



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Rimborso delle spese sostenute per l'utilizzo della autovettura propria e sede di lavoro

di **Rino Romanelli***

1. La questione

Con l'[ordinanza 27 luglio 2026, n. 24114](#), la Corte di cassazione torna ad occuparsi di un tema di rilevante interesse pratico nell'organizzazione dei rapporti di lavoro caratterizzati da una prestazione territorialmente mobile: il diritto del dipendente al rimborso delle spese sostenute per l'utilizzo della propria autovettura al fine di effettuare spostamenti resi necessari dall'organizzazione datoriale.

La controversia trae origine dalla domanda proposta da un lavoratore dipendente di una società operante nel settore dei servizi ambientali, il quale chiedeva il rimborso delle spese sostenute per l'utilizzo della propria autovettura negli spostamenti effettuati, per esigenze di servizio, dalla sede di lavoro contrattualmente individuata al deposito aziendale ubicato in un diverso Comune.

La controversia si colloca, dunque, nel settore dei servizi di igiene ambientale, nel quale la prestazione è normalmente itinerante e l'organizzazione del lavoro può articolarsi in più luoghi: il territorio nel quale il servizio deve essere svolto, il deposito degli automezzi, il luogo dell'appello giornaliero e i diversi siti nei quali il lavoratore opera materialmente.

Il lavoratore era stato assunto con un contratto individuale che indicava quale sede di lavoro, “*a tutti gli effetti*”, il territorio del Comune di Vibo Valentia. La società, tuttavia, gli imponeva di recarsi quotidianamente presso il deposito aziendale di Maierato, ove doveva presenziare all'appello giornaliero e ritirare l'automezzo con il quale eseguire la raccolta dei rifiuti nel territorio di Vibo Valentia. Per tali spostamenti il dipendente utilizzava la propria autovettura e chiedeva il rimborso previsto dall'art. 37, lett. a), del CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali che riconosce il rimborso al dipendente che, “*previa autorizzazione dell'azienda ovvero aderendo alla richiesta di quest'ultima, usi la propria autovettura per ragioni di servizio*”. La società negava il diritto sostenendo, da un lato, che il luogo rilevante fosse il “*posto di lavoro*” scelto dall'azienda quale sede dell'appello giornaliero e, dall'altro, che mancasse un'autorizzazione espressa all'utilizzo del mezzo privato.

La questione presentava, quindi, due profili distinti ma strettamente collegati: il primo riguardava il rapporto tra la sede di lavoro indicata nel contratto individuale e il posto di lavoro individuato dall'azienda ai fini dell'appello giornaliero e del computo dell'orario; il secondo concerneva la possibilità di desumere per fatti concludenti l'autorizzazione datoriale richiesta dal CCNL.

2. La pronuncia

In primo grado il Tribunale di Vibo Valentia con sentenza n. 535/2020 aveva rigettato la domanda del lavoratore. La Corte d'Appello di Catanzaro con sentenza n. 848/2023, riformando la decisione, aveva, invece, riconosciuto il diritto al rimborso, condannando la società al pagamento di euro 2.644,42, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali. Secondo la Corte territoriale, l'espressa individuazione, nel contratto individuale, della sede di lavoro nel territorio di uno specifico Comune

* Avvocato in Trani.

comportava che gli spostamenti giornalieri effettuati al di fuori di tale territorio per raggiungere il deposito aziendale costituissero spostamenti funzionali ad esigenze dell'impresa.

Con ordinanza n. 24114 del 27.07.2026 la Suprema Corte rigetta il ricorso della società e conferma il diritto del lavoratore al rimborso delle spese sostenute per l'uso dell'autovettura propria, operando, però, alcune precisazioni. Il ragionamento muove dalla clausola riportata nel contratto di assunzione secondo cui la sede di lavoro era costituita dal territorio del Comune di Vibo Valentia. Secondo la Cassazione, tale inciso letterale non individua una singola sede fisica, un'unità produttiva o un deposito, ma opera una delimitazione territoriale dell'ambito della prestazione. L'espressione *"a tutti gli effetti"* rafforza tale conclusione, così come la coerenza della clausola con l'art. 4, comma 4, lett. e), del CCNL applicato, che richiede l'indicazione della sede di lavoro di riferimento nella comunicazione di assunzione. Il deposito di Maierato, pertanto, non coincideva automaticamente con la sede di lavoro contrattuale. Esso costituiva il luogo fisico nel quale l'impresa custodiva gli automezzi e organizzava l'appello giornaliero. Il fatto che il lavoratore doveva necessariamente recarsi per acquisire lo strumento di lavoro non trasformava, per ciò solo, quel deposito nella sede di lavoro rilevante ai fini di ogni istituto contrattuale.

La Corte esclude in particolare che l'art. 17, comma 11, del CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali possa essere utilizzato per negare il rimborso. Tale disposizione, collocata nella disciplina dell'orario di lavoro, stabilisce che il tempo impiegato dal personale tenuto a lavorare in uno o più Comuni per raggiungere le diverse sedi e rientrare al posto di lavoro è computato nell'orario effettivo; precisa, inoltre, che per posto di lavoro deve intendersi quello scelto dall'azienda quale sede dell'appello giornaliero. Secondo la Cassazione, la disposizione ha una funzione circoscritta. La definizione di *"posto di lavoro"* serve a individuare il parametro per il computo dell'orario effettivo nella specifica ipotesi disciplinata dalla norma. Non assume, invece, il valore di una definizione generale applicabile anche al rimborso delle spese per l'uso dell'autovettura propria. Tanto è confermato dalla circostanza che la normativa contrattuale utilizza espressioni diverse – *"sede di lavoro di riferimento"*, *"sede abituale di lavoro"*, *"altra sede di lavoro"*, *"luogo di lavoro"* e *"posto di lavoro"* – per disciplinare istituti diversi, quali l'assunzione, il telelavoro, la trasferta, il trasferimento e l'orario di lavoro. La pluralità delle formule conferma che non è possibile attribuire automaticamente a una nozione il significato che essa assume in un diverso contesto normativo collettivo. Il riferimento della Corte all'art. 1363 c.c. assume qui rilievo metodologico: le clausole devono essere interpretate le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso risultante dal complesso dell'atto. L'interpretazione del contratto collettivo non può, quindi, arrestarsi alla singola espressione, ma deve considerare la collocazione della clausola, la rubrica della disposizione, la materia disciplinata e i collegamenti con le altre previsioni.

Una volta delimitata la funzione dell'art. 17, comma 11, la Corte individua il parametro corretto nell'art. 37, lett. a), del CCNL: non il computo dell'orario, ma l'uso dell'autovettura *"per ragioni di servizio"*. Nel caso concreto, tali ragioni sussistevano perché il lavoratore doveva spostarsi dal territorio costituente la sede di lavoro contrattuale al deposito sito in altro Comune, ove ritirava il mezzo aziendale indispensabile per svolgere il servizio nel territorio assegnato. La Cassazione sottolinea, pertanto, la necessità di mantenere distinti due piani: quello relativo alla determinazione dell'orario di lavoro e quello relativo all'imputazione economica delle spese sostenute dal dipendente nell'interesse dell'organizzazione datoriale. Viene precisato nella pronuncia che il rimborso spese non dipende necessariamente dalla qualificazione del tragitto come orario di lavoro ma che ciò che rileva, ai fini dell'art. 37, lett. a), è la connessione funzionale tra l'utilizzo del mezzo proprio e l'organizzazione del servizio.

Il profilo probabilmente più interessante della decisione concerne, tuttavia, il requisito dell'autorizzazione datoriale. L'art. 37 del CCNL applicato prevede il rimborso quando il dipendente utilizzi la propria autovettura *«previa autorizzazione dell'azienda ovvero aderendo alla richiesta di quest'ultima»*. La società aveva sostenuto di non avere mai espressamente autorizzato l'utilizzo dell'automezzo personale. La Suprema Corte ritiene, però, decisivo che la disposizione collettiva non prescriva alcuna forma determinata né per l'autorizzazione dell'impresa né per la richiesta rivolta al dipendente. Ne consegue che entrambe possono risultare, anche, da

comportamenti concludenti, quando la prassi concreta dimostri che l'impresa conosceva l'uso del mezzo e lo aveva sostanzialmente accettato quale modalità necessaria per l'esecuzione del servizio. Nel caso esaminato assumono rilievo il quotidiano e prolungato utilizzo dell'autovettura, l'assenza di contestazioni tempestive, la necessità di raggiungere il deposito e la mancata indicazione da parte datoriale di soluzioni alternative concretamente praticabili e compatibili con l'orario di lavoro. Questi elementi, considerati unitariamente, consentono di desumere una richiesta o un assenso tacito dell'azienda. La Corte, comunque, evidenzia che l'autorizzazione tacita non deriva automaticamente dalla mera conoscenza dell'utilizzo dell'auto. La conoscenza deve inserirsi in una prassi organizzativa stabile e funzionale all'interesse datoriale. La distinzione è rilevante: non ogni percorso compiuto con il mezzo privato può essere trasformato in spostamento di servizio per il solo fatto che il datore ne sia consapevole.

3. Precedenti giurisprudenziali e dottrina

L'ordinanza si inserisce in un orientamento che distingue il diritto al rimborso delle spese dalla qualificazione del tempo di viaggio come orario di lavoro.

Un precedente particolarmente vicino è rappresentato da Cassazione civile, Sezione Lavoro, ordinanza n. 1846 del 17 gennaio 2024. In quel caso la Corte ha riconosciuto l'indennità prevista dal CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni al lavoratore che utilizzava il proprio mezzo per raggiungere, su direttiva aziendale e nell'interesse dell'impresa, un luogo di lavoro diverso da quello originariamente pattuito. La Corte ha ritenuto sufficiente la connessione funzionale dello spostamento con l'attività da svolgere, anche se il mezzo proprio non veniva utilizzato durante l'esecuzione materiale della prestazione.

La medesima impostazione è stata ribadita da Cassazione civile, Sezione Lavoro, sentenza n. 12277 del 9 maggio 2023, nella quale il rimborso è stato riconosciuto per il mezzo utilizzato dal lavoratore per raggiungere una sede diversa da quella contrattuale, sulla base di una direttiva aziendale e nell'interesse dell'impresa. Anche in quella occasione la Corte ha ritenuto non decisiva, ai fini dell'indennità, la qualificazione del tempo impiegato per lo spostamento come orario di lavoro.

In termini analoghi si è espressa anche Cassazione civile, Sezione Lavoro, ordinanza n. 6278 dell'8 marzo 2024, distinguendo il compenso forfettario eventualmente riconosciuto per il maggior tempo di viaggio dal rimborso delle spese sostenute per l'uso del mezzo proprio. La diversità di funzione dei due emolumenti impedisce di ritenere il secondo assorbito nel primo in assenza di una chiara previsione negoziale.

La giurisprudenza più recente mostra, però, anche il limite della regola. In Cassazione civile, Sezione Lavoro, ordinanza n. 1898 del 28 gennaio 2026, la Corte ha escluso che il rimborso si estenda automaticamente ai tragitti dal domicilio alla sede di lavoro e ritorno, limitandolo agli spostamenti intermedi tra le diverse sedi operative. La decisione sottolinea che la sede contrattualmente individuata e i luoghi abituali di prestazione non possono essere qualificati come sedi di trasferta soltanto perché il lavoratore utilizza il proprio mezzo. La distinzione è coerente con il principio, richiamato dalla stessa pronuncia, secondo cui la trasferta presuppone una prestazione resa, per un periodo limitato, fuori dall'ordinaria sede di lavoro. La variabilità dei luoghi nei quali l'attività viene materialmente svolta non è sufficiente, di per sé, a configurare una trasferta quando lo spostamento costituisca una modalità abituale e strutturale della prestazione.

In questa prospettiva si colloca, altresì, Cassazione civile, Sezione Lavoro, ordinanza n. 14784 del 26 maggio 2023, che ha escluso la natura di trasferta per gli spostamenti abituali e continuativi verso diversi luoghi in cui si doveva provvedere alle pulizie, osservando che la variabilità della sede è insita in alcune attività lavorative e non equivale necessariamente a temporaneo mutamento del luogo di lavoro.

Il confronto più diretto con la vicenda in esame è offerto dalla giurisprudenza di merito sviluppatosi specificamente in relazione al contenzioso insorto tra i dipendenti di una società del settore igiene ambientale operante nel territorio di Vibo Valentia e la medesima società datrice di lavoro. La singolarità del fenomeno risiede nel fatto che la questione interpretativa sottoposta alla Cassazione era già stata risolta in senso univoco dalla Corte d'Appello di Catanzaro in numerose pronunce, tutte

conformi tra loro, emesse nell'arco di un triennio. Le prime pronunce del filone sono riconducibili alle sentenze della Corte d'Appello di Catanzaro che, nel 2022, riformano le decisioni di primo grado del Tribunale di Vibo Valentia. In particolare, la sentenza n. 823/2022 affronta per la prima volta in modo articolato la distinzione tra “*luogo di lavoro*” – determinato contrattualmente – e “*posto di lavoro*” ex art. 17, comma 11, CCNL di categoria, affermando che tale ultima disposizione collettiva presuppone che le parti non abbiano concordato il luogo di esecuzione della prestazione e che essa si applica esclusivamente al personale tenuto a operare in “*diverse sedi*”, circostanze entrambe insussistenti nella fattispecie ove la sede di espletamento dell'attività è unica e coincide con il territorio del Comune indicato nel contratto individuale. Il medesimo orientamento veniva ribadito e ulteriormente sviluppato dalla sentenza n. 1089/2022 che focalizza l'analisi sul concetto di “*ragioni di servizio*” quale presupposto del diritto al rimborso ex art. 37, lett. a), CCNL di categoria, affermando che la necessità per il lavoratore di coprire il tragitto tra il luogo di lavoro e il deposito dei mezzi aziendali, avendo come obiettivo il recupero dell'automezzo necessario per lo svolgimento dell'attività lavorativa, integra pienamente le “*ragioni di servizio*” cui la norma collettiva condiziona l'insorgere del diritto al rimborso. La sentenza n. 418/2023, cronologicamente più prossima alla pronuncia della Cassazione in commento, consolida definitivamente l'orientamento per un periodo temporale successivo, uniformandosi alle motivazioni già espresse nei precedenti, e dimostrando la cristallizzazione dell'indirizzo interpretativo presso la Corte territoriale: “*Nel rito del lavoro, la determinazione contrattuale del luogo di lavoro vincola le parti e preclude al datore di lavoro l'unilaterale imposizione di una diversa sede di inizio dell'attività lavorativa. Conseguentemente, qualora il lavoratore sia tenuto a recarsi presso una sede aziendale diversa da quella pattuita per ritirare il mezzo necessario allo svolgimento della prestazione, i relativi spostamenti integrano missioni funzionali ad esigenze aziendali, con diritto del lavoratore al rimborso delle spese di trasferta. Tale diritto sussiste anche in assenza di autorizzazione scritta all'uso del mezzo proprio, qualora la prassi aziendale, protratta nel tempo e priva di contestazioni, ne configuri un tacito assenso, in virtù della finalità dell'utilizzo, imposta dalle direttive datoriali*”.

Sul piano metodologico, il quadro giurisprudenziale valorizza tre coordinate che assumono rilievo anche nella riflessione dottrinale. La prima è la distinzione funzionale tra rimborso spese, indennità di trasferta e retribuzione del tempo di viaggio. Si tratta di istituti contigui, ma non sovrapponibili: il rimborso mira a reintegrare un esborso sostenuto nell'interesse del servizio; l'indennità di trasferta compensa il disagio derivante dall'invio temporaneo fuori sede; la retribuzione del tempo di viaggio riguarda la disponibilità del lavoratore e la qualificazione temporale dello spostamento.

La seconda coordinata è l'imputazione del costo organizzativo. Quando il lavoratore è tenuto a sostenere una spesa per raggiungere un luogo diverso dalla sede concordata, perché il datore vi ha collocato lo strumento necessario all'esecuzione della prestazione, il problema non coincide con quello del pendolarismo ordinario. L'elemento qualificante è la necessità funzionale dello spostamento nell'interesse dell'impresa.

La terza coordinata è la centralità dell'autonomia collettiva e individuale. Il diritto al rimborso non deriva da una nozione legislativa generale e uniforme di sede di lavoro, ma dalla combinazione tra contratto individuale, contratto collettivo e assetto organizzativo effettivo. La dottrina giuslavoristica ha tradizionalmente sottolineato, a questo proposito, la natura non unitaria delle nozioni di luogo di lavoro, trasferta, trasferimento e orario di lavoro: esse operano come categorie funzionali a discipline diverse e non possono essere ricavate l'una dall'altra senza verificare la fonte e la finalità della specifica previsione.

4. Conclusioni

L'ordinanza n. 24114 del 27.07.2026 enuncia una regola di rilievo pratico: ai fini del rimborso per l'uso dell'autovettura propria la sede di lavoro contrattualmente individuata e il posto di lavoro scelto dall'azienda per l'appello giornaliero non sono necessariamente la stessa cosa.

La definizione di “*posto di lavoro*” contenuta nella disciplina dell'orario può operare per il computo del tempo di viaggio senza diventare, per ciò solo, una definizione generale valevole anche per il

rimborso spese. L'interpretazione deve essere condotta in rapporto alla funzione della singola disposizione e al complesso della fonte collettiva.

Il diritto al rimborso sorge quando il lavoratore utilizza il proprio mezzo per ragioni funzionalmente connesse al servizio, in particolare quando deve raggiungere un deposito diverso dalla sede contrattuale per prelevare lo strumento indispensabile all'esecuzione della prestazione. L'autorizzazione richiesta dal CCNL può essere tacita, ma deve essere desunta da una prassi concreta, stabile e conosciuta, non dalla mera tolleranza occasionale dell'uso dell'autovettura. Da questo punto di vista la decisione assume una portata che va oltre il settore dell'igiene ambientale. Ogniquale volta la disciplina collettiva subordina un'indennità o un rimborso ad una richiesta o autorizzazione datoriale senza prescrivere la forma, il comportamento concretamente tenuto dalle parti può diventare decisivo per verificare la sussistenza del relativo presupposto.

Vi è, tuttavia, un limite che deve essere evidenziato. L'ordinanza non consente di trasformare qualsiasi scelta unilaterale del lavoratore di utilizzare il proprio mezzo in un costo automaticamente imputabile al datore. Occorre pur sempre dimostrare tanto l'esistenza delle «*ragioni di servizio*» quanto l'autorizzazione, espressa o tacita, ovvero la richiesta datoriale prevista dalla disciplina collettiva. La decisione non stabilisce, quindi, che ogni tragitto verso un autoparco o una sede aziendale diversa dal luogo nel quale il lavoratore opera materialmente debba essere rimborsato. È proprio sotto questo profilo che la pronuncia appare equilibrata: non introduce un generale diritto al rimborso degli spostamenti del lavoratore, ma impedisce che l'impresa possa beneficiare stabilmente dell'utilizzo del mezzo personale del dipendente per soddisfare proprie esigenze organizzative e, successivamente, sottrarsi al rimborso invocando la sola assenza di una preventiva autorizzazione formale. La regola che emerge dalla decisione può, dunque, essere sintetizzata nel senso che, quando il contratto individuale delimita espressamente la sede di lavoro e il dipendente sia tenuto, per esigenze dell'organizzazione datoriale, a spostarsi al di fuori di essa utilizzando la propria autovettura, il diritto al rimborso previsto dalla contrattazione collettiva deve essere verificato alla luce della concreta finalità di servizio dello spostamento; ove il CCNL non prescriva forme particolari, l'autorizzazione datoriale all'utilizzo del mezzo personale può essere anche tacita e desunta da una prassi aziendale conosciuta e non contestata. La Cassazione valorizza così, accanto al dato letterale del contratto, la concreta dinamica del rapporto di lavoro, evitando che l'organizzazione unilateralmente predisposta dal datore possa determinare il trasferimento sul lavoratore di costi sostenuti nell'interesse dell'impresa.

La pronuncia sollecita, infine, una maggiore precisione nella redazione dei contratti individuali e nell'organizzazione dei servizi itineranti. Le imprese dovrebbero distinguere espressamente la sede di lavoro di riferimento, il luogo dell'appello giornaliero, il deposito dei mezzi e il territorio di esecuzione del servizio, disciplinando, altresì, le modalità di autorizzazione dell'uso del mezzo proprio. In mancanza di tale chiarezza, il significato dell'assetto organizzativo potrà essere ricostruito dal giudice sulla base della prassi quotidiana e degli elementi presuntivi emergenti dal rapporto.

Il principio di fondo è che il costo della mobilità non può essere imputato automaticamente al lavoratore quando lo spostamento sia imposto dalla struttura organizzativa datoriale e sia necessario per rendere possibile la prestazione. L'onere economico in capo al datore di lavoro, tuttavia, resta subordinato alla specifica previsione collettiva o individuale e alla rigorosa verifica dei fatti che ne integrano i presupposti.