l'attività lavorativa non può essere limitata al tempo trascorso nei siti di intervento, ma comprende necessariamente anche il tempo impiegato negli spostamenti obbligatori imposti dall'organizzazione del datore. Gli spostamenti fanno parte della prestazione lavorativa in senso ampio, trattandosi di un'attività connessa e necessaria allo svolgimento delle mansioni. Anche questo elemento, dunque, concorre a qualificare tali periodi come orario di lavoro.

La Corte giunge, così, a formulare un principio di diritto molto chiaro: **il tempo dedicato ai tragitti di andata e ritorno che i lavoratori sono tenuti a 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 dal 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, dev'essere considerato «orario di lavoro», ai sensi dell'art. 2, punto 1, Direttiva 2003/88/CE.**

È opportuno sottolineare che la Direttiva non disciplina direttamente la retribuzione dei tempi qualificati come orario di lavoro, ma la qualificazione giuridica di tali periodi ha conseguenze dirette e significative sull'organizzazione aziendale e sui costi del lavoro.

 **Percorso formativo** per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>

