

## Per la Cassazione il lavoratore itinerante può adire il giudice del luogo dell'abitazione del dipendente. Questioni note e nuove

di C. A. Galli - 4 aprile 2026

Il caso oggetto dell'ordinanza qui segnalata (Cass., 14 gennaio 2026, n.761) riguarda la fattispecie particolare di un dipendente che svolgeva attività lavorativa esclusivamente accompagnando pazienti presso cliniche ed ospedali, ricevendo istruzioni dalla datrice di lavoro tramite telefono, parcheggiando l'autovettura utilizzata ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa quotidianamente presso la propria abitazione, senza mai recarsi in ufficio presso la sede aziendale.

Il tema venuto in rilievo nella fattispecie era l'individuazione della dipendenza aziendale da considerare di riferimento quale criterio alternativo ai fini della competenza territoriale del giudice del lavoro ai sensi dell'art. 413, comma 2, cod. proc. civ.

Come è noto, la nozione di dipendenza aziendale rilevante ai sensi e per gli effetti dell'art. 413, comma 2, cod. proc. civ è speciale e non coincide con la nozione di unità organizzativa aziendale, valida ad altri fini del nostro ordinamento giuslavoristico, come in tema di trasferimento.

Ai fini del radicamento della competenza territoriale, con le parole dell'ordinanza di Cassazione qui segnalata: *“costituisce dipendenza dell'azienda ogni complesso di beni decentrato e munito di propria individualità tecnico-economica, pur di modesta entità, anche se in esso non si esercitano poteri decisionali e di controllo”*.

Sulla base di tale nozione, consolidata nell'orientamento della giurisprudenza, anche di legittimità, la Suprema Corte ha, con l'ordinanza qui segnalata, insistito sull'opportunità di interpretare estensivamente il concetto di dipendenza aziendale ai fini della competenza territoriale in sede processuale.

Ciò deriva dalla *ratio* della norma processuale succitata, che è volta specificamente a rendere *“più funzionale e celere il processo, radicandolo nei luoghi normalmente più vicini alla residenza del dipendente”*, in primo luogo per agevolare il dipendente sotto il profilo della raccolta di elementi probatori.

Tali criteri, secondo la giurisprudenza costante, in parte citata nell'ordinanza, prevalgono, conseguentemente, a prescindere da una eventuale sede di lavoro eventualmente indicata nel contratto di lavoro, laddove l'attività sia effettivamente svolta in modo definito, appunto, itinerante; inoltre, neppure la proprietà di beni aziendali presso l'abitazione del dipendente risulta dirimente.

È sufficiente l'individuabilità di un nucleo minimo di beni adibiti come funzionali alla prestazione lavorativa da parte del singolo dipendente.

L'ordinanza in tal senso prosegue coerentemente un filone giurisprudenziale consolidato, in parte, come detto, ivi citato, riguardante, ad esempio, casi di lavoro giornalistico (sul tema si veda, in questa rivista, F. Campione, *“Due interessanti pronunce in tema di competenza ter-*

*ritoriale del giudice del lavoro: sul criterio della circoscrizione in cui è sorto il rapporto e sulla nozione di dipendenza ex art. 413, comma 2, c.p.c. in caso di corrispondenza giornalistica”, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 28 maggio 2022) o di trasportatori di merci con furgoni.*

Esempi di pronunce ancor più recenti di quelle citate direttamente nell’ordinanza sul tema sono Corte di Cassazione 8 aprile 2024, n. 9350 e Corte di Cassazione 16 novembre 2025, n. 30198.

Si tratta di un filone peculiare di fattispecie, che, da un lato, mettono in rilievo tanto la attenzione a suo tempo dedicata, dal legislatore sostanziale e processuale, e poi dalla giurisprudenza, nell’elaborazione delle nozioni concernenti la dipendenza lavorativa, e, dall’altro, risultano probabilmente osservabili attraverso per così dire lenti nuove, oggi, alla luce di *smartworking* e diverse possibili forme di lavoro ibrido e remoto, permesse da strumenti lavorativi tecnologici sempre più innovativi e conseguenti organizzazioni delle modalità di svolgimento della prestazione sempre più variegata (sul tema si veda in questa rivista A. Pavone, “*Competenza territoriale e lavoro agile: l’abitazione del lavoratore non è dipendenza aziendale se l’attività si svolge altrove*”, [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 5 ottobre 2025).

Merita chiedersi quanto il filone relativo al cosiddetto lavoro itinerante continuerà a svilupparsi, di pari passo con l’evoluzione di ulteriori modalità di lavoro al di fuori delle sedi aziendali.

Questioni aperte e meritevoli di riflessione concernono i rischi e le opportunità di continuare ad ampliare elasticamente la nozione di dipendenza alla ricerca di sempre nuovi bilanciamenti della realtà e degli interessi delle parti del rapporto di lavoro oppure, viceversa, di contenere l’interpretazione estensiva al fine di evitare, in definitiva, un *vulnus* di tutela per il dipendente derivante da confusioni applicative.

Carlo Andrea Galli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 gennaio 2026, n. 761](#)