CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
M. POIARES MADURO
presentate il 17 gennaio 2008 [1]

1. Con il rinvio pregiudiziale in esame la Cour de cassation (Corte di cassazione) (Francia) chiede alla Corte di pronunciarsi sull'interpretazione del regolamento (CE) del Consiglio 22 dicembre 2000, n. 44/2001, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale [2], testo che segue e sostituisce la convenzione di Bruxelles [3].

2. Nello specifico, il giudice del rinvio chiede se la sezione 5, inerente ai contratti di lavoro, introdotta dal regolamento n. 44/2001 debba ritenersi quale disciplina completa ed esclusiva delle norme sulla competenza giurisdizionale inerenti a tali contratti o se, invece, le norme in materia di competenza enunciate nella sezione dedicata al contratto di lavoro possano essere integrate dalla norma sulla competenza speciale di cui all'art. 6, n. 1, della sezione 2, del regolamento succitato.

1 — Lingua originale: il francese.

2 — GU L 12, pag. 1.

3 — Convenzione del 27 settembre 1968, concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (versione consolidata), GU 1998, C 27, pag. 1.

I — Ambito normativo e fattuale della controversia

A — *Ambito normativo*

3. L'art. 2 del regolamento n. 44/2001 dispone quanto segue:

«Salve le disposizioni del presente regolamento, le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute, a prescindere dalla loro nazionalità, davanti ai giudici di tale Stato membro».

4. L'art. 6 del regolamento n. 44/2001, contenuto nella sezione 2 intitolata «Competenze speciali», prevede che una persona domiciliata nel territorio di uno Stato membro possa essere convenuta in un altro Stato membro:

«(…)

1) in caso di pluralità di convenuti, davanti al giudice del luogo in cui uno qualsiasi di essi è domiciliato, sempre che tra le domande esista un nesso così stretto da rendere opportuna una trattazione unica ed una decisione unica onde evitare il rischio, sussistente in caso di trattazione separata, di giungere a decisioni incompatibili;

(…)».

5. La sezione 5 del regolamento n. 44/2001, rubricata «Competenza in materia di contratti individuali di lavoro», si compone degli artt. 18-21.

6. Nello specifico, l'art. 18, n. 1, del regolamento n. 44/2001 dispone quanto segue:

«1. Salvi l'articolo 4 e l'articolo 5, punto 5, la competenza in materia di contratti individuali di lavoro è disciplinata dalla presente sezione».

7. L'art. 19 della medesima sezione 5 del regolamento così recita:

«Il datore di lavoro domiciliato nel territorio di uno Stato membro può essere convenuto:

1) davanti ai giudici dello Stato membro in cui è domiciliato o

2) in un altro Stato membro:

a) davanti al giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quello dell'ultimo luogo in cui la svolgeva abitualmente, o

b) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti al giudice del luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto».

B — *Ambito fattuale della controversia*

8. Il sig. Rouard, resistente nel procedimento principale, è stato assunto nel 1977 dalla società Laboratoires Beecham Sévigné,

divenuta successivamente Laboratoires Glaxosmithkline, avente sede in Francia. Egli ha effettuato, per conto di tale società, diverse missioni nel territorio di paesi terzi. Nel 1984 il sig. Rouard è stato inviato in Marocco in forza di un nuovo contratto di lavoro concluso con la società Beecham Research UK, con sede nel Regno Unito e appartenente allo stesso gruppo della società Laboratoires Beecham Sévigné. Con tale contratto, il secondo datore di lavoro s'impegnava a conservare taluni diritti contrattuali acquisiti dal sig. Rouard nell'ambito del suo contratto di lavoro iniziale (in particolare la conservazione dell'anzianità maturata nonché dei diritti a indennità di licenziamento).

9. Il 9 marzo 2001 la società Beecham Research UK, divenuta in seguito Glaxosmithkline, ha licenziato il sig. Rouard. Il 4 giugno 2002 quest'ultimo ha quindi adito il Conseil de prud'hommes (Collegio arbitrale per questioni di diritto del lavoro) di Saint-Germain-en-Laye (Francia), proponendo un'azione sia contro la società Laboratoires Glaxosmithkline sia contro la società Glaxosmithkline, subentrate, rispettivamente, alla Laboratoires Beecham Sévigné e alla Beecham Research UK. Il sig. Rouard chiede che tali società siano condannate in solido al pagamento di diverse indennità e al risarcimento dei danni, per inosservanza della procedura di licenziamento, licenziamento senza causa valida ed effettiva nonché per risoluzione ingiustificata del contratto di lavoro.

10. A sostegno delle sue pretese, il sig. Rouard adduce il fatto che le due società devono ritenersi quali sue co-datrici di lavoro, poiché la clausola del secondo contratto, che prevede il mantenimento di taluni diritti contrattuali acquisiti inizialmente con il primo contratto, attesta il rapporto salariale unico e ininterrotto del sig. Rouard con le due società, appartenenti, per di più, allo stesso gruppo. Pertanto, la giurisdizione francese competente per la società Laboratoires Glaxosmithkline, la cui sede si trova in Francia, sarebbe, a suo avviso, altresì competente, in forza dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001, nei confronti della società Glaxosmithkline, quantunque quest'ultima sia domiciliata nel Regno Unito.

11. Tuttavia, il Conseil de prud'hommes, in conformità della linea di difesa delle due società datrici di lavoro, ha dichiarato la propria incompetenza, facendo notare che i contratti di lavoro in essere al momento del licenziamento erano disciplinati dal diritto inglese e da quello marocchino, per cui non vi era più alcun legame di subordinazione tra il sig. Rouard e la società Laboratoires Glaxosmithkline in Francia. La Cour d'appel di Versailles ha annullato tale decisione e rinviato le parti dinanzi al Conseil de prud'hommes. Le società ricorrenti nel procedimento principale hanno quindi proposto ricorso dinanzi alla Cour de cassation.

12. In tale contesto, il giudice supremo ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«[D]a una parte, (…) se la norma sulla competenza speciale di cui all'art. 6, punto 1,

del regolamento (...), in forza del quale una persona domiciliata nel territorio di uno Stato membro può essere convenuta, "in caso di pluralità di convenuti, davanti al giudice del luogo in cui uno qualsiasi di essi è domiciliato, sempre che tra le domande esista un nesso così stretto da rendere opportuna una trattazione unica ed una decisione unica onde evitare il rischio, sussistente in caso di trattazione separata, di giungere a decisioni incompatibili", sia applicabile alla causa intentata da un dipendente dinanzi al giudice di uno Stato membro contro due società appartenenti al medesimo gruppo e di cui una — quella che ha assunto il dipendente per il gruppo, rifiutando successivamente di reintegrarlo — è domiciliata in tale Stato membro e l'altra, per conto della quale l'interessato ha lavorato da ultimo in Stati terzi e che l'ha licenziato, è domiciliata in un altro Stato membro, posto che l'attore invoca una clausola del contratto di lavoro per sostenere che le due società erano sue co-datrici di lavoro, alle quali egli chiede il risarcimento per il licenziamento, o se invece, dall'altra parte, l'art. 18, n. 1, del regolamento, in forza del quale, in materia di contratti individuali di lavoro, la competenza è disciplinata dalla sezione [5], capo II [del medesimo], escluda l'applicazione dell'art. 6, punto 1, [del detto regolamento], cosicché ognuna delle due società dev'essere convenuta dinanzi al giudice dello Stato membro in cui è domiciliata».

II — Analisi giuridica

13. La questione pregiudiziale posta si compone di due parti. La soluzione di tale questione presuppone infatti di accertare, in un primo momento, se la norma di competenza speciale di cui all'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001 sia applicabile nell'ambito dei contratti individuali di lavoro, anche se il regolamento contiene una sezione specifica sulle norme di competenza applicabili alle cause vertenti su tali contratti e, in caso di soluzione affermativa, di rammentare e precisare, in un secondo momento, le condizioni per l'applicazione dell'art. 6, n. 1, di tale regolamento nella sfera in questione.

A — *Sull'applicabilità dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001 in materia di contratti individuali di lavoro*

14. In sostanza, si chiede alla Corte di stabilire se la sezione 5, capo II, del regolamento n. 44/2001 disciplini in modo completo ed esclusivo le competenze giurisdizionali inerenti ai contratti individuali di lavoro, fatta salva ogni altra norma di competenza prevista dal regolamento, o se la Corte autorizzi l'interpretazione secondo cui la sezione 5 non esclude l'applicazione della norma sulla competenza speciale allorché la peculiarità della richiesta lo imponga, segnatamente quando domande connesse riguardanti una pluralità di convenuti siano deferite al giudice del luogo in cui uno qualsiasi di essi è domiciliato.

15. Anticipando la trattazione che affronterò in seguito, tengo a rilevare fin d'ora che l'applicabilità a una causa vertente su un contratto individuale di lavoro della competenza speciale di cui all'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001, che consente di convocare una pluralità di convenuti davanti al giudice del luogo in cui uno qualsiasi di essi è domiciliato, sempre che tra le domande esista un nesso, mi pare debba essere presa in considerazione, anche se, a prima vista, ciò sarebbe contraddetto dall'interpretazione letterale della sezione 5 relativa ai contratti di lavoro. Al fine di chiarire meglio la soluzione che propongo alla Corte, inizierò con l'esporre gli argomenti che sembrano escludere l'applicabilità dell'art. 6, n. 1, nell'ambito delle cause inerenti ai contratti individuali di lavoro, per dimostrare successivamente che tale interpretazione non deve, a mio avviso, essere accolta dalla Corte.

16. È pur vero che l'art. 18, n. 1, del regolamento n. 44/2001, disponendo che «[s]alvi l'articolo 4 e l'articolo 5, punto 5, [del medesimo regolamento], la competenza in materia di contratti individuali di lavoro è disciplinata dalla presente sezione», se considerato isolatamente, sembra confermare l'interpretazione diretta a respingere qualsiasi norma sulla competenza non enunciata o espressamente autorizzata dalla sezione 5, se la causa verte su un contratto di lavoro.

17. Da tale disposizione discende, da un lato, che qualsiasi causa relativa a un contratto individuale di lavoro dev'essere presentata dinanzi al giudice in base alle norme sulla competenza di cui alla sezione 5 di detto regolamento (artt. 18-21) e, dall'altro lato, che, se esistono eccezioni all'applicazione dei principi di cui alla sezione 5, esse sono espressamente previste dal regolamento. Poiché l'art. 6, n. 1, non è compreso nella sezione 5 e non è indicato, contrariamente agli artt. 4 e 5, n. 5, quale eccezione all'applicazione delle norme previste da tale sezione, la competenza speciale di cui all'art. 6, n. 1, sarebbe, di conseguenza, inapplicabile alle cause inerenti ai contratti di lavoro.

18. Peraltro, visto che la sezione 5 costituisce una deroga alla competenza di principio di cui all'art. 2 del regolamento [4], secondo cui il giudice competente dev'essere quello del luogo in cui il convenuto è domiciliato, le norme enunciate agli artt. 18-21 della sezione 5 dovrebbero essere interpretate in senso restrittivo, cosicché siano ammesse unicamente le eccezioni all'applicazione della competenza di principio stabilita in base al domicilio del convenuto, che siano espressamente previste in tale sezione.

19. Tale interpretazione non può tuttavia prevalere, in quanto non tiene conto, oltre che della portata teleologica e contestuale del regolamento n. 44/2001, nemmeno del significato delle disposizioni applicabili nella presente causa. Soprattutto, essa parte dall'ipotesi inesatta che l'art. 6, n. 1, sia un'eccezione alle norme sulla competenza

4 — V., in particolare, sentenze 27 settembre 1988, causa 189/87, Kalfelis (Racc. pag. 5565, punti 8 e 9); 15 febbraio 1989, causa 32/88, Six Constructions (Racc. pag. 341, punto 18); 27 ottobre 1998, causa C-51/97, Réunion européenne e a. (Racc. pag. I-6511, punto 47), e 13 luglio 2006, causa C-539/03, Roche Nederland e a. (Racc. pag. I-6535, punti 19-23).

contenute nella sezione riguardante i contratti individuali di lavoro. Orbene, come si dimostrerà, la norma sulla competenza speciale di cui all'art. 6, n. 1, del predetto regolamento non costituisce un'eccezione alle norme sulla competenza relative ai contratti individuali di lavoro, bensì un'integrazione delle disposizioni inerenti a tale ambito che non ne rimette in discussione il principio.

20. Si rammenti, innanzi tutto, che, sebbene la convenzione di Bruxelles fosse priva di sezioni specifiche sui contratti di lavoro, le norme sulla competenza enunciate in tale atto tuttavia si applicavano a questo tipo di contratti. Pertanto, nella vigenza della convenzione, l'art. 6, n. 1, che consente di convenire una pluralità di convenuti davanti al giudice del luogo in cui uno qualsiasi di essi è domiciliato, era, come riconosciuto dalla Commissione delle Comunità europee, perfettamente applicabile ai contratti di lavoro. Orbene, il regolamento n. 44/2001, che è successivo alla convenzione di Bruxelles, si inserisce in un rapporto di continuità e non di rottura con le norme enunciate dalla convenzione, come evidenzia il suo quinto 'considerando'. Quindi, il regolamento n. 44/2001 non può modificare la sostanza delle norme sulla competenza giurisdizionale, di modo che è lecito ritenere che gli autori di tale testo non abbiano voluto escludere l'applicazione dell'art. 6, n. 1, del medesimo regolamento nella sfera in esame.

21. Inoltre, i redattori del regolamento n. 44/2001 hanno inteso creare una sezione specifica inerente alla competenza giurisdizionale in materia di contratti di lavoro, ritenendo che «[fosse] opportuno tutelare la parte più debole con norme in materia di competenza più favorevoli ai suoi interessi rispetto alle regole generali» [5]. Ciò premesso, sorprenderebbe che gli autori, adottando il regolamento n. 44/2001, abbiano voluto privare il lavoratore di norme più favorevoli di cui quest'ultimo beneficiava anteriormente all'entrata in vigore di tale regolamento nell'ambito della convenzione di Bruxelles. Peraltro, la Corte ha rammentato costantemente che, in materia di contratti di lavoro, la detta convenzione doveva essere interpretata «tenendo conto della necessità di garantire un'adeguata tutela alla parte contraente più debole dal punto di vista sociale, ossia il lavoratore» [6]. Orbene, l'interpretazione secondo cui, anche in presenza di domande connesse relative a una pluralità di convenuti, il lavoratore sarebbe tenuto a convenire individualmente ciascuno di essi davanti al giudice competente di ogni singolo Stato membro non soltanto contrasterebbe con l'interesse di una buona amministrazione della giustizia [7], ma non terrebbe neppure conto della tutela della parte contraente debole privandola, per di più, di una possibilità di cui essa disponeva in precedenza.

22. In tali circostanze occorre considerare che, sebbene il regolamento n. 44/2001 abbia

5 — Tredicesimo 'considerando' del regolamento n. 44/2001.

6 — Sentenza 13 luglio 1993, causa C-125/92, Mulox IBC (Racc. pag. I-4075, punto 18). Tale precisazione emergeva già dalla sentenza 26 maggio 1982, causa 133/81, Ivenel (Racc. pag. 1891, punti 14 e 16). V. altresì, a ulteriore conferma, sentenze 9 gennaio 1997, causa C-383/95, Rutten (Racc. pag. I-57, punto 17), e 10 aprile 2003, causa C-437/00, Pugliese (Racc. pag. I-3573, punto 18).

7 — Infatti, la Corte ha sottolineato che, nel caso in cui il lavoro sia svolto in più Stati membri, occorre evitare il moltiplicarsi dei fori competenti, per prevenire il rischio di pronunce contrastanti e per facilitare il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni giurisdizionali al di fuori dello Stato membro nel quale sono state pronunciate (sentenze 11 gennaio 1990, causa C-220/88, Dumez France e Tracoma, Racc. pag. I-49, punto 18, e 27 febbraio 2002, causa C-37/00, Weber, Racc. pag. I-2013, punto 42).

previsto un'eccezione alla norma sul domicilio del convenuto per i contratti di lavoro, onde tutelare gli interessi della parte debole del contratto, il fatto di ignorare l'ipotesi di una pluralità di domande connesse rivolte nei confronti di una pluralità di convenuti nell'ambito della sezione 5 dev'essere inteso come una lacuna di tale testo. Questa lacuna è colmata con l'art. 6, n. 1, del detto regolamento, che consente d'integrare le norme applicabili ai contratti di lavoro, senza tuttavia rimetterne in discussione i principi, vale a dire, in particolare, la tutela della parte debole del contratto e, più in generale, la volontà di evitare il moltiplicarsi di fori competenti. Infatti, l'applicabilità dell'art. 6, n. 1, pone un utile rimedio al fatto che non sia stato preso in considerazione il caso particolare di domande connesse in materia di contratti di lavoro, senza con ciò arrecare pregiudizio alle norme in materia di competenza giurisdizionale applicabili.

23. Alla luce di tutti i motivi che precedono, propongo alla Corte di dichiarare l'applicabilità dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001, nell'ambito dei contratti individuali di lavoro.

B — *Sulle condizioni per l'applicazione dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001 nell'ambito dei contratti individuali di lavoro*

24. Secondo una giurisprudenza costante, nell'ambito della procedura di collaborazione fra i giudici nazionali e la Corte, istituita dall'art. 234 CE, spetta a quest'ultima fornire al giudice a quo una soluzione utile che gli consenta di dirimere la controversia con cui è adito. Perciò, e tenuto conto delle circostanze di fatto della presente causa, complesse e talvolta contraddittorie, risulta importante precisare le condizioni che il giudice a quo dovrà accertare affinché l'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001 possa essere richiamato utilmente nel caso di specie.

25. Come si è evidenziato, il regolamento n. 44/2001 non segna una rottura con i principi sanciti dalla convenzione di Bruxelles, bensì s'inserisce nella continuità di quest'ultima. Pertanto, le precisazioni fornite dalla Corte nella giurisprudenza relativa all'art. 6, n. 1, della convenzione restano pertinenti, nell'ambito dell'applicazione dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001, nella controversia.

26. L'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001 subordina la sua applicazione alla condizione che «tra le domande esista un nesso così stretto da rendere opportuna una trattazione unica ed una decisione unica onde evitare il rischio, sussistente in caso di trattazione separata, di giungere a decisioni incompatibili».

27. Tale condizione, che non figurava nella versione originaria di tale disposizione della

convenzione di Bruxelles, trae ispirazione diretta dall'art. 22 di detta convenzione, secondo cui sono connesse le cause aventi tra di loro un legame così stretto da rendere opportune una trattazione e decisione uniche per evitare soluzioni tra di loro incompatibili ove le cause fossero trattate separatamente.

28. Nella citata sentenza Kalfelis, la Corte ha reputato necessario trasporre il presupposto della connessione tra le domande nell'ambito dell'interpretazione dell'art. 6, n. 1, della convenzione di Bruxelles, presupposto che è stato poi ripreso nella stesura dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001, onde evitare che il ricorso a tale competenza speciale rimettesse in discussione la competenza di principio stabilita in base al domicilio del convenuto. Infatti, secondo la Corte, «[c]iò potrebbe verificarsi qualora un attore avesse la facoltà di citare in giudizio più convenuti al solo scopo di sottrarre uno di questi convenuti alla competenza dei giudici dello Stato in cui risiede» [8].

29. La nozione di «soluzioni incompatibili», presupposto per l'applicazione dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001, può prestarsi a più interpretazioni. Secondo un'interpretazione restrittiva, l'applicazione della competenza speciale relativa alla pluralità di convenuti sarebbe subordinata al rischio che la trattazione e la decisione separate delle domande producano conseguenze giuridiche che si escludono reciprocamente. Invece, seguendo un'interpretazione ampia della nozione di «soluzioni incompatibili», è sufficiente che la trattazione e la decisione separate delle domande presentino il rischio di decisioni contrastanti, senza che necessariamente comportino il rischio di avere conseguenze giuridiche di reciproca esclusione [9]. Senza pronunciarsi a favore di una delle due interpretazioni, la Corte ha peraltro precisato che «affinché [delle] decisioni possano essere considerate contraddittorie, non è sufficiente che sussista una divergenza nella soluzione della controversia, essendo inoltre necessario che tale divergenza si collochi nel contesto di una stessa fattispecie di fatto e di diritto» [10].

30. In realtà, proseguire questa discussione è ormai superfluo. Infatti, dal regolamento n. 44/2001 e dalla giurisprudenza citata emerge chiaramente che l'elemento determinante per l'applicazione dell'art. 6, n. 1, di detto regolamento va reperito anzitutto nell'esistenza di un legame particolarmente stretto tra le domande. Ora, tale legame può essere valutato, verosimilmente, soltanto in relazione al singolo caso di specie e, più preci-

8 — Sentenza Kalfelis, cit. (punto 9).

9 — Per un riferimento e un'analisi di tale questione, si può rinviare utilmente alle conclusioni presentate dall'avvocato generale Léger nella causa che ha dato luogo alla citata causa Roche Nederland e a., nonché a Bomhoff, J., *Judicial Discretion in European Law on Conflicts of Jurisdiction,* Sdu, L'Aia, 2005.

10 — Sentenze Roche Nederland e a., cit. (punto 26), e 11 ottobre 2007, causa C-98/06, Freeport (Racc. pag. I-8319, punto 40).

samente, a ciascuna materia cui tale norma sulla competenza speciale può applicarsi.

31. Ciò nonostante, occorre considerare, in primo luogo, che l'obiettivo principale dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001 è favorire una buona amministrazione della giustizia, a prescindere dalla sfera in cui si applica. In tale ottica, nessuna argomentazione fondata sulla tutela della parte più debole del contratto avrebbe pertinenza e potrebbe, quindi, essere accolta validamente per interpretare le condizioni per l'applicazione dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001. Onde garantire un siffatto obiettivo ed evitare un abuso della competenza speciale, la connessione tra le domande implica giocoforza che si possa accertare l'esistenza di un nesso particolarmente stretto tra la controversia e il giudice che deve conoscerne [11]. Tuttavia, diversamente dall'interpretazione accolta dal Regno Unito, il requisito del nesso tra la controversia e il giudice dinanzi al quale la domanda è presentata non richiede mai una gerarchizzazione tra i giudici, sicché la domanda debba essere deferita all'organo giurisdizionale che presenta il nesso più forte. Una siffatta interpretazione equivarrebbe a introdurre una condizione supplementare per l'applicazione dell'art. 6, n. 1, che, quale deroga alla norma sulla competenza di principio, può essere interpretato unicamente in senso restrittivo [12]. In sintesi, la connessione cui è subordinata l'applicazione dell'art. 6, n. 1, presuppone l'accertamento dell'esistenza di un nesso tra le domande, il quale deve esistere per garantire, indipendentemente dal giudice adito, che quest'ultimo abbia un nesso stretto con la causa, cosicché tale competenza speciale sia utilizzata con consapevolezza senza essere sviata dal suo scopo.

32. In secondo luogo, tale connessione, allorché dev'essere accertata nell'ambito dei contratti di lavoro, implica, data la materia in questione, la necessità di tener conto di un certo numero di criteri atti a rivelare l'esistenza di un legame stretto tra le domande in tale ambito specifico.

33. Su tale base, il resistente nel procedimento principale ritiene che la condizione relativa alla connessione tra le due domande sia soddisfatta in quanto, da un lato, esisterebbe «un unico contratto di lavoro o, perlomeno, un unico rapporto salariale continuativo» [13] con le sue due datrici di lavoro e, dall'altro lato, le due società appartengono allo stesso gruppo.

11 — V., in particolare, le citate sentenze Ivenel (punto 11) e Pugliese (punto 17).

12 — La Corte, infatti, si è sempre rifiutata di accogliere la cosiddetta teoria del ragno al centro della ragnatela («spider in the web»), elaborata in special modo dai magistrati olandesi per l'interpretazione dell'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001. Il giudice comunitario ha respinto in termini chiari tale teoria nella citata sentenza Roche Nederland e a.

13 — V. le osservazioni presentate dal sig. Rouard (pag. 7).

34. Come riconosciuto dalla Commissione e dal Regno Unito all'udienza, la soluzione a tale problema va reperita nella citata sentenza Pugliese. La Corte, infatti, chiamata a pronunciarsi sull'interpretazione della nozione di luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività, ha fornito per inciso indicazioni grazie alle quali è possibile stabilire il tipo di legame esistente tra due contratti di lavoro conclusi con datori di lavoro diversi. Tale giurisprudenza mi pare particolarmente pertinente, visti i criteri che il giudice nazionale potrà prendere in considerazione per accertare l'esistenza di una connessione tra le domande in materia di contratti di lavoro, che consente di convocare una pluralità di convenuti davanti al giudice del luogo di domicilio di uno qualsiasi di essi [14].

35. Così, la Corte ha dichiarato che «allorché un lavoratore è legato a due datori di lavoro diversi, il primo datore di lavoro può essere citato dinanzi al Tribunale del luogo in cui il lavoratore svolge la sua attività per il secondo datore di lavoro solo allorché il primo datore di lavoro ha esso stesso, al momento della conclusione del secondo contratto, un interesse all'esecuzione della prestazione che il lavoratore fornirà al secondo datore di lavoro in un luogo stabilito da quest'ultimo (…). [L']esistenza di questo interesse non deve essere verificata in senso stretto, sulla base di criteri formali ed esclusivi, ma deve essere valutata globalmente, prendendo in considerazione tutte le circostanze del caso di specie» [15]. Il giudice comunitario precisa, in special modo, che tra gli elementi pertinenti possono figurare: «il fatto che la conclusione del secondo contratto sia stata prevista all'atto della conclusione del primo, il fatto che il primo contratto sia stato modificato in considerazione della conclusione del secondo contratto, il fatto che esista un rapporto organico o economico tra i due [datori di lavoro], il fatto che esista un accordo tra i due datori di lavoro che preveda un ambito per la coesistenza dei due contratti, il fatto che il primo datore di lavoro conservi un potere di direzione sul lavoratore, il fatto che il primo datore di lavoro possa decidere circa la durata dell'attività del lavoratore presso il secondo datore di lavoro» [16]. Di conseguenza, è alla luce dell'insieme di tali criteri, non esaustivi, che il giudice nazionale dovrà stabilire l'esistenza di una connessione sufficiente tra le due domande che autorizzi il resistente nel procedimento principale a convenire dinanzi al giudice francese le due società ricorrenti nel procedimento principale.

36. Alla luce delle considerazioni che precedono, la Corte potrebbe concludere che l'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001 presuppone, per la sua applicazione, l'esistenza di una connessione tra le domande tale da garantire, indipendentemente dal giudice adito, che quest'ultimo abbia un nesso stretto con la causa. Per valutare tale connessione nell'ambito dei contratti individuali di lavoro, si potrà tener conto, in particolare, del fatto che la conclusione del secondo contratto sia stata prevista all'atto

14 — La dottrina intuiva già una siffatta utilizzazione di tale sentenza. V. in particolare: Moizard, N., *RJS*, 10/03, pag. 756, dove si evidenzia:
«È molto probabile che i criteri della sentenza Pugliese saranno di grande utilità per determinare il foro competente in caso di controversia sorta a seguito di una mobilità internazionale nell'ambito di un gruppo di società».

15 — Sentenza Pugliese, cit. (punti 23 e 24).

16 — Ibidem (punto 24).

della conclusione del primo, del fatto che il primo contratto sia stato modificato in considerazione della conclusione del secondo contratto, del fatto che esista un rapporto organico o economico tra i due datori di lavoro, del fatto che esista un accordo tra i due datori di lavoro che preveda un ambito per la coesistenza dei due contratti, del fatto che il primo datore di lavoro conservi un potere di direzione sul lavoratore o, ancora, del fatto che il primo datore di lavoro possa decidere circa la durata dell'attività del lavoratore presso il secondo datore di lavoro.

III — Conclusione

37. In conclusione, propongo alla Corte di risolvere la questione pregiudiziale dichiarando che:

«La norma sulla competenza speciale di cui all'art. 6, n. 1, del regolamento (CE) del Consiglio 22 dicembre 2000, n. 44/2001, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, può applicarsi nell'ambito della sezione 5 relativa alle norme in materia di competenza giurisdizionale applicabili in materia di contratti individuali di lavoro.

L'art. 6, n. 1, del regolamento n. 44/2001 presuppone, per la sua applicazione, l'esistenza di una connessione tra le domande tale da garantire, indipendentemente dal giudice adito, che quest'ultimo abbia un nesso stretto con la causa. Per valutare tale connessione nell'ambito dei contratti individuali di lavoro, si potrà tener conto, in particolare, del fatto che la conclusione del secondo contratto sia stata prevista all'atto della conclusione del primo, del fatto che il primo contratto sia stato modificato in considerazione della conclusione del secondo contratto, del fatto che esista un rapporto organico o economico tra i due datori di lavoro, del fatto che esista un accordo tra i due datori di lavoro che preveda un ambito per la coesistenza dei due contratti, del fatto che il primo datore di lavoro conservi un potere di direzione sul lavoratore o, ancora, del fatto che il primo datore di lavoro possa decidere circa la durata dell'attività del lavoratore presso il secondo datore di lavoro».