CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE VERICA TRSTENJAK presentate il 16 dicembre 2010[1]

I — Introduzione ..... I - 1599

II — Ambito normativo ..... I - 1601

A — Convenzione di Roma ..... I - 1601

B — Convenzione di Bruxelles ..... I - 1602

C — Diritto dell'Unione ..... I - 1603

1. Regolamento Roma I ..... I - 1603

2. Regolamento n. 44/2001 ..... I - 1604

D — Diritto nazionale ..... I - 1605

III — Fatti, causa principale e questione pregiudiziale ..... I - 1605

IV — Procedimento dinanzi alla Corte ..... I - 1608

V — Argomenti delle parti ..... I - 1608

A — Competenza della Corte ..... I - 1608

B — La questione pregiudiziale ..... I - 1608

VI — Valutazione dell'avvocato generale ..... I - 1611

A — Introduzione ..... I - 1611

B — Competenza della Corte ..... I - 1612

C — Sulla questione relativa al fondamento giuridico della responsabilità dello Stato nel presente procedimento ..... I - 1612

D — Analisi della questione pregiudiziale ..... I - 1614

1. Convenzione di Roma e tutela del lavoratore quale parte contrattuale più debole ..... I - 1615

1 — Lingua originale delle conclusioni: lo sloveno. Lingua processuale: il francese.

2. Giurisprudenza della Corte in merito all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles ..... I - 1617

3. Possibilità di ricorrere alla giurisprudenza vertente sulla convenzione di Bruxelles ai fini dell'interpretazione della convenzione di Roma ..... I - 1619

a) Interpretazione letterale ..... I - 1620

b) Interpretazione storica ..... I - 1621

c) Interpretazione sistematica ..... I - 1623

d) Interpretazione teleologica ..... I - 1626

e) Limiti dell'interpretazione parallela ..... I - 1626

4. Criteri che il giudice nazionale è tenuto ad osservare ..... I - 1628

E — Conclusione ..... I - 1632

VII — Conclusioni ..... I - 1633

I — Introduzione

1. Il procedimento in esame verte sull'interpretazione della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 (in prosieguo: la «convenzione di Roma») [2]. Detta convenzione è stata sottoscritta allo scopo di uniformare le norme di conflitto degli Stati contraenti, incrementando così la certezza del diritto e superando i dubbi quanto al diritto applicabile ai rapporti contrattuali. La convenzione di Roma è stata sostituita dal regolamento (CE) del Parlamento europeo e del Consiglio 17 giugno 2008, n. 593, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali [3] (Roma I) (in prosieguo: il «regolamento Roma I)» [4]; tale regolamento si applica ai

2 — GU L 266 del 9.10.1980, pag. 1.

3 — GU L 177 del 4.7.2008, pag. 6.

4 — In dottrina ad esempio Ferrari, F., «From Rome to Rome via Brussels: remarks on the law applicable to contractual obligations absent a choice by the parties», in *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, n. 4/2009, afferma che lo scopo di tale nuovo strumento legislativo non è tanto quello di introdurre nuove regole, quanto piuttosto di trasformare la convenzione esistente in un regolamento. V., ad esempio, anche Lagarde, P., Tenenbaum, A. «De la convention de Rome au règlement Rome I», in *Revue critique de droit international privé*, n. 4/2008, pag. 727 e segg.

contratti stipulati dopo il 17 dicembre 2009 [5]. Poiché nel procedimento in esame il contratto di lavoro è stato stipulato nel 1998, ad esso si applicano le disposizioni della convenzione di Roma.

2. La Corte di giustizia dell'Unione europea (in prosieguo: la «Corte») è chiamata, nella presente causa, a risolvere una domanda di pronuncia pregiudiziale vertente sull'interpretazione dell'art. 6 della convenzione di Roma in ordine alla legge applicabile ai contratti individuali di lavoro. Il procedimento in esame non è certo il primo in cui la Corte è chiamata ad interpretare la convenzione di Roma [6], ma è il primo in cui dovrà interpretare l'art. 6 della stessa con riferimento alla legge applicabile ai contratti individuali di lavoro [7]. In tale contesto la Corte dovrà soprattutto esaminare se una possibile fonte d'ispirazione ai fini dell'interpretazione di detto articolo possa essere rappresentata dalla giurisprudenza relativa all'interpretazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles o, più specificatamente, all'interpretazione dell'espressione «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», di cui a tale articolo [8]. Nel far ciò essa dovrà, per un verso, partire dal presupposto che in entrambi gli atti normativi si impiega una terminologia simile, e, per altro verso, dovrà considerare i limiti di un'interpretazione parallela tra le convenzioni di Roma e Bruxelles.

3. La domanda di pronuncia pregiudiziale sorge nell'ambito di una controversia tra il sig. H. Koelzsch, autista di trasporti internazionali residente in Germania, e il Granducato di Lussemburgo, avente ad oggetto una domanda di risarcimento danni per una presunta applicazione erronea delle disposizioni della convenzione di Roma ad opera dei giudici lussemburghesi. Il sig. Koelzsch sostiene in tale contesto che alla questione riguardante la risoluzione del contratto di lavoro è applicabile il diritto tedesco e non quello lussemburghese, e invoca in tal senso le disposizioni imperative di tutela dei diritti dei lavoratori previste dal diritto tedesco. Poiché i giudici lussemburghesi del lavoro hanno applicato alla controversia le disposizioni del diritto lussemburghese, anziché quelle del diritto tedesco, egli ha proposto ricorso per risarcimento danni avverso lo Stato lussemburghese

5 — V. art. 28 del regolamento Roma I.

6 — La prima sentenza in cui la Corte ha interpretato la convenzione di Roma è la sentenza 6 ottobre 2009, causa C-133/08, ICF (Racc. pag. I-9687), vertente sull'interpretazione dell'art. 4 della convenzione stessa, che contiene le regole per stabilire la legge applicabile in mancanza di scelta delle parti.

7 — Aggiungo che in data 29 luglio 2010 alla Corte è stata sottoposta una questione pregiudiziale vertente sull'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. b), della convenzione di Roma; si tratta della causa C-384/10, Voogsgeerd. La causa è incentrata sull'interpretazione della nozione di«paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore» ai sensi di tale articolo, qualora questi non compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso paese. Alla data di presentazione di queste conclusioni la Corte non si è ancora pronunciata in merito a tale causa.

8 — V. sentenze 13 luglio 1993, causa C-125/92, Mulox (Racc. pag. I-4075); 9 gennaio 1997, causa C-383/95, Rutten (Racc. pag. I-57); 27 febbraio 2002, causa C-37/00, Weber (Racc. pag. I-2013), e 10 aprile 2003, causa C-437/00, Pugliese (Racc. pag. I-3573).

in ragione di un presunto errore commesso dai suoi giudici.

II — Ambito normativo

A — *Convenzione di Roma*

4. L'art. 3 della convenzione di Roma, intitolato «Libertà di scelta», così recita:

«1. Il contratto è regolato dalla legge scelta dalle parti. La scelta dev'essere espressa, o risultare in modo ragionevolmente certo dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze. Le parti possono designare la legge applicabile a tutto il contratto, ovvero a una parte soltanto di esso.

(...)».

5. L'art. 4 della convenzione, intitolato «Legge applicabile in mancanza di scelta», dispone quanto segue:

«1. Nella misura in cui la legge che regola il contratto non sia stata scelta a norma dell'articolo 3, il contratto è regolato dalla legge del paese col quale presenta il collegamento più stretto. Tuttavia, qualora una parte del contratto sia separabile dal resto e presenti un collegamento più stretto con un altro paese, a tale parte del contratto potrà applicarsi, in via eccezionale, la legge di quest'altro paese

(...)».

6. L'art. 6 della convenzione di Roma, dal titolo «Contratto individuale di lavoro», così recita:

«1. In deroga all'articolo 3, nei contratti di lavoro, la scelta della legge applicabile ad opera delle parti non vale a privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto, in mancanza di scelta, a norma del paragrafo 2.

2. In deroga all'articolo 4 ed in mancanza di scelta a norma dell'articolo 3, il contratto di lavoro è regolato:

a) dalla legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro, anche se è inviato temporaneamente in un altro paese, oppure

b) dalla legge del paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore, qualora questi non compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso paese,

a meno che non risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro paese. In questo caso si applica la legge di quest'altro paese».

7. Il primo protocollo concernente l'interpretazione da parte della Corte di giustizia della convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 [9] (in prosieguo: il «Primo protocollo concernente l'interpretazione della convenzione di Roma»), stabilisce al suo art. 1:

«La Corte di giustizia delle Comunità europee è competente a pronunciarsi sull'interpretazione:

a) della convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980, in appresso denominata "convenzione di Roma";

b) delle convenzioni relative all'adesione alla convenzione di Roma degli Stati che sono diventati membri delle Comunità europee dopo la data dell'apertura alla firma;

(...)».

8. L'art. 2 del Primo protocollo concernente l'interpretazione della convenzione di Roma così dispone:

«Le seguenti giurisdizioni hanno il potere di domandare alla Corte di giustizia di pronunciarsi in via pregiudiziale su una questione sollevata in una causa pendente dinanzi ad una di esse e relativa all'interpretazione delle disposizioni contenute negli strumenti di cui all'articolo 1, quando tale giurisdizione ritiene che una decisione su questo punto sia necessaria per pronunciare la sentenza:

(...)

b) le giurisdizioni degli Stati contraenti quando si pronunciano in appello».

B — *Convenzione di Bruxelles*

9. La Convenzione concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (in

9 — GU C 27 del 26.1.1998, pag. 47.

prosieguo: la «convenzione di Bruxelles») [10] al suo art. 5 stabilisce quanto segue:

«Il convenuto domiciliato nel territorio di uno Stato contraente può essere citato in un altro Stato contraente:

1. In materia contrattuale, davanti al giudice del luogo in cui l'obbligazione dedotta in giudizio è stata o deve essere eseguita; in materia di contratto individuale di lavoro, il luogo è quello in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività; qualora il lavoratore non svolga abitualmente la propria attività in un solo paese, il datore di lavoro può essere citato dinanzi al giudice del luogo in cui è situato o era situato lo stabilimento presso il quale è stato assunto» [11].

10 — Convenzione concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni e materia civile e commerciale (firmata il 27 settembre 1968) (GU L 299 del 31.12.1972, pag. 32), come modificata dalla convenzione del 9 ottobre 1978 relativa all'adesione del Regno di Danimarca, dell'Irlanda e del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (GU L 304 del 30.10.1978, pag. 1, e, rettifica, pag. 77), dalla convenzione del 25 ottobre 1982 relativa all'adesione della Repubblica ellenica (GU L 388 del 31.12.1982, pag. 1), dalla convenzione del 26 maggio 1989 relativa all'adesione del Regno di Spagna e della Repubblica portoghese (GU L 285 del 3.10.1989, pag. 1), e dalla convenzione del 29 novembre 1996 relativa all'adesione della Repubblica d'Austria, della Repubblica di Finlandia e del Regno di Svezia (GU C 15 del 15.1.1997, pag. 1).

11 — Sottolineo che nella versione originaria della convenzione di Bruxelles non vi erano specifiche disposizioni sulla competenza in materia di contratti di lavoro; esse vi sono state introdotte solo nel 1989 con la convenzione relativa all'adesione del Regno di Spagna e della Repubblica portoghese alla convenzione concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (c.d. convenzione di San Sebastián GU L 285 del 3.10.1989, pag. 1).

C — *Diritto dell'Unione* [12]

1. Regolamento Roma I

10. Il regolamento Roma I al suo settimo «considerando» così recita:

«Il campo d'applicazione materiale e le disposizioni del presente regolamento dovrebbero essere coerenti con il regolamento (CE) n. 44/2001 del Consiglio, del 22 dicembre 2000, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale ("Bruxelles I")».

11. L'art. 3 del regolamento Roma I, dal titolo «Libertà di scelta», così dispone:

«1. Il contratto è disciplinato dalla legge scelta dalle parti. La scelta è espressa o risulta chiaramente dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze del caso. Le parti possono designare la legge applicabile a tutto il contratto ovvero a una parte soltanto di esso.

(...)».

12 — Nelle presenti conclusioni si impiega la nozione di «diritto dell'Unione» quale nozione complessiva che comprende il diritto comunitario e il diritto dell'Unione. Nell'esporre le disposizioni di diritto primario il riferimento è alle disposizioni applicabili *ratione temporis*.

12. Ai sensi dell'art. 8 del regolamento Roma I, recante il titolo «Contratti individuali di lavoro»:

«1. Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'articolo 3. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. Nella misura in cui la legge applicabile al contratto individuale di lavoro non sia stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro. Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo.

3. Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore.

4. Se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3, si applica la legge di tale diverso paese».

2. Regolamento n. 44/2001

13. Il 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 [13] (in prosieguo: il «regolamento n. 44/2001»), disciplina la competenza giurisdizionale in materia di contratti individuali di lavoro alla sua sezione 5. Nell'ambito di detta sezione, l'art. 18 del regolamento stesso così recita:

«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.

(...)».

14. Il regolamento n. 44/2001 stabilisce al suo art. 19:

«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

13 — GU L 12 del 16.1.2001, pag. 1.

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».

D — *Diritto nazionale*

15. La legge tedesca recante tutela in caso di licenziamento (Kündigungsschutzgesetz; in prosieguo: il «KSchG») prevede quanto segue al suo art. 15, dal titolo «Illegittimità del licenziamento» («Unzulässigkeit der Kündigung»):

«1. Il licenziamento di un membro di un consiglio aziendale (...) è illegittimo, salvo che talune circostanze non consentano al datore di lavoro di procedere al licenziamento per gravi motivi senza osservare un termine di preavviso e che l'autorizzazione richiesta ai sensi dell'art. 103 del Betriebsverfassungsgesetz [legge sull'organizzazione delle imprese] sia stata fornita o sostituita da una decisione giudiziaria. Dopo la scadenza del mandato, il licenziamento di un membro di un consiglio aziendale (...) è illegittimo per un anno (...), salvo che talune circostanze non consentano al datore di lavoro di procedere al licenziamento per gravi motivi senza osservare un termine di preavviso; ciò non si applica qualora la cessazione dalla qualità di membro sia basata su una decisione giudiziaria.

(...)».

III — Fatti, causa principale e questione pregiudiziale

16. Il sig. Koelzsch, residente a Osnabrück (Germania), è stato assunto nel 1998 come autista di spedizioni internazionali dalla società Gasa Spedition Luxembourg S.A. (in prosieguo: la «Gasa Spedition»), con sede in Lussemburgo. A tale scopo il 16 ottobre 1998 il sig. Koelzsch e la società Gasa Spedition hanno sottoscritto un contratto di lavoro, nel quale hanno concordato l'esclusiva competenza dei giudici lussemburghesi. Nel contempo, il contratto prevedeva una disposizione contenente un rinvio alla legge lussemburghese sul contratto di lavoro [14].

14 — Il contratto di lavoro disponeva al suo art. 2 che, se alla scadenza del periodo di prova il contratto non veniva risolto da una delle parti contraenti, esso si sarebbe trasformato in un contratto a tempo indeterminato ai sensi della legge 24 maggio 1989; si tratta della legge lussemburghese sul contratto di lavoro (*Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail*, *Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg*, n. 35, del 5.6.1989, pag. 611).

17. La società Gasa Spedition è una filiale della società di diritto danese Gasa Odense Blomster A.m.b.a., la cui attività consiste nel trasporto di fiori e altre piante da Odensa, in Danimarca, verso destinazioni situate in prevalenza in Germania, ma anche in altri paesi europei. Il trasporto viene effettuato per mezzo di autocarri stazionati in tre diversi luoghi in Germania (Kassel, Neukirchen/Vluyn, Osnabrück). Gli autocarri sono immatricolati in Lussemburgo e gli autisti beneficiano della previdenza sociale lussemburghese.

18. Il 9 novembre 2001 la società Gasa Spedition è stata rilevata dalla società di diritto danese Ove Ostergaard e le è stata attribuita la ragione sociale «Ove Ostergaard Lux S.A»..

19. Con lettera 13 marzo 2001 il direttore della società Gasa Spedition ha risolto il contratto di lavoro del sig. Koelzsch con effetto dal 15 maggio 2001. Il sig. Koelzsch ha sostenuto tuttavia di essere stato licenziato oralmente con effetto immediato il 23 marzo 2001. Egli ha affermato di essere stato membro supplente in Germania del consiglio di fabbrica (*Betriebsrat)* della società Gasa Spedition e che il licenziamento era in contrasto con le disposizioni imperative del diritto tedesco in materia di tutela contro il licenziamento. Egli ha sostenuto che beneficiano della tutela garantita dalle disposizioni citate non solo i membri effettivi, ma anche i membri supplenti che esercitano funzioni in seno a tale organo. In tale contesto si è riferito all'art. 15, punto 1, del KSchG, che vieta il licenziamento dei membri del consiglio di fabbrica, ma altresì alla giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro tedesca), in base alla quale detto divieto di licenziamento vige anche per i membri supplenti del consiglio di fabbrica [15].

20. Il sig. Koelzsch ha proposto ricorso dinanzi al giudice del lavoro di Osnabrück per far dichiarare illegittimo il suo licenziamento. Tale giudice si è dichiarato incompetente ratione loci. Il sig. Koelzsch ha impugnato detta decisione, ma l'impugnazione è stata a sua volta respinta.

21. Il sig. Koelzsch ha quindi proposto dinanzi al Tribunal de travail lussemburghese un ricorso per risarcimento danni per licenziamento illegittimo, nonché per il pagamento degli arretrati salariali. In tale sede egli ha sostenuto che il contratto di lavoro in generale e la sua pretesa retributiva in particolare dovevano effettivamente essere disciplinati dalla legge lussemburghese, ma la questione del licenziamento doveva invece essere disciplinata dalla legge tedesca. A sostegno della sua tesi egli ha affermato che, essendo stato membro supplente del consiglio di fabbrica, gli era applicabile l'art. 15, punto 1, del KSchG, che rappresenta una norma imperativa di protezione dei diritti dei lavoratori ai sensi dell'art. 6, n. 1, della convenzione di Roma, e che non ammette quindi deroghe. Egli ha sostenuto che si doveva pertanto individuare la legge applicabile al contratto di

15 — Il sig. Koelzsch si riferisce alla sentenza della Corte federale del lavoro tedesca (*Bundesarbeitsgericht*) del 17 marzo 1988 (2 AZR 576/87).

lavoro sulla scorta dell'art. 6, n. 2, della convenzione di Roma.

22. Il Tribunal de travail lussemburghese ha stabilito con sentenza 4 marzo 2004 che la legge lussemburghese si applicava all'intera controversia, quindi ha in parte dichiarato irricevibile e in parte respinto la domanda del sig. Koelzsch. Detta sentenza è stata confermata dalla Cour d'appel con sentenza 26 maggio 2005, infine, con sentenza 15 giugno 2006 la Cour de Cassation ha respinto l'impugnazione interposta avverso quest'ultima decisione.

23. Il sig. Koelzsch ha quindi proposto dinanzi al Tribunal d'arrondissement lussemburghese un ricorso contro il Granducato di Lussemburgo affinché venisse condannato al pagamento in suo favore di EUR 168 301,77 a titolo di risarcimento danni, oltre gli interessi legali, per il malfunzionamento dei servizi giudiziari in base alla legge lussemburghese 1° settembre 1988 sulla responsabilità civile dello Stato e degli enti pubblici (*Loi du 1° septembre 1988 relative à la responsabilité civile de l'Etat et des collectivités publiques* [16]). Il sig. Koelzsch ha affermato che le decisioni dei giudici lussemburghesi gli avevano arrecato danno in quanto avrebbero violato l'art. 6, nn. 1 e 2, della convenzione di Roma dal momento che esse avrebbero eluso le disposizioni imperative del diritto tedesco relative alla tutela dei membri del consiglio di fabbrica. Inoltre, a parere del sig. Koelzsch, sarebbe stato violato il diritto dell'Unione in ragione del rigetto della sua istanza di sottoporre alla Corte una domanda di pronuncia pregiudiziale. Il Tribunal d'arrondissement ha respinto il ricorso in quanto infondato con sentenza 9 novembre 2007.

24. Il sig. Koelzsch ha interposto appello contro tale sentenza presso la Cour d'appel (in prosieguo: il «giudice del rinvio»).

25. Il giudice del rinvio rileva che il tribunale di primo grado avrebbe dovuto dichiarare irricevibile il ricorso per risarcimento danni proposto dal sig. Koelzsch, dal momento che la sentenza pronunciata in esito al primo procedimento, nel quale il ricorrente faceva valere l'illegittimità del licenziamento, era divenuta definitiva. Ad avviso del giudice del rinvio, nell'ambito del procedimento instaurato mediante ricorso per risarcimento danni, il sig. Koelzsch in realtà contesta quanto già deciso in via definitiva nel procedimento svoltosi dinanzi al giudice del lavoro. Tuttavia, il giudice del rinvio afferma di non poter dichiarare irricevibile l'azione risarcitoria, in quanto il Granducato di Lussemburgo non ha sollevato l'irricevibilità dell'azione stessa nell'ambito del procedimento d'appello e non è possibile dichiararne d'ufficio l'irricevibilità. Il giudice del rinvio, quale giudice d'appello, è quindi vincolato da tale constatazione del giudice di primo grado ed è tenuto pertanto a pronunciarsi in merito alla domanda del ricorrente. Esso ha perciò deciso di

16 — *Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg*, n. 51, del 26.9.1988, pag. 1000.

sottoporre alla Corte una domanda di pronuncia pregiudiziale.

26. Alla luce di tali circostanze, con decisione 15 gennaio 2010 il giudice del rinvio ha sospeso il procedimento e ha sottoposto alla Corte, in base al Primo protocollo concernente l'interpretazione della convenzione di Roma, la seguente questione pregiudiziale:

«Se la norma di diritto internazionale privato definita nella Convenzione di Roma 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, ossia l'art. 6, n. 2, lett. a), che enuncia che il contratto di lavoro è disciplinato dalla legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro, debba essere interpretata nel senso che, nell'ipotesi in cui il lavoratore esegua la prestazione lavorativa in diversi paesi, ma ritorni sistematicamente in uno di essi, questo paese deve essere considerato come quello dove il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro».

IV — Procedimento dinanzi alla Corte

27. L'ordinanza di rinvio è pervenuta alla Corte il 18 gennaio 2010. Nella fase scritta del procedimento hanno presentato osservazioni il sig. Koelzsch, il governo lussemburghese, il governo ellenico e la Commissione. All'udienza svoltasi il 26 ottobre 2010 sono intervenuti il rappresentante del sig. Koelzsch, il governo lussemburghese e la Commissione, i quali hanno esposto le loro difese orali e risposto ai quesiti della Corte.

V — Argomenti delle parti

A — *Competenza della Corte*

28. Solamente la Commissione, nelle sue osservazioni scritte, affronta la questione relativa alla competenza della Corte a risolvere il quesito pregiudiziale. Essa sostiene che la Corte è competente in quanto il giudice del rinvio, nella presente causa, si pronuncia in appello, ai sensi dell'art. 2, lett. b), del Primo protocollo concernente l'interpretazione della convenzione di Roma.

B — *La questione pregiudiziale*

29. *Il sig. Koelzsch* afferma che ai sensi dell'art. 6, n. 2, della convenzione di Roma la legge applicabile al contratto di lavoro in mancanza di scelta delle parti è quella del paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro. Considerato che la nozione di paese/luogo in cui il lavoratore «compie abitualmente il suo lavoro» è equivalente nella convenzione di Roma e nella convenzione di

Bruxelles, è necessario, ad avviso del sig. Koelzsch, interpretare tale nozione in maniera corrispondente all'interpretazione fornita dalla Corte nella sua giurisprudenza relativa all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles. Il sig. Koelzsch sostiene che da tale giurisprudenza emerge che, nel caso in cui il lavoratore compia il proprio lavoro in più di uno Stato contraente, non è possibile interpretare la convenzione di Bruxelles nel senso che sono competenti i giudici di tutti gli Stati contraenti nei quali il lavoratore compie il proprio lavoro [17]. Essa andrebbe piuttosto interpretata nel senso che è competente il giudice del luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore svolge la parte principale dei propri obblighi nei confronti del suo datore di lavoro, ovvero del luogo in cui il lavoratore ha stabilito il centro effettivo delle proprie attività professionali. Il sig. Koelzsch afferma che nel caso dei trasporti internazionali, in cui l'autista trascorre la maggior parte del proprio tempo in uno degli Stati contraenti, dal quale organizza le proprie attività professionali e nel quale ritorna sistematicamente, il centro effettivo delle sue attività professionali si trova in tale Stato. Egli afferma che in applicazione di tali criteri il centro effettivo delle sue attività professionali risulta essere in Germania.

30. *Il governo lussemburghese* afferma che l'art. 6 della convenzione di Roma va interpretato nel senso che la scelta delle parti non può condurre a privare il lavoratore della tutela garantitagli dalle disposizioni imperative della legge obiettivamente applicabile. Tale legge, ai sensi dell'art. 6 della convenzione di Roma, può essere la legge del paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro [art. 6, n. 2, lett. a)], ovvero quella del paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore [art. 6, n. 2, lett. b)]. Il governo lussemburghese afferma che, poiché il sig. Koelzsch non ha compiuto abitualmente il suo lavoro in un unico Stato, è necessario determinare la legge applicabile sulla base dell'art. 6, n. 2, lett. b), della convenzione di Roma. Ad avviso del governo lussemburghese, nella presente causa si applica quindi al contratto di lavoro la legge lussemburghese.

31. *Il governo ellenico* osserva, per un verso, che la convenzione di Roma va interpretata tenendo in considerazione le disposizioni del regolamento Roma I, e, per altro verso, che nell'interpretare l'art. 6 della convenzione di Roma va tenuto conto altresì della giurisprudenza sulla convenzione di Bruxelles. Su queste basi tale governo sostiene che l'art. 6, n. 2, lett. a) della convenzione di Roma va interpretato nel senso che, nel caso in cui il lavoratore fornisca le proprie prestazioni in vari paesi, ma ritorni sistematicamente in uno di essi, quest'ultimo paese può essere considerato quello in cui o a partire dal quale il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro, a condizione che esso sia anche il paese in cui egli ha stabilito il centro effettivo delle proprie attività professionali. Tale valutazione deve essere svolta, ad avviso del governo ellenico, dal giudice nazionale. Il governo ellenico

17 — In tal senso il sig. Koelzsch si riferisce alle sentenze Mulox (punti 21-23); Rutten (punto 18) e Weber (punto 42), citate alla nota 8.

afferma inoltre che, qualora non sia possibile stabilire il luogo in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro e qualora il paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore [art. 6, n. 2, lett. b), della convenzione di Roma] non abbia alcun collegamento con il contratto di lavoro, il giudice nazionale può allora ricorrere all'art. 6, n. 2, ultimo comma, della convenzione di Roma, ai sensi del quale al contratto si applica la legge del paese con il quale il contratto presenta il collegamento più stretto.

32. *A parere della Commissione,* per garantire un'interpretazione uniforme delle nozioni della convenzione di Roma occorre procedere ad un'interpretazione autonoma delle stesse, vale a dire che esse vanno interpretate in maniera indipendente dalle nozioni esistenti negli ordinamenti giuridici dei diversi Stati contraenti. Inoltre la Commissione afferma che, alla luce degli stretti rapporti tra la convenzione di Roma, per un verso, e la convenzione di Bruxelles e il regolamento n. 44/2001, per altro verso, e in considerazione del frequente uso in tali atti di nozioni identiche, è necessario garantirne quanto più possibile la coerenza e l'interpretazione uniforme. Essa sostiene che la modifica dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, sulla cui base è stata ivi inserita una specifica disposizione sulla competenza in materia di contratti di lavoro, ha avuto origine dalla giurisprudenza della Corte riguardante l'interpretazione del citato articolo nella quale la Corte stessa si è ispirata tra l'altro anche alle disposizioni di tutela dei lavoratori contenute nell'art. 6 della convenzione di Roma.

33. Con riferimento al concetto di «luogo cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» la Commissione osserva che, nell'ambito della causa Mulox [18] e in due altre cause successive (cause Rutten [19] e Weber [20]), in merito all'interpretazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, la Corte ha stabilito che, nell'ipotesi in cui lavoratore eserciti il proprio lavoro sul territorio di più Stati contraenti, l'obbligazione contrattuale sia eseguita nel luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore adempie principalmente le sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro. Essa ritiene pertanto che l'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma debba essere interpretato nel senso che, nell'ipotesi in cui un lavoratore compia il suo lavoro in vari Stati contraenti, il luogo in cui egli compie abitualmente il suo lavoro ai sensi di tale disposizione è quello in cui ha stabilito il centro effettivo delle sue attività. Essa sostiene che per determinare tale luogo si deve prendere in considerazione anzitutto se il lavoratore svolge la maggior parte del suo orario di lavoro in uno Stato, nel quale sono stazionati i veicoli

18 — Sentenza Mulox, cit. alla nota 8.
19 — Sentenza Rutten, cit. alla nota 8.
20 — Sentenza Weber, cit. alla nota 8.

utilizzati per l'esercizio dell'attività professionale, a partire dal quale sono organizzati i cambi tra autisti e al quale egli ritorna dopo ciascun viaggio professionale all'estero.

VI — Valutazione dell'avvocato generale

A — *Introduzione*

34. A titolo introduttivo osservo che dal preambolo della convenzione di Roma risulta che essa è stata conclusa per continuare l'opera di unificazione giuridica nel settore del diritto privato internazionale, intrapresa con l'adozione della convenzione di Bruxelles [21]. Dal detto preambolo della convenzione di Roma risulta anche che quest'ultima è intesa a stabilire regole uniformi concernenti la legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, a prescindere dal luogo in cui la sentenza dev'essere pronunciata [22]. Infatti, come emerge dalla relazione Giuliano/Lagarde sulla convenzione di Roma [23], la convenzione nasce dalla necessità di sopprimere gli inconvenienti dovuti alle diversità delle norme di conflitto e di elevare il livello di certezza del diritto e la tutela dei diritti acquisiti per l'intero diritto privato [24].

35. Nel procedimento in esame si pone, per la prima volta nella giurisprudenza della Corte, la questione dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, della convenzione di Roma. L'art. 6, n. 2, della stessa stabilisce la legge che regola il contratto di lavoro in mancanza di scelta ad opera delle parti contrattuali; tale articolo si applica tuttavia anche qualora — come nel presente procedimento — la scelta della legge applicabile ad opera delle parti valga a privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto in mancanza di scelta (art. 6, n. 1). Nell'ambito dell'art. 6, n. 2, della convenzione di Roma la regola fondamentale è l'applicazione della legge del paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro [lett. a)], in via sussidiaria si applica invece la legge del paese dove si trova la sede del datore di lavoro, qualora il lavoratore non compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso paese [lett. b)]. In via di eccezione si può applicare anche la legge del paese cui il contratto presenta il collegamento più stretto (art. 6, n. 2, ultimo comma).

21 — V. sentenza ICF, cit. alla nota 6 (punto 22).

22 — V. anche le conclusioni dell'avvocato generale Bot presentate nella causa ICF, sentenza 6 ottobre 2009, causa C-133/08 (Racc. pag. I-9687, paragrafo 35).

23 — Convenzione relativa alla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali del prof. Mario Giuliano e del prof. Paul Lagarde (GU 1980, C 282, pag. 1; in prosieguo: la «relazione Giuliano e Lagarde sulla convenzione di Roma»).

24 — V. sentenza ICF, cit. alla nota 6 (punto 23).

36. Si deve inoltre rilevare — come correttamente osservato dalla Commissione — che le nozioni della convenzione di Roma vanno interpretate autonomamente, a prescindere dalle relative definizioni contenute negli ordinamenti degli Stati contraenti; in tale contesto è necessario prendere le mosse dal sistema e dallo scopo della convenzione stessa per garantirne l'impiego uniforme in tutti gli Stati contraenti. Il principio dell'interpretazione autonoma è stato a più riprese confermato dalla Corte nell'ambito dell'interpretazione della convenzione di Bruxelles [25] e nell'interpretazione del regolamento n. 44/2001 [26]; a mio avviso, tale principio vige anche per la convenzione di Roma.

B — *Competenza della Corte*

37. Nell'ambito dell'analisi della competenza della Corte a risolvere la questione pregiudiziale si deve concordare con la Commissione, che ne sostiene la competenza a decidere in merito a tale questione. Ai sensi dell'art. 2, lett. b), del Primo protocollo concernente l'interpretazione della convenzione di Roma, in vigore dal 1º agosto 2004, le giurisdizioni degli Stati contraenti, quando si pronunciano in appello, hanno il potere di domandare alla Corte di pronunciarsi in via pregiudiziale su una questione sollevata in una causa relativa all'interpretazione della convenzione di Roma. Poiché il giudice del rinvio nella presente causa si pronuncia in appello, la Corte è competente a risolvere la questione pregiudiziale.

C — *Sulla questione relativa al fondamento giuridico della responsabilità dello Stato nel presente procedimento*

38. È necessario considerare la circostanza che il procedimento nella causa principale si svolge tra il sig. Koelzsch e il Granducato di Lussemburgo. Si tratta quindi di un ricorso proposto da un individuo contro uno Stato, nel quale il primo chiede un risarcimento a causa delle disfunzioni del sistema giudiziario nazionale. Benché il giudice del rinvio non formuli la questione pregiudiziale con riferimento al fondamento giuridico di una siffatta responsabilità, intendo tuttavia fornire alcuni brevi chiarimenti per evitare ogni possibile fraintendimento di tale problematica.

39. Il giudice nazionale di primo grado, per quanto concerne la base giuridica della responsabilità dei giudici nazionali relativa a un'eventuale erronea applicazione delle disposizioni della convenzione di Roma, si è

25 — V., ad esempio, sentenze 21 giugno 1978, causa 150/77, Bertrand (Racc. pag. 1431, punti 14-16); 19 gennaio 1993, causa C-89/91, Shearson Lehman Hutton (Racc. pag. I-139, punto 13); 3 luglio 1997, causa C-269/95, Benincasa (Racc. pag. I-3767, punto 12); 11 luglio 2002, causa C-96/00, Gabriel (Racc. pag. I-6367, punto 37), e 20 gennaio 2005, causa C-27/02, Engler (Racc. pag. I-481, punto 33).

26 — V., ad esempio, sentenze 13 luglio 2006, causa C-103/05, Reisch Montage (Racc. pag. I-6827, punto 29); 2 ottobre 2008, causa C-372/07, Hassett e Doherty (Racc. pag. I-7403,, punto 17), e 23 aprile 2009, causa C-167/08, Draka NK Cables e a. (Racc. pag. I-3477, punto 19).

riferito alla sentenza della Corte nella causa Köbler [27], in cui la Corte ha stabilito che il principio secondo cui gli Stati membri sono obbligati a riparare i danni causati ai singoli dalle violazioni del diritto comunitario (ora diritto dell'Unione) che sono loro imputabili si applica anche allorché la violazione di cui trattasi deriva da una decisione di un organo giurisdizionale di ultimo grado, sempreché la norma di diritto comunitario violata sia preordinata ad attribuire diritti ai singoli, la violazione sia sufficientemente caratterizzata e sussista un nesso causale diretto tra questa violazione e il danno subito dalle parti lese [28]. Il giudice del rinvio invece, a differenza del giudice di primo grado, afferma che la decisione resa dalla Corte nella causa Köbler non è trasponibile al presente procedimento.

40. Occorre sottolineare che nel presente procedimento non è possibile fare riferimento alla causa Köbler per due ordini di ragioni.

41. Anzitutto la convenzione di Roma non fa parte del diritto dell'Unione, ma è piuttosto un trattato internazionale stipulato dagli Stati contraenti [29]. Pertanto non è possibile, a mio avviso, trasporre al presente procedimento i principi enucleati dalla Corte nella causa Köbler, essendo stati sviluppati dalla Corte nel contesto del diritto dell'Unione.

42. In secondo luogo, la competenza della Corte ad interpretare le disposizioni della convenzione di Roma non si basa sul sistema di rinvio pregiudiziale come disciplinato dall'art. 267 TFUE. Infatti, le parti contraenti hanno trovato un accordo in tal senso in maniera indipendente da detto sistema e mediante protocolli speciali allegati alla convenzione di Roma [30]. A tale proposito si deve rilevare che in base al Primo protocollo concernente l'interpretazione della convenzione di Roma i giudici nazionali hanno solo la possibilità, ma non l'obbligo di proporre alla Corte una domanda di pronuncia pregiudiziale. L'art. 2 di detto Protocollo stabilisce infatti che le giurisdizioni di cui a detto articolo «hanno il potere» di domandare alla Corte di giustizia di pronunciarsi in via pregiudiziale [31]. Il sistema di rinvio pregiudiziale nell'ambito della convenzione di Roma si distingue perciò sensibilmente dal sistema vigente nell'ambito del diritto dell'Unione ai sensi dell'art. 267 TFUE.

43. Ritengo pertanto che il diritto dell'Unione non obblighi gli Stati contraenti della

27 — Sentenza 30 settembre 2003, causa C-224/01 (Racc. pag. I-10239).

28 — Sentenza Köbler, cit. alla nota 27 (punto 1 del dispositivo).

29 — In dottrina, in tal senso, ad esempio Rigaux, F., «Quelques problèmes d'interprétation de la Convention de Rome», in *L'européanisation du droit international privé* (Série de publications de l'Académie de droit européen de Trèves, vol. 8), 1996, pag. 33.

30 — V. il Primo protocollo concernente l'interpretazione della convenzione di Roma (cit. alla nota 9), e il Secondo Protocollo che attribuisce alla Corte di giustizia delle Comunità europee alcune competenze per l'interpretazione della convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 (GU C 27 del 26.1.1998, pag. 52).

31 — In dottrina ciò è affermato ad esempio anche da Plender, R., *The European Contracts Convention. The Rome Convention on the Choice of Law for Contracts*, Sweet & Maxwell, Londra, 1991, pag. 42, punto 2.25.

convenzione di Roma a rimborsare ai singoli il danno cagionato per le violazioni a tale convenzione. Naturalmente, tuttavia, ciò non vieta agli Stati contraenti di disciplinare in tal senso la responsabilità dei giudici nell'ambito della propria legislazione nazionale, come ha fatto ad esempio il Lussemburgo con la legge 1° settembre 1988 sulla responsabilità civile dello Stato e degli enti pubblici [32].

D — *Analisi della questione pregiudiziale*

44. Nell'ambito della questione pregiudiziale il giudice del rinvio chiede se l'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma debba essere interpretato nel senso che, qualora il lavoratore esegua la prestazione lavorativa in diversi paesi, ma ritorni sistematicamente in uno di essi, questo paese debba essere considerato come quello in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro.

45. Come giustamente sostenuto dalla Commissione nelle sue osservazioni scritte [33], tale questione deve essere intesa nel senso che il giudice del rinvio intende essenzialmente chiarire se sia possibile avvalersi dell'interpretazione fornita dalla Corte nella sua giurisprudenza relativa all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma [34]. In tale giurisprudenza la Corte ha infatti preso in considerazione non solo il luogo *in cui* il lavoratore svolge il proprio lavoro, ma anche il luogo *a partire dal quale* egli svolge il proprio lavoro. Perciò il giudice del rinvio intende sapere se anche nell'ambito della convenzione di Roma, ai fini dell'individuazione della legge applicabile al contratto di lavoro, possa rilevare la circostanza che il lavoratore ritorna sistematicamente in un determinato Stato. Nell'analisi svolta nelle presenti conclusioni sostengo la tesi secondo cui è possibile avvalersi della citata giurisprudenza ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma, ma con una precisazione parziale dell'interpretazione proposta dal giudice del rinvio.

46. Nell'interpretare la nozione di «paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro» ex art. 6, n. 2, lett. a) della convenzione di Roma intendo svolgere, nell'ambito delle presenti conclusioni, un'analisi per gradi. In primis, intendo prospettare brevemente il sistema che la convenzione di Roma istituisce a tutela del lavoratore quale parte contrattuale più debole. Quindi, intendo esporre la giurisprudenza della Corte in merito all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles e, sulla base dei vari

32 — Cit. alla nota 16.

33 — V. punto 27 delle osservazioni scritte della Commissione.

34 — V. sentenze Mulox, Rutten, Weber e Pugliese, citate alla nota 8.

metodi interpretativi, intendo dimostrare che tale giurisprudenza è applicabile ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma. Infine, intendo trattare la questione dei criteri che il giudice del rinvio deve prendere in considerazione nel valutare in quale paese o da quale paese il lavoratore compia abitualmente il suo lavoro.

1. Convenzione di Roma e tutela del lavoratore quale parte contrattuale più debole

47. La regola fondamentale stabilita dalla convenzione di Roma per individuare la legge applicabile alle obbligazioni contrattuali è data dall'autonomia della volontà delle parti nella scelta della legge applicabile al rapporto contrattuale; tale regola è stabilita dall'art. 3 della convenzione di Roma [35]. In mancanza di scelta da parte di queste ultime, la legge applicabile è stabilita in base all'art. 4 della convenzione stessa, il quale prevede come criterio fondamentale l'applicazione della legge del paese con il quale il contratto presenta il collegamento più stretto.

48. L'art. 6 della convenzione di Roma, che disciplina la legge applicabile al contratto di lavoro, rappresenta una *lex specialis* rispetto agli artt. 3 e 4 della convenzione medesima. Per un verso, le parti contrattuali non possono, con l'accordo relativo al contratto di lavoro, privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto in mancanza di scelta (art. 6, n. 1, della convenzione di Roma) [36]. Per altro verso, l'art. 6, n. 2, della convenzione in parola introduce regole particolari che si applicano in mancanza di scelta della legge ad opera delle parti: in tal caso è applicabile la legge del paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro, oppure — qualora non sia possibile individuare il paese in cui il lavoro è abitualmente compiuto — la legge del paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore. L'art. 6, n. 2, della convenzione di Roma contiene inoltre, al suo ultimo comma, una specifica clausola secondo cui, qualora il contratto di lavoro presenti un collegamento più stretto con un altro paese, non si applica alcuna delle

35 — V. conclusioni dell'avvocato generale Bot presentate nella causa ICF (paragrafo 36), cit. alla nota 22.

36 — Per un approfondimento sulle norme imperative nella convenzione di Roma v. Wojewoda, M., «Mandatory rules in private international law: with special reference to the mandatory system under the Rome Convention on the law applicable to contractual obligations», in *Maastricht journal of European and comparative law*, n. 2/2000, pag. 183 e segg. Tale autore sostiene, in merito al riferimento alle norme imperative effettuato nell'art. 6, n. 1, della convenzione di Roma (pag. 201), che il procedimento per l'accertamento della sussistenza di disposizioni imperative siffatte è assai complesso: il giudice nazionale deve in primis accertare quale legge sarebbe applicabile al contratto di lavoro se le parti non avessero effettuato alcuna scelta, quindi deve verificare se tale legge contenga norme imperative a tutela dei diritti dei lavoratori, e infine deve applicare le disposizioni che risultano essere più favorevoli al lavoratore rispetto alle disposizioni della legge scelta dalle parti. Cfr. anche Fletcher, I.F., *Conflict of Laws and European Community Law: With Special Reference to the Community Conventions on private international law*, North-Holland, Amsterdam, 1982, pag. 168; Morse, R.C.G.J., «Consumer Contracts, Employment Contracts and the Rome Convention», in *International and Comparative Law Quarterly*, n. 1/1992, pag. 14-16; Salvadori, M.M., «La protezione del contraente debole (consumatori e lavoratori) nella convenzione di Roma», in Sacerdoti, G., Frigo, M. (a cura di), *La convenzione di Roma sul diritto applicabile ai contratti internazionali*, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pagg. 62 e 63.

citate disposizioni, ma in tal caso al contratto si applica la legge di quest'altro paese [37].

49. Si deve sottolineare inoltre che nella sua giurisprudenza la Corte, riferendosi alla convenzione di Bruxelles, ha affermato che i contratti di lavoro, rispetto agli altri contratti, anche quando questi riguardano prestazioni di servizi, hanno determinate particolarità, in quanto creano un nesso durevole che in qualche misura inserisce il lavoratore nell'ambito di una determinata organizzazione del datore di lavoro; il lavoratore è vincolato al luogo di esercizio dell'attività [38]. Essa ha inoltre stabilito che nell'interpretare le disposizioni rilevanti della convenzione di Bruxelles è necessario tener conto della necessità di garantire un'adeguata tutela al lavoratore, quale parte contraente più debole [39]. Queste constatazioni generali in merito ai contratti di lavoro sono, a mio avviso, rilevanti anche nell'ambito dell'interpretazione delle disposizioni della convenzione di Roma.

50. Lo scopo dell'art. 6 della convenzione di Roma è quindi la tutela del lavoratore, quale parte contraente socialmente ed economicamente più debole [40]. Detta tutela si persegue applicando al contratto la legge del paese con il quale il contratto di lavoro presenta il collegamento più stretto. In dottrina si afferma che il lavoratore, svolgendo la propria attività in un determinato paese, è influenzato dalle circostanze politiche e professionali che caratterizzano il paese medesimo, sicché è necessario garantirgli quella tutela che il legislatore del paese di cui trattasi ha adottato in considerazione delle citate circostanze [41]. La convenzione di Roma adotta quindi chiaramente, da questo punto di vista, il principio del *favor laboratoris.* Risulta perciò

37 — Mentre il regolamento Roma I contiene una clausola simile all'art. 8, n. 4, né l'art. 5, n. 1, della convenzione di Bruxelles né l'art. 19 del regolamento n. 44/2001 contengono una clausola siffatta. In dottrina, ad esempio, Ofner, H., «Neuregelung des internationalen Vertragsrechts: Römisches Schuldvertragsübereinkommen», in *Recht der Wirtschaft*, n. 1/1999, pag. 7, sostiene che a motivo di tale clausola l'art. 6, n. 2, della convenzione di Roma è concepito come una presunzione che è possibile superare qualora il contratto di lavoro presenti un collegamento più stretto con un altro paese.

38 — V. sentenza 15 gennaio 1987, causa 266/85, Shenavai (Racc. pag. 239, punto 16).

39 — V. sentenze Mulox (punto 18), Rutten (punto 22), Weber (punto 40) e Pugliese (punto 18), tutte citate alla nota 8. V. anche sentenza Ivenel, cit. alla nota 44, (punto 14), nella quale la Corte ha fatto riferimento all'art. 6 della convenzione di Roma per argomentare in favore di tale obiettivo di tutela nell'ambito dell'interpretazione dell'art. 5, n. 1, della convenzione di Bruxelles.

40 — V. Relazione Giuliano/Lagarde sulla convenzione di Roma, cit. alla nota 23, commento all'art. 6 della convenzione di Roma (punto 1). In dottrina v., ad esempio, Rudisch, B., Czernich, D., Heiss, H., *EVÜ. Das Europäische Schuldvertragsübereinkommen*, Orac, Vienna, 1999, pag. 155; Plender, R., Wilderspin, M., *The European Contracts Convention. The Rome Convention on the Choice of Law for Contracts*, Sweet & Maxwell, Londra, 2001, pag. 159, punto 8-01; Clerici, R., «Quale favor per il lavoratore nel Regolamento Roma I?», in Venturini, G., Bariatti, S., *Liber Fausto Pocar*, vol. 2, Giuffrè Editore, Milano, 2009, pagg. 216 e 217; Knez, R., «Rimska konvencija o uporabi prava pri pogodbenih obligacijskih razmerjih in njen pomen za Republiko Slovenijo», in *Pravnik*, n. 1-3/1994, pagg. 52 e 53. V. anche, per quanto riguarda la tutela del lavoratore quale parte contraente debole nel regolamento Roma I, Lein, E., «The New Rome I / Rome II / Brussels I Synergy», in *Yearbook of Private International Law*, 2008, pag. 187.

41 — Plender, R., Wilderspin, M., *The European Private International Law of Obligations*, Thomson Reuters, Londra, 2009, pag. 316, punto 11-043.

ragionevole interpretare estensivamente la lett. a) dell'art. 6, n. 2, della convenzione di Roma, in modo da conseguire più agevolmente l'obiettivo della tutela del lavoratore quale parte contraente più debole.

2. Giurisprudenza della Corte in merito all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles

51. Nella sua giurisprudenza vertente sull'interpretazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles la Corte si è già pronunciata più volte sul caso di un lavoratore che svolgeva il proprio lavoro in più di uno Stato contraente. Lo sviluppo di tale giurisprudenza, e con esso anche lo sviluppo dei criteri per l'individuazione del luogo in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro, ha avuto carattere graduale; nel prosieguo è esposta la giurisprudenza relativa all'interpretazione di tale articolo [42].

52. Per quanto riguarda l'interpretazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles è necessario anzitutto sottolineare che la Corte, nell'interpretare tale articolo con riferimento ai contratti di lavoro, si è discostata dalla sua precedente giurisprudenza, di cui alle cause De Bloos e Tessili, sull'accertamento in generale della competenza in materia contrattuale [43]. Essa ha distinto i contratti di lavoro dagli altri contratti e, nell'intento di accrescere la tutela dei lavoratori, ha stabilito nella causa Ivenel che ai fini della determinazione della competenza nell'ambito dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles è necessario prendere in considerazione l'obbligazione che caratterizza il contratto [44], vale a dire l'obbligazione di prestare l'attività lavorativa.

53. Quanto all'ipotesi di un lavoratore operante in più di uno Stato contraente, la Corte si è pronunciata per la prima volta nel 1993,

42 — Per un commento su tale giurisprudenza in dottrina v. ad esempio Pataut, É., «L'office du juge communautaire dans le contentieux international du travail», in *Procès du travail, travail du procès*, L.G.D.J., Parigi, 2008, pag. 326 e segg.; Gaudemet-Tallon, H., «Compétence et exécution des jugements en Europe: Règlement 44/2001, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1988 et 2007)», in *Librairie générale de droit et de jurisprudence*, Parigi, 2010, pag. 305 e segg.

43 — Le norme generali di competenza in materia di rapporti contrattuali sono state sviluppate dalla Corte in due sentenze, ossia nella sentenza 6 ottobre 1976, causa 14/76, De Bloos (Racc. pag. 1497), e 6 ottobre 1976, causa 12/76, Tessili (Racc. pag. 1473). Nella causa De Bloos (punto 13) essa ha stabilito che la nozione di «obbligazione» ai sensi di tale articolo si riferisce all'obbligazione contrattuale su cui s'impernia l'azione dell'attore, quindi all'obbligazione controversa, che è oggetto del procedimento esistente tra le parti contrattuali. Nella causa Tessili (punto 13) ha invece deciso che il luogo in cui l'obbligazione controversa dev'essere eseguita va determinato in base alla legge da applicare al rapporto giuridico in esame in conformità al diritto internazionale privato del giudice adito.

44 — V. sentenza 26 maggio 1982, causa 133/81, Ivenel (Racc. pag. 1891, dispositivo e punto 20).

nell'ambito della causa Mulox [45]. In essa ha stabilito che l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles dev'essere interpretato nel senso che, nell'ipotesi di un contratto di lavoro per l'esecuzione del quale il lavoratore esercita le sue attività in più di uno Stato contraente, il luogo di esecuzione dell'obbligazione che caratterizza il contratto è quello nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore adempie principalmente le sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro [46].

54. Nella causa Rutten, decisa nel 1997, la Corte ha dichiarato che l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles si riferisce al luogo in cui il lavoratore ha stabilito il centro effettivo delle proprie attività professionali [47]. Nella sua argomentazione essa ha aggiunto inoltre che si tratta del luogo nel quale, o a partire dal quale, di fatto, il lavoratore adempie essenzialmente le sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro [48].

55. Nella sentenza Weber, pronunciata nel 2002, la Corte ha invece stabilito che l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles è da interpretarsi nel senso che il luogo dove il lavoratore svolge abitualmente la sua attività, ai sensi di questa disposizione, è il luogo nel quale, o a partire dal quale, tenuto conto di tutte le circostanze del caso di specie, egli adempie di fatto la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro [49]. Essa ha aggiunto inoltre che, nel caso di un lavoratore che eserciti la propria attività in più Stati contraenti, occorre, in linea di principio, tener conto di tutta la durata del rapporto di lavoro per determinare il luogo dove il lavoratore svolge abitualmente la sua attività, ai sensi della menzionata disposizione, e che, in mancanza di altri criteri, tale luogo è quello dove il lavoratore ha trascorso la maggior parte del tempo lavorativo [50].

56. Occorre inoltre menzionare la causa Pugliese, anch'essa vertente sull'interpretazione

45 — Sentenza Mulox, cit. alla nota 8. Osservo che in realtà già nel 1989 la Corte si era pronunciata, nella sentenza 15 febbraio 1989, causa 32/88, Six Constructions (Racc. pag. 341), in merito al caso di un lavoratore che svolgeva il proprio lavoro in più Stati, tuttavia non si trattava di Stati contraenti della convenzione di Bruxelles (punto 4 della sentenza). Essa ha quindi stabilito che l'art. 5, punto 1, della convenzione non può trovare applicazione e che la competenza del giudice si determina, in tal caso, in funzione del luogo del domicilio del convenuto, conformemente all'art. 2 della convenzione (punto 2 del dispositivo).

46 — V. sentenza Mulox, cit. alla nota 8 (dispositivo). V. anche punti 24 e 26 di tale sentenza. In lingua francese, che in tale causa era anche la lingua processuale, il criterio era così definito: «lieu où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur».

47 — V. sentenza Rutten, cit. alla nota 8 (dispositivo). V. anche punti 23, 26 e 27 di tale sentenza.

48 — V. sentenza Rutten, cit. alla nota 8 (punto 23). In francese i criteri di cui alla sentenza Rutten sono così formulati: «lieu où le salarié a établi le centre effectif de ses activités professionnelles et où ou à partir duquel il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur», nella lingua processuale (olandese) invece: «de plaats waar de werknemer het werkelijke centrum van zijn beroepswerkzaamheden heeft gevestigd en waar of van waaruit hij e feite het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult»

49 — V. sentenza Weber, cit. alla nota 8 (punto 2 del dispositivo e punto 58). In francese si tratta del seguente criterio: «l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur», e nella lingua processuale (olandese) del seguente: «de plaats is waar of van waaruit hij, rekening houdend met alle omstandigheden van het concrete geval, feitelijk het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult».

50 — *Ibidem*

dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, ma che si distingue dalle cause Mulox, Rutten e Weber in quanto il lavoratore svolgeva la propria attività lavorativa in un unico Stato contraente, nel quale gli era stato consentito di trasferirsi presso un secondo datore di lavoro, tuttavia, questo luogo non era quello determinato dal contratto di lavoro concluso con il primo datore di lavoro [51]. Nella controversia tra il lavoratore e il primo datore di lavoro la Corte ha deciso che il luogo in cui il lavoratore adempie i suoi obblighi nei confronti di un secondo datore di lavoro può essere considerato il luogo in cui egli svolge abitualmente la sua attività, qualora il primo datore di lavoro abbia avuto esso stesso, al momento della conclusione del secondo contratto, un interesse all'esecuzione della prestazione che deve essere fornita dal lavoratore al secondo datore di lavoro in un luogo stabilito da quest'ultimo [52].

57. Benché nella giurisprudenza citata si impieghi in parte una diversa terminologia e in parte si applichino criteri diversi ai fini della determinazione del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la sua attività ai sensi dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, a mio avviso è possibile affermare tuttavia che il criterio determinante è rappresentato dal luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore adempie di fatto la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro, luogo che dev'essere individuato tenendo conto di tutte le circostanze del caso di specie.

3. Possibilità di ricorrere alla giurisprudenza vertente sulla convenzione di Bruxelles ai fini dell'interpretazione della convenzione di Roma

58. Il procedimento in esame solleva la questione se sia possibile ricorrere *per analogiam* all'interpretazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, fornita dalla Corte nelle cause Mulox, Rutten, Weber e Pugliese, ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma. A mio avviso, tale questione deve essere risolta in senso positivo e a favore dell'impiego di detta giurisprudenza si pronuncia anche la dottrina [53]. Procederò in seguito ad analizzare la

51 — V. sentenza Pugliese, cit. alla nota 8 (punto 20).

52 — Ibidem, punto 1 del dispositivo e punto 26. In francese si tratta del seguente criterio: «le lieu où le salarié s'acquitte de ses obligations vis-à-vis d'un second employeur peut être considéré comme le lieu où il accomplit habituellement son travail, dès lors que le premier employeur (…) a lui-même, au moment de la conclusion du second contrat, un intérêt à l'exécution de la prestation à fournir par le salarié au second employeur dans un lieu décidé par ce dernier»; nella lingua processuale (tedesco) si tratta invece di «der Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen gegenüber einem zweiten Arbeitgeber erfüllt, als der Ort angesehen werden kann, an dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, wenn der erste Arbeitgeber (…) zum Zeitpunkt des Abschlusses des zweiten Vertrages selbst ein Interesse an der Erfüllung der vom Arbeitnehmer für den zweiten Arbeitgeber an einem von diesem bestimmten Ort zu erbringenden Leistung hatte».

53 — V., ad esempio, Wurmnest, W., in: Basedow, J., Hopt, K.J., Zimmermann, R., *Handwörterbuch des Europäischen Privatrechts*, vol. I, Mohr Siebeck, Tubinga, 2009, pag. 93. Junker, A., «Gewöhnlicher Arbeitsort und vorübergehende Entsendung im internationalen Privatrecht», in: Lorenz, S., *Festschrift für Andreas Heldrich zum 70. Geburtstag*, Beck, Monaco di Baviera, 2005, pag. 722, afferma che la convenzione di Roma è stata adottata quale convenzione complementare rispetto a quella di Bruxelles e che la giurisprudenza della Corte riguardante l'interpretazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles è trasponibile anche alle norme di conflitto in materia di contratti di lavoro. V., ad esempio, anche Deinert, O., «Neues internationales Arbeitsvertragsrecht», in *Recht der Arbeit*, n. 3/2009, pag. 145.

possibilità di avvalersi della giurisprudenza citata ai fini della convenzione di Roma alla luce dei vari criteri d'interpretazione: letterale, storica, sistematica e teleologica. Infine attirerò l'attenzione sui limiti dell'interpretazione parallela tra la convenzione di Bruxelles e la convenzione di Roma.

a) Interpretazione letterale

59. L'art. 6, n. 2, lett. a) della convenzione di Roma stabilisce che, in mancanza di scelta della legge ad opera delle parti contraenti, il contratto di lavoro è regolato«dalla legge del paese *in cui* il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro» [54].

60. È certo vero che, alla luce del mero tenore letterale della disposizione in esame, che impiega la locuzione «in cui», non è possibile concludere che possa rilevare anche la legge del paese «a partire dal quale» il lavoratore compie il suo lavoro. Ritengo, tuttavia, che a favore dell'interpretazione secondo cui è possibile tener conto anche del paese «a partire dal quale» il lavoratore compie il suo lavoro depongano tre argomenti.

61. Il primo argomento è dato dall'equivalenza della nozione oggetto di interpretazione nelle convenzioni di Bruxelles e di Roma. Infatti, la convenzione di Bruxelles al suo art. 5, punto 1, e la convenzione di Roma al suo art. 6, n. 2, lett. a), si riferiscono al luogo ovvero al paese in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività, senza tuttavia definire la nozione stessa [55]. La Corte ha quindi ammesso, per quanto riguarda la convenzione di Bruxelles — a prescindere dal tenore letterale, che parla di luogo *in cui* il lavoratore svolge abitualmente la propria attività —, la possibilità di prendere in considerazione anche il luogo *a partire dal quale* il lavoratore svolge la propria attività.

62. Il secondo argomento riguarda le considerazioni che anche il semplice tenore letterale dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma, o il fatto che l'articolo citato faccia riferimento alla legge del paese «in cui» il lavoratore compie il suo lavoro, non contrasta

54 — Il corsivo è mio. La versione francese dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma parla di «loi du pays où le travailleur (...) accomplit habituellement son travail», la versione inglese di «law of the country in which the employee habitually carries out his work», quella tedesca di «Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer (...) gewöhnlich seine Arbeit verrichtet», quella spagnola di «país en que el trabajador (...) realice habitualmente su trabajo».

55 — Va sottolineato che la formulazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma e quella dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles divergono per il fatto che la convenzione di Roma parla di «paese», mentre quella di Bruxelles parla di «luogo» di abituale compimento del lavoro. Tale divergenza non comporta tuttavia, a mio parere, l'impossibilità di trasporre la giurisprudenza riguardante l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma. In dottrina v. su tale divergenza, ad esempio, Junker, op. cit. (nota 53), pag. 724.

con l'interpretazione secondo cui è rilevante altresì il paese «*a partire dal quale*» il lavoratore compie il suo lavoro. Il lavoratore può infatti compiere abitualmente il suo lavoro proprio *nel paese a partire dal quale* svolge il lavoro stesso. Il testo dell'art. 6, n. 2, lett. a) della convenzione di Roma consente, sotto questo profilo, più interpretazioni.

63. In terzo luogo è importante osservare che il semplice fatto che il lavoratore svolga il proprio lavoro *a partire da* un determinato Stato contraente non basta a far sì che alla questione si applichi la legge di tale Stato. Se si ricorre, per analogia, alla giurisprudenza riguardante l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, è possibile appurare che nella citata giurisprudenza la Corte ha individuato la necessità che, in un determinato Stato contraente o a partire da un determinato Stato contraente, il lavoratore adempia di fatto *la parte sostanziale* delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro [56]. Il criterio di fondamentale rilevanza nell'ambito della citata giurisprudenza è quindi il centro effettivo di svolgimento delle attività professionali del lavoratore. Se, ad esempio, il lavoratore si limita a rientrare sistematicamente in un determinato Stato contraente, ma adempie la parte sostanziale dei suoi obblighi in un altro Stato, il primo Stato non potrà essere considerato, a mio parere, il paese in cui, o a partire dal quale, il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro.

64. Pertanto, a mio modo di vedere, l'interpretazione letterale dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma non osta alla possibilità di prendere in considerazione, ai fini della determinazione della legge applicabile al contratto di lavoro, il paese in cui, o a partire dal quale, il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro.

b) Interpretazione storica

65. Nell'ambito dell'interpretazione storica va esaminata la relazione Giuliano/Lagarde sulla convenzione di Roma [57], segnatamente nella parte in cui tratta del rapporto tra le lett. a) e b) dell'art. 6, n. 2, della convenzione stessa. Nella citata relazione si afferma che la lett. a) dell'articolo in esame si applica se il lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro in uno stesso paese, anche se è inviato temporaneamente in un altro paese, mentre la lett. b) si applica se il lavoratore non svolge abitualmente il proprio lavoro in uno stesso paese [58].

66. Sulla base di tale relazione non è possibile, a mio avviso, concludere che l'art. 6, n. 2,

56 — V. paragrafi 53-57 delle presenti conclusioni.

57 — Relazione Giuliano/Lagarde sulla convenzione di Roma, cit. alla nota 23.

58 — Relazione Giuliano/Lagarde sulla convenzione di Roma, cit. alla nota 23, commento all'art. 6 della convenzione di Roma (punto 3).

lett. a), della convenzione di Roma debba essere interpretato nel senso di prevedere che il lavoratore compia abitualmente il suo lavoro anche *a partire da* un determinato Stato contraente, ma, nel contempo, non mi sembra che la relazione citata escluda un'interpretazione siffatta. La relazione in parola, infatti, non è vincolante, ma ha piuttosto carattere accademico ed analitico, essendo stata redatta da un gruppo di esperti e non rappresentando quindi la definitiva volontà legislativa degli Stati sottoscrittori della convenzione [59].

67. Si deve inoltre far menzione del fatto che anche dalla relazione Cruz/Real/Jenard sulla convenzione di San Sebastián [60], redatta con riferimento alla convenzione di Bruxelles nella versione modificata dalla convenzione di San Sebastián [61], non emerge la possibilità di interpretare l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles nel senso che può essere rilevante, ai fini della determinazione della competenza in materia di contratti di lavoro, anche il luogo a partire dal quale il lavoratore svolge la propria attività [62]. Tuttavia, ciò non ha impedito alla Corte di ammettere nella sentenza Mulox — pronunciata solo pochi anni dopo la relazione citata — la possibilità di prendere in considerazione anche il luogo a partire dal quale il lavoratore svolge la propria attività [63].

68. La giurisprudenza della Corte nelle cause Mulox, Rutten e nelle altre cause vertenti sull'interpretazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles dimostra quindi chiaramente che la Corte stessa ha adottato, riferendosi all'interpretazione dell'articolo in esame, una posizione diversa da quella sostenuta dagli esperti nelle relazioni citate. Pertanto, a mio avviso, è possibile giungere ad un risultato analogo anche per quanto riguarda l'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma.

69. Dall'interpretazione storica non si evince quindi la possibilità di avvalersi della giurisprudenza relativa all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma. Tuttavia, a mio modo di vedere, non può neppure dirsi che l'interpretazione

59 — Si deve inoltre osservare che l'interpretazione di una determinata norma in base al solo metodo storico non può prevalere sull'interpretazione basata su altri metodi. V. per analogia sul diritto dell'Unione Pechstein, M., Drechsler, C., «Die Auslegung und Fortbildung des Primärrechts», in: Riesenhuber, K., *Europäische Methodenlehre: Handbuch für Ausbildung und Praxis*, de Gruyter Recht, Berlino, 2006, pagg. 172 e 173. Nonostante il presunto significato ridotto dell'interpretazione storica, il ricorso alla stessa non è escluso nella giurisprudenza della Corte; così, ad esempio, nella sentenza 7 ottobre 2010, causa C-162/09, Lassal (Racc. pag. I-9217, punto 55), essa ha impiegato tale metodo interpretativo.

60 — Relazione sulla convenzione di San Sebastián, elaborata da M. Almeida Cruz, M. Desantes Real e P. Jenard (GU C 189 del 28.7.1990, pag. 35; in prosieguo: la «Relazione Cruz/Real/Jenard sulla convenzione di San Sebastián»).

61 — Cit. alla nota 11.

62 — *A fortiori* neppure nella Relazione sulla convenzione di Bruxelles elaborata da P. Jenard (GU C 59 del 5.3.1979, pag. 18; in prosieguo: la «Relazione Jenard sulla convenzione di Bruxelles») — quindi la prima relazione su tale convenzione — si prevedeva la possibilità di una simile interpretazione dell'art. 5, punto 1, della stessa, in quanto all'epoca la convenzione di Bruxelles non conteneva ancora nessuna disposizione specifica per determinare la competenza in materia di contratti di lavoro.

63 — Sentenza Mulox, cit. alla nota 8 (punto 26).

storica escluda il ricorso alla giurisprudenza in oggetto.

c) Interpretazione sistematica

70. L'interpretazione sistematica depone a favore di un'interpretazione parallela degli artt. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma e 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles. Tale interpretazione implica due aspetti. Per un verso è necessario tener conto del fatto che in passato la formulazione dell'art. 6 della convenzione di Roma ha influenzato l'interpretazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, per altro verso tuttavia si deve considerare anche la formulazione dell'art. 8, n. 2, del regolamento Roma I, adottato successivamente.

71. A differenza della convenzione di Roma, la convenzione di Bruxelles, all'atto della sua adozione e anche a seguito delle modifiche del 1978 [64] e del 1982 [65], non conteneva ancora alcuna disposizione specifica relativa alla competenza in materia di contratti di lavoro, ma si limitava a stabilire che in materia contrattuale è possibile proporre ricorso davanti al giudice del luogo d'esecuzione dell'obbligazione contrattuale.

72. In tale periodo la Corte si è pronunciata nella causa Ivenel [66], in cui doveva decidere quale fosse l'obbligazione da tenere in considerazione ai fini dell'applicazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles in materia di contratti di lavoro. Nell'interpretare l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles la Corte, nell'ambito della causa Ivenel, ha fatto riferimento all'art. 6 della convenzione di Roma, stabilendo che ai sensi di tale articolo della convenzione di Roma il contratto di lavoro è disciplinato dal diritto del paese in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro, a meno che non risulti dal complesso delle circostanze che il contratto di lavoro ha nessi più stretti con un altro paese [67]. Alla luce di ciò essa ha stabilito che l'obbligazione da prendere in considerazione ai fini dell'applicazione dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles è quella che caratterizza il contratto [68] ed ha in tal modo abbandonato, con riferimento ai contratti di lavoro, la precedente giurisprudenza in materia di competenza sulle controversie di origine contrattuale [69].

73. Tale giurisprudenza e, certo, indirettamente anche la formulazione dell'art. 6 della convenzione di Roma hanno contribuito a far

64 — Convenzione del 9 ottobre 1978 relativa all'adesione del Regno di Danimarca, dell'Irlanda e del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord alla convenzione concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, cit. alla nota 10.

65 — Convenzione del 25 ottobre 1982 relativa all'adesione della Repubblica ellenica alla convenzione concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, cit. alla nota 10.

66 — V. sentenza Ivenel, cit. alla nota 44.

67 — Ibidem, punto 13.

68 — Ibidem, punto 20.

69 — V. paragrafo 52 delle presenti conclusioni.

sì che successivamente, nel 1989, con la convenzione di San Sebastián [70], l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles fosse modificato in modo tale da prevedere una specifica competenza in materia di contratti di lavoro. In tal modo, anche nella convenzione di Bruxelles è stata inserita una specifica disciplina in materia di competenza per i contratti di lavoro [71].

74. Nell'ambito dell'interpretazione sistematica si deve inoltre menzionare un'ulteriore ragione in favore dell'impiego della giurisprudenza relativa all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma, vale a dire il fatto che il legislatore dell'Unione ha tenuto conto della giurisprudenza di cui trattasi nel procedimento di adozione del regolamento Roma I, che ha sostituito la convenzione di Roma. L'art. 8, n. 2, del regolamento Roma I stabilisce infatti che se la legge applicabile al contratto individuale di lavoro non è stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge del paese *nel quale* o *a partire dal quale* il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro [72].

75. La citata modifica legislativa è, a mio avviso, significativa sotto due aspetti.

76. Per un verso essa è significativa in quanto dimostra chiaramente che il legislatore intendeva attribuire alla citata disposizione di tale atto di diritto internazionale privato il medesimo significato attribuito, sulla scorta della giurisprudenza della Corte, alla nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» ex art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles [73]. La formula-

70 — Cit. alla nota 11.

71 — Su tale sviluppo v. in dottrina, ad esempio, Junker, op. cit. (nota 53), pagg. 722 e 723; Sinay-Cytermann, A., «La protection de la partie faible en droit international privé: les exemples du salarié et du consommateur», in *Le droit international privé: mélanges en l'honneur de Paul Lagarde*, Dalloz, Parigi, 2005, pagg. 739 e 740. Cfr. anche la Relazione Cruz/Real/Jenard sulla convenzione di San Sebastián, cit. alla nota 60, punto 23; Gaudemet-Tallon, op. cit. (nota 42), pag. 302 e segg.

72 — In dottrina v., ad esempio, Mankowski, P., in: Ferrari, F., Leible, S., *Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, Sellier, Monaco di Baviera, 2009, pag. 177, che sostiene si tratti della più importante modifica dell'art. 6, n. 2, lett. a) della convenzione di Roma.

73 — V. la proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) [COM(2005) 650 def.], commento all'art. 6. In dottrina, in tal senso, v. ad esempio Wurmnest, op. cit. (nota 53), pag. 94; Plender e Wilderspin, op. cit. (nota 41), pag. 315, punto 11-041; Gaudemet-Tallon, H., «Le principe de proximité dans le Règlement Rome I», in *Revue hellénique de droit international*, 2008, pag. 195; Marquette, V., «Le Règlement Rome I sur la loi applicable aux contrats internationaux», in *Revue de droit commercial belge*, n. 6/2009, pag. 532, nota 91; Kenfack, H., «Le règlement (CE) no. 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ("Rome I"), navire stable aux instruments efficaces de navigation?», in *Journal du droit international*, n. 1/2009, pag. 65.

zione dell'art. 8, n. 2, del regolamento Roma I è certo divergente rispetto a quella dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma e anche rispetto a quella dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, tuttavia rappresenta, in realtà, solo una più chiara formulazione, o codificazione, della giurisprudenza esistente sull'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles [74].

77. Per altro verso, inoltre, la modifica legislativa è significativa in quanto dimostra la volontà del legislatore di attribuire all'art. 8, n. 2, lett. a) del regolamento Roma I un'interpretazione estensiva e di far sì che la legge applicabile al contratto di lavoro, nei limiti del possibile, sia stabilita sulla base di tale articolo [75]. La lett. b) dell'articolo citato è destinata, secondo il legislatore dell'Unione, ad essere utilizzata più raramente [76]. È essenziale quindi prendere in considerazione il centro delle attività del lavoratore, anche se da quel luogo egli si limiti a organizzare la propria attività [77].

78. Lo scopo della codificazione delle norme di conflitto nel regolamento Roma I è stato quello di sostituire la convenzione di Roma [78] e nel contempo garantire una sostanziale continuità rispetto a tale convenzione [79]. È perciò ragionevole interpretare le disposizioni della convenzione di Roma in modo tale da garantire siffatta continuità e in modo da poter iniziare ad applicare il regolamento Roma I senza significative modifiche a livello interpretativo.

79. Pertanto, a mio modo di vedere, l'interpretazione sistematica depone a favore del ricorso alla giurisprudenza riguardante l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma.

74 — In dottrina cfr. Magnus, U., «Die Rom I-Verordnung», in *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts (IPRax)*, n. 1/2010, pagg. 40 e 41; Mauer, R., «Die Kündigung komplexer grenzüberschreitender Arbeitsverhältnisse nach der EG-Verordnung ROM I», in *Recht der internationalen Wirtschaft*, n. 2/2007, pag. 93; Boskovic, O., «La protection de la partie faible dans le règlement Rome I», in *Recueil Dalloz*, n. 31/2008, pag. 2175 e segg.; Corneloup, S., «La loi applicable aux obligations contractuelles: transformation de la Convention de Rome en règlement communautaire Rome I», in *La semaine juridique. Édition générale*, n. 44/2008, pag. 26, nota 34; Zilinsky, M., «Rome I en arbeidsovereenkomst», in *Weekblad voor privaatrecht, notariaat en registratie*, n. 6824/2009, pag. 1034.

75 — V. in tal senso, ad esempio, Boskovic, op. cit. (nota 74), pag. 2175 e segg.; Hansen, L.L., «Applicable employment law after Rome I: the draft Rome I Regulation and its importance for employment contracts», in *European business law review*, n. 4/2008, pag. 768.

76 — V. Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) [COM(2005) 650 def.], commento all'art. 6. V. in tal senso anche Magnus, op. cit. (nota 74), pag. 41.

77 — V. Mankowski (2009), op. cit. (nota 72), pag. 177, che definisce tale regola come «base rule», in quanto considera la base o il centro da cui il lavoratore svolge la propria attività.

78 — L'art. 24, n. 1, del regolamento Roma I stabilisce che il regolamento stesso sostituisce la convenzione di Roma negli Stati membri, salvo per quanto riguarda i territori degli Stati membri che rientrano nel campo di applicazione territoriale di tale convenzione e ai quali il presente regolamento non è applicabile.

79 — L'art. 24, n. 2, del regolamento Roma I afferma infatti che nella misura in cui il regolamento stesso sostituisce le disposizioni della convenzione di Roma, ogni riferimento a tale convenzione si intende fatto al regolamento medesimo. V. anche la dottrina citata alla nota 4.

d) Interpretazione teleologica

80. La ragione che, da un punto di vista teleologico, depone a favore dell'impiego della giurisprudenza riguardante l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma è data dallo sforzo di coordinamento tra *forum* e *ius,* in modo tale che il giudice competente a pronunciarsi sulla controversia applichi la legge del proprio paese [80]. In circostanze ideali, le regole di competenza dovrebbero definire come competente il giudice del paese di cui si applicherà la legge in base alle norme di diritto internazionale privato. In tal modo il giudice applicherà la legge che meglio conosce, riducendo così il rischio di un'erronea applicazione del diritto (straniero) ed evitando nel contempo l'accertamento del diritto straniero, impegnativo sotto il profilo temporale e spesso anche finanziario.

81. Un'interpretazione uniforme delle nozioni di paese o di luogo in cui il lavoratore «compie abitualmente il suo lavoro», ex art. 6, n. 2, della convenzione di Roma ed ai sensi dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, può quindi contribuire al coordinamento tra *forum* e *ius,* poiché sulla base di una siffatta interpretazione uniforme sarà di norma competente per le controversie in materia di contratti di lavoro il giudice del luogo in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro, e tale giudice applicherà nel contempo la propria legge (*lex loci laboris* [81]). Ritengo pertanto che tali nozioni delle convenzioni di Bruxelles e di Roma debbano essere interpretate in maniera uniforme.

e) Limiti dell'interpretazione parallela

82. Ciò nonostante desidero sottolineare che è necessaria una certa prudenza nell'interpretare parallelamente nozioni simili o analoghe che compaiono nelle norme di conflitto e nelle norme per la determinazione della competenza giurisdizionale, in quanto i due sistemi di norme hanno diversi obiettivi [82]. Mentre lo scopo delle norme di conflitto è quello di

80 — Sul coordinamento tra *forum* e *ius* v., ad esempio, Esplugues Mota, C., Palao Moreno, G., in: Magnus, U., Mankowski P. (a cura di), *Brussels I Regulation*, Sellier, Monaco di Baviera, 2007, pag. 334, punto 7; Mankowski, P., in: Rauscher, T. (a cura di), *Europäisches Zivilprozeßrecht. Kommentar*, 2ª ed., Sellier, European Law Publishers, Monaco di Baviera, 2006, pag. 319, punto 4. V. anche la Relazione Jenard sulla convenzione di Bruxelles, cit. alla nota 62, pag. 24, in cui si auspica che nelle controversie in materia di contratti di lavoro decida, se possibile, il giudice del paese il cui diritto è applicabile al contratto.

81 — Sull'impiego di tale nozione v. ad esempio Salvadori, op. cit. (nota 36), pag. 66; Gamillscheg, F., «Conflitti di leggi nei contratti di lavoro e nelle relazioni industriali», in: Biagi, M., Blanpain, R., *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei paesi industrializzati ad economia di mercato*, vol. I, Maggioli Editore, Rimini, 1991, pag. 544.

82 — In dottrina v., ad esempio, Van Eeckhoutte, W., «The Rome Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations and Labour Law (1980)», in: Blanpain, R., *Freedom of services e the European Union*, Kluwer, L'Aia, 2006, pag. 170.

individuare la legge applicabile ad un'obbligazione contrattuale (nel caso in esame ad un contratto di lavoro), lo scopo delle norme per la determinazione della competenza giurisdizionale è quello di individuare il giudice competente. Le norme di conflitto (vale a dire la convenzione di Roma) conducono di regola alla determinazione della legge di *un solo* Stato, mentre sulla base dell'applicazione delle norme per la determinazione del giudice giurisdizionalmente competente il ricorrente *può* avere — quantomeno in taluni casi — anche la possibilità di *scegliere* il foro in cui proporre ricorso [83].

è invece necessario porsi sempre la questione dell'uniformità interpretativa con riferimento a ciascun caso specifico [84]. Si deve inoltre osservare che talvolta neppure le nozioni riconducibili ad un contesto unitario possono essere interpretate in maniera uniforme. Così, ad esempio, nella causa C [85] la Corte ha stabilito, nell'interpretare il regolamento n. 2201/2003 [86] che la nozione di «materie civili» ai sensi di tale regolamento ha un significato autonomo; pertanto essa non si è basata sulla definizione di tale nozione fornita dalla convenzione di Bruxelles o dal regolamento n. 44/2001. È vero tuttavia che nei settori nei quali le norme degli atti di entrambi gli ambiti hanno lo stesso scopo di tutela (ad esempio la tutela dei lavoratori o dei consumatori) è più probabile che vi sia un'interpretazione uniforme delle nozioni stesse [87].

83. Va perciò chiarito che, nel presente procedimento, non intendo pronunciarmi in favore di una generale uniformità interpretativa di tutte le nozioni simili o analoghe nelle convenzioni di Roma e Bruxelles. A mio avviso è importante sottolineare soprattutto che non è possibile muovere da una generale presunzione secondo cui tutte le nozioni identiche o simili sono da interpretarsi uniformemente, ma

83 — Cfr. in tal senso in dottrina Mankowski, P., «Internationale Zuständigkeit und anwendbares Recht: Parallelen und Divergenzen», in: Lorenz, S., *Festschrift für Andreas Heldrich zum 70. Geburtstag*, Beck, München 2005, pagg. 868 e 869; Lüttringhaus, J.D., J. Weber, «Aussonderungsklagen an der Schnittstelle von EuGVVO und EuInsVO», in *Recht der internationalen Wirtschaft*, n. 1-2/2010, pag. 49; «Max Planck Institute for Comparative and International Private Law: Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I)», in *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, n. 2/2007, pag. 238; Lein, op. cit. (nota 40), pag. 196; Kropholler, J., *Internationales Privatrecht: einschließlich der Grundbegriffe des internationalen Zivilverfahrensrechts*, Mohr Siebeck, Tubinga, 2006, pag. 612.

84 — V. anche le mie conclusioni presentate il 27 gennaio 2009 nella causa Falco Privatstiftung (sentenza 23 aprile 2009, causa C-533/07, Racc. pag. I-3327), in cui ho segnalato i limiti dell'intrerpretazione uniforme dei concetti impiegati in diversi atti giuridici e, segnatamente, la possibilità solo parziale di analogia tra la nozione di «servizi» di cui al regolamento n. 44/2001 e di cui al diritto primario (paragrafi 60 e segg.) nonché l'impossibilità di un'analogia fra tale nozione del regolamento n. 44/2001 e le disposizioni dell'Unione in materia di IVA.

85 — Sentenza 27 novembre 2007, causa C-435/06 (Racc. pag. I-10141).

86 — Regolamento (CE) del Consiglio 27 novembre 2003, n. 2201, relativo alla competenza, al riconoscimento e all'esecuzione delle decisioni in materia matrimoniale e in materia di responsabilità genitoriale, che abroga il regolamento (CE) n. 1347/2000 (GU L 338, pag. 1).

87 — Cfr. Lüttringhaus, J., «Der Direktanspruch im vergemeinschafteten IZVR und IPR nach der Entscheidung EuGH VersR 2009, 1512 (Vorarlberger Gebietskrankenkasse)», in *Versicherungsrecht*, n. 4/2010, pag. 189. Cfr. anche Lein, op. cit. (nota 40), pagg. 186 e 187, che parla di tutela della parte contrattuale più debole (quindi anche del lavoratore) nel regolamento Roma I e nel regolamento n. 44/2001.

4. Criteri che il giudice nazionale è tenuto ad osservare

84. Il criterio del paese in cui, o a partire dal quale, il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro dipende quindi dalle circostanze di ciascun caso specifico.

85. Nella causa in esame il giudice nazionale deve quindi stabilire in quale Stato o a partire da quale Stato contraente il lavoratore compia abitualmente il suo lavoro. Nel procedimento pregiudiziale, fondato su una netta separazione di funzioni tra i giudici nazionali e la Corte, ogni valutazione dei fatti di causa rientra nella competenza del giudice nazionale [88]. Anche nella giurisprudenza riguardante l'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles la Corte ha rilevato che è compito del giudice nazionale determinare il luogo o il paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro [89]. La Corte è tuttavia tenuta a fornire al giudice nazionale i criteri precisi sulla cui base egli possa pronunciarsi.

86. È possibile rilevare che, nella giurisprudenza relativa all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, la Corte ha applicato diversi criteri al fine di accertare se il lavoratore compia abitualmente il suo lavoro in un determinato Stato contraente, naturalmente in funzione delle circostanze fattuali proprie della controversia.

87. Così, nella causa Mulox il lavoratore svolgeva l'attività di direttore del marketing internazionale. Il suo ufficio era stabilito in Francia (Aix-les-Bains) e si occupava della vendita dei prodotti in Germania, in Belgio, nei Paesi Bassi e nei paesi scandinavi, successivamente, tuttavia, svolgeva la propria attività solo in Francia [90]. In tale causa la Corte, nello stabilire il luogo in cui il lavoratore svolgeva abitualmente la propria attività ai sensi dell'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, ha preso in considerazione il fatto che il lavoratore aveva un ufficio sito in uno Stato contraente nel quale aveva stabilito la sua residenza, a partire dal quale esercitava le sue attività e nel quale ritornava dopo ogni viaggio di lavoro e che, al momento in cui è sorta la controversia, svolgeva la sua attività esclusivamente nel territorio di detto Stato [91].

88. Nella causa Rutten il lavoratore viveva nei Paesi Bassi ed era stato assunto presso la

88 — V. in tal senso, ad esempio, sentenza 18 dicembre 2007, causa C-341/05, Laval un Partneri (Racc. pag. I-11767, punto 45); 22 ottobre 2009, cause riunite C-261/08 e C-348/08, Zurita García e a. (Racc. pag. I-10143, punto 34), e 16 luglio 2009 causa C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (Racc. pag. I-6525, punto 24).

89 — V. sentenze Mulox (punto 25), Rutten (punto 25), Weber (punto 55) e Pugliese (punto 25), tutte citate alla nota 8. Cfr. in dottrina, riguardo alla valutazione di ciascun caso specifico sulla base dell'analogo criterio del «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» ai sensi del regolamento n. 44/2001, Mankowski (2006), op. cit. (nota 80), pag. 320, punto 4.

90 — V. sentenza Mulox, cit.alla nota 8 (punto 3).

91 — Ibidem, punto 25.

filiale olandese di una società inglese [92]. Per due terzi del suo tempo lavorativo egli svolgeva il proprio lavoro nei Paesi Bassi, dove aveva anche il suo ufficio, per il restante terzo del proprio tempo lavorativo egli lavorava invece nel Regno Unito, in Belgio, in Germania e negli Stati Uniti d'America [93]. In tale causa la Corte ha tenuto conto del fatto che il lavoratore impiegava i due terzi del proprio tempo lavorativo in uno Stato, in cui disponeva di un ufficio a partire dal quale organizzava le proprie attività per conto del datore di lavoro e nel quale faceva ritorno dopo ciascun viaggio di lavoro all'estero [94].

89. La causa Weber riguardava invece un lavoratore che per molti anni aveva lavorato come cuoco a bordo di navi o su talune installazioni al di sopra della piattaforma continentale adiacente ai Paesi Bassi, per alcuni mesi tuttavia egli aveva lavorato anche a bordo di una gru galleggiante situata nelle acque territoriali danesi [95]. In tale causa la Corte ha affermato che — a differenza delle cause Mulox e Rutten — il lavoratore non disponeva in uno degli Stati contraenti di un ufficio che costituisse il centro effettivo delle sue attività professionali e a partire dal quale egli adempisse la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro [96]. La Corte ha quindi ritenuto decisivo il criterio temporale;: essa ha infatti preso in considerazione il paese in cui il lavoratore aveva trascorso la maggior parte del suo tempo lavorativo [97].

90. La causa Pugliese riguardava una cittadina italiana assunta presso una società italiana, che l'aveva tuttavia autorizzata a trasferirsi presso un altro posto di lavoro nell'ambito di una società con sede in Germania, con la quale essa aveva del pari sottoscritto un contratto di lavoro [98]. La Corte si è quindi dovuta pronunciare in merito al caso di una lavoratrice che aveva concluso successivamente due contratti di lavoro con due diversi datori di lavoro, ove il primo datore di lavoro era pienamente a conoscenza della conclusione del secondo contratto ed aveva acconsentito alla sospensione del primo contratto [99]. Per stabilire il giudice competente a pronunciarsi sulla controversia tra il lavoratore e il primo datore di lavoro si poneva la questione di quale fosse il paese in cui il lavoratore svolgeva abitualmente il proprio lavoro. La Corte ha stabilito che il luogo in cui il lavoratore adempie i suoi obblighi nei confronti di un secondo datore di lavoro può essere considerato il luogo in cui egli svolge abitualmente la sua attività, qualora il primo datore di lavoro abbia esso stesso, al momento della conclusione del secondo contratto, un interesse all'esecuzione della prestazione che deve essere fornita dal lavoratore al secondo datore di lavoro in un luogo stabilito da quest'ultimo [100].

92 — V. sentenza Rutten, cit. alla nota 8 (punto 2).
93 — Ibidem, punto 5.
94 — Ibidem, punto 25.
95 — V. sentenza Weber, cit. alla nota 8 (punti 17-21).
96 — Ibidem, punto 48.
97 — Ibidem, punto 58.
98 — V. sentenza Pugliese, cit. alla nota 8 (punti 4, 5 e 7).
99 — Ibidem, punto 13.
100 — Ibidem, punto 26.

91. Anche in dottrina si riscontrano diversi criteri per stabilire il paese o il luogo in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro. Infatti, ad esempio, come criterio per differenziare lo svolgimento abituale o temporaneo del lavoro si indica, in dottrina, il tempo che il lavoratore impiega per lo svolgimento del lavoro in un determinato paese e l'importanza dell'attività stessa [101]. Il criterio temporale, pur potendo essere rilevante, non può essere decisivo: essenziale è il fatto che il lavoratore abbia stabilito in un determinato paese il centro effettivo delle sue attività professionali [102]. In dottrina si indica come criterio rilevante anche l'obiettivo delle parti contraenti [103]. Si sottolinea anche la necessità di accertare se il nucleo essenziale dello svolgimento dell'attività possa essere localizzato in uno Stato contraente [104].

92. Anche nel procedimento in esame la Corte è tenuta ad indicare al giudice nazionale i criteri da osservare per valutare in quale paese il lavoratore abbia svolto abitualmente il suo lavoro.

93. Con riferimento ai possibili criteri rilevanti si deve anzitutto osservare che la natura dell'attività svolta dal sig. Koelzsch è diversa dalla natura delle attività di cui alle cause sinora decise con riferimento all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, ed è in particolare diversa dalla natura delle attività nelle cause Mulox e Rutten. In primis è importante rilevare che la natura dell'attività in questione è tale da non richiedere che il sig. Koelzsch avesse un ufficio e, da questo punto di vista, la causa in esame è comparabile alla causa Weber. Il procedimento di cui ci si occupa verte infatti su un attività di trasporto: il sig. Koelzsch trasporta fiori e altre piante da Odense, in Danimarca, verso varie destinazioni in Germania e in altri paesi. Il giudice nazionale deve quindi tener conto, nella presente causa, delle peculiarità dell'attività di trasporto, sia con riferimento alle modalità di esecuzione dell'attività, sia con riferimento al tipo di strumenti lavorativi.

94. Come già affermato supra [105], ai fini dell'applicazione della legge di un determinato Stato contraente non è sufficiente che il lavoratore rientri sistematicamente in quel determinato Stato, ma è piuttosto necessario che egli stabilisca in tale Stato contraente anche il centro effettivo delle sue attività professionali. Il semplice fatto che il lavoratore rientri sistematicamente in un determinato Stato contraente non basta quindi a soddisfare i criteri riguardanti l'abituale compimento del lavoro in tale Stato ovvero la fissazione, in tale Stato, del centro effettivo delle sue attività professionali.

101 — V., ad esempio, Van Eeckhoutte, op. cit. (nota 82), pagg. 169 e 170.

102 — V. Plender e Wilderspin, *op. cit.* (nota 41), pag. 315, punto 11-039.

103 — V., ad esempio, Van Eeckhoutte, op. cit. (nota 82), pag. 170; sull'art. 8, n. 2, del regolamento Roma I v. Mankowski (2009), op. cit. (nota 72), pag. 178.

104 — V. Wurmnest, op. cit. (nota 53), pag. 93.

105 — V. paragrafo 63 delle presenti conclusioni.

95. Tuttavia, il rientro sistematico in un paese non è l'unico elemento qui potenzialmente rilevante. Il giudice nazionale, nello stabilire quale sia il paese in cui o partire dal quale il sig. Koelzsch compie abitualmente il suo lavoro, dovrà considerare tutti gli elementi e tutte le circostanze che caratterizzano la causa in esame.

96. Pertanto, a mio avviso, il giudice nazionale deve tener conto, nella presente causa, soprattutto degli elementi di seguito elencati:

— deve verificare in quali paesi il sig. Koelzsch abbia svolto la propria attività di trasporto e a tal fine dovrà esaminare minuziosamente i documenti nei quali sono annotati i suoi tragitti (*Kørselsrapport*);

— nello stabilire in quali paesi il sig. Koelzsch abbia svolto la propria attività di trasporto deve accertare, per un verso, in quali paesi il sig. Koelzsch ha effettuato i trasporti senza destinazione finale (limitandosi quindi ad attraversare il paese stesso) e, per altro verso, quali paesi hanno rappresentato la destinazione finale dei suoi viaggi, e, con riferimento a questi ultimi, dovrà verificare se le destinazioni finali si localizzavano principalmente in un paese o se invece erano ripartite in ugual misura in diversi paesi;

— deve individuare il luogo dal quale il sig. Koelzsch ha organizzato la propria attività e come si è svolta l'organizzazione dell'attività stessa;

— nell'ambito dell'organizzazione dell'attività, deve accertare dove si localizzavano gli strumenti lavorativi. Nel presente procedimento è pertanto rilevante la circostanza che gli autocarri fossero stazionati in Germania in tre cosiddetti«luoghi di scambio»(*Wechselstandorte*) [106] — Kassel, Neukirchen/Vluyn, Osnabrück — e che l'autocarro del sig. Koelzsch fosse stazionato ad Osnabrück;

— sotto il profilo dell'organizzazione dell'attività, deve considerare, tra l'altro, che i lavoratori residenti ad Osnabrück effettuavano ivi gli scambi ai fini del trasporto;

— sotto il profilo dell'organizzazione dell'attività, è inoltre importante verificare in che luogo il sig. Koelzsch abbia ricevuto istruzioni in merito allo svolgimento del percorso di viaggio;

— con riferimento all'organizzazione dell'attività, deve inoltre considerare il fatto che il sig. Koelzsch iniziava il proprio viaggio a Osnabrück e vi ritornava dopo aver effettuato i trasporti.

106 — Come risulta chiaramente dall'ordinanza di rinvio, in ciascuno di tali luoghi erano stazionati tre autocarri; quello del sig. Koelzsch era parcheggiato ad Osnabrück.

97. Nel decidere quale sia il paese in cui o partire dal quale il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro il giudice nazionale deve quindi tener conto tanto dei criteri sostanziali quanto dei criteri temporali [107].

98. In tal senso, si deve precisare che per stabilire il paese in cui o partire dal quale il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro non rileva la circostanza che la società Gasa Spedition avesse o meno a Lussemburgo un'infrastruttura ovvero un recapito postale. A mio avviso, non è neppure rilevante il fatto che il sig. Koelzsch ricevesse istruzioni dalla Gasa Spedition con sede in Lussemburgo o direttamente dalla società Gasa Odense Blomster con sede in Danimarca. Ciò infatti non aiuta ad accertare, nel presente procedimento, dove il lavoratore abbia svolto i propri obblighi nei confronti del datore di lavoro.

alla luce dell'esigenza di un alto livello di tutela dei lavoratori, la portata di tale articolo viene ampliata in modo tale che, nello stabilire il paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro ai sensi di tale articolo, non rileva solo il paese *in cui* il lavoratore svolge di fatto tale attività, bensì anche il paese *a partire dal quale* tale attività è svolta. Ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma ci si avvale quindi, per analogia, dell'interpretazione fornita dalla Corte nella sua giurisprudenza in merito all'art. 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles.

E — *Conclusione*

99. Il procedimento in esame è di rilievo cruciale ai fini dell'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma, in quanto,

100. Alla luce delle constatazioni che precedono ritengo pertanto che si debba risolvere la domanda di pronuncia pregiudiziale affermando che l'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione di Roma deve essere interpretato nel senso che, qualora il lavoratore compia il suo lavoro in più Stati contraenti, il paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro ai sensi di tale articolo è il paese in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutte le circostanze del caso di specie, il lavoratore adempie di fatto la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro, e che tale valutazione deve essere svolta dal giudice nazionale tenendo conto di tutte le circostanze di fatto.

107 — Così anche Junker, op. cit. (nota 53), pag. 733.

VII — Conclusioni

101. In base alle suesposte considerazioni, propongo alla Corte di risolvere come segue la questione posta dalla Cour d'appel:

«L'art. 6, n. 2, lett. a), della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980, deve essere interpretato nel senso che, qualora il lavoratore compia il suo lavoro in più Stati contraenti, il paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro ai sensi di tale articolo è il paese in cui, o a partire dal quale, tenuto conto di tutte le circostanze del caso di specie, il lavoratore adempie di fatto la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro. Tale valutazione deve essere svolta dal giudice nazionale tenendo conto di tutte le circostanze di fatto della causa sottopostagli».