Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

15 luglio 2021 *

«Rinvio pregiudiziale – Cooperazione giudiziaria in materia civile – Legge applicabile alle obbligazioni contrattuali – Regolamento (CE) n. 593/2008 – Articoli 3 e 8 – Legge scelta dalle parti – Contratti individuali di lavoro – Lavoratori che svolgono la loro attività in diversi Stati membri – Esistenza di collegamenti più stretti con un paese diverso da quello nel quale o a partire dal quale il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro o da quello nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore – Nozione di "disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente" – Retribuzione minima»

Nelle cause riunite C-152/20 e C-218/20,

aventi ad oggetto due domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunalul Mureș (Tribunale superiore di Mureș, Romania), con decisioni del 1º ottobre e del 10 dicembre 2019, pervenute in cancelleria il 30 marzo e il 27 maggio 2020, nei procedimenti

DG,

EH

contro

SC Gruber Logistics SRL (C-152/20),

e

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

contro

SC Samidani Trans SRL (C-218/20),

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da J.-C. Bonichot, presidente di sezione, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (relatore) e N. Jääskinen, giudici,

avvocato generale: M. Campos Sánchez-Bordona

* Lingua processuale: il rumeno.

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per il governo rumeno, da E. Gane e L. Lițu, in qualità di agenti;

– per il governo finlandese, da M. Pere, in qualità di agente;

– per la Commissione europea, inizialmente da M. Wilderspin e M. Carpus Carcea, successivamente da quest'ultima, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 22 aprile 2021,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione degli articoli 3 e 8 del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) (GU 2008, L 177, pag. 6) (in prosieguo: il «regolamento Roma I»).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di controversie che vedono taluni conducenti rumeni di autocarri contrapposti ai loro datori di lavoro, società commerciali aventi sede in Romania, in merito all'importo della loro retribuzione.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 11, 23 e 35 del regolamento Roma I enunciano:

«(11) La libertà delle parti di scegliere la legge applicabile dovrebbe costituire una delle pietre angolari del sistema delle regole di conflitto di leggi in materia di obbligazioni contrattuali.

(...)

(23) Per quanto riguarda i contratti conclusi da soggetti considerati deboli, è opportuno proteggere tali soggetti tramite regole di conflitto di leggi più favorevoli ai loro interessi di quanto non lo siano le norme generali.

(35) Il lavoratore non dovrebbe essere privato della protezione accordatagli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente o alle quali si può derogare soltanto a beneficio del lavoratore medesimo».

4 L'articolo 3 di detto regolamento prevede quanto segue:

«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.

2. Le parti possono convenire, in qualsiasi momento, di sottoporre il contratto ad una legge diversa da quella che lo disciplinava in precedenza per effetto di una scelta anteriore effettuata ai sensi del presente articolo o per effetto di altre disposizioni del presente regolamento. Qualsiasi modifica relativa alla determinazione della legge applicabile, intervenuta posteriormente alla conclusione del contratto, non ne inficia la validità formale ai sensi dell'articolo 11 e non pregiudica i diritti dei terzi.

3. Qualora tutti gli altri elementi pertinenti alla situazione siano ubicati, nel momento in cui si opera la scelta, in un paese diverso da quello la cui legge è stata scelta, la scelta effettuata dalle parti fa salva l'applicazione delle disposizioni alle quali la legge di tale diverso paese non permette di derogare convenzionalmente.

4. Qualora tutti gli altri elementi pertinenti alla situazione siano ubicati, nel momento in cui si opera la scelta, in uno o più Stati membri, la scelta di una legge applicabile diversa da quella di uno Stato membro ad opera delle parti fa salva l'applicazione delle disposizioni di diritto comunitario, se del caso, come applicate nello Stato membro del foro, alle quali non è permesso derogare convenzionalmente.

5. L'esistenza e la validità del consenso delle parti sulla legge applicabile sono disciplinate dagli articoli 10, 11 e 13».

5 Ai sensi dell'articolo 8 di detto regolamento:

«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».

Diritto rumeno

6 L'articolo 2, paragrafo 1, dell'Ordinul nr. 64 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (decreto n. 64 che approva il modello quadro del contratto individuale di lavoro), del 28 febbraio 2003 (*Monitorul Oficial al României*, n. 139 del 4 marzo 2003; in prosieguo: il «decreto n. 64/2003»), era formulato come segue:

«Il contratto individuale di lavoro concluso tra il datore di lavoro e il lavoratore includerà obbligatoriamente gli elementi che figurano nel modello quadro».

7 Il modello quadro di cui all'articolo 2, paragrafo 1, di tale decreto, che si trova allegato a quest'ultimo, prevedeva, alla sua sezione N:

«Le disposizioni del presente contratto individuale di lavoro sono integrate dalle disposizioni della [Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (legge n. 53/2003 sul codice del lavoro), del 24 gennaio 2003 (*Monitorul Oficial al României*, n. 72 del 5 febbraio 2003)] e da quelle del contratto collettivo di lavoro applicabile (...)».

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

Causa C-152/20

8 La controversia nel procedimento principale della causa C-152/20 riguarda la retribuzione di due conducenti di autocarri di nazionalità rumena, DG e EH, impiegati dalla società SC Gruber Logistics SRL. I loro contratti individuali di lavoro, redatti sia in lingua rumena sia in lingua italiana, prevedevano che le clausole in essi contenute fossero integrate dalle disposizioni della legge n. 53/2003 sul codice del lavoro. Inoltre, detti contratti stabilivano che le controversie relative agli stessi fossero trattate dall'organo giurisdizionale competente ratione materiae e ratione loci. Per quanto riguarda il luogo di lavoro, i contratti prevedevano che «[l]'attività si svolgesse presso la (sezione/ufficio/officina/compartimento) dell'autofficina della sede sociale/stabilimento/altro luogo di lavoro organizzato, nel comune di Oradea [(Romania)], e secondo la delegazione/distaccamento presso le sedi o stabilimenti dei clienti, dei fornitori attuali e futuri, presso tutte le destinazioni nel paese e all'estero in cui sarà richiesto anche il veicolo utilizzato nell'esercizio delle sue funzioni o in qualsiasi altro luogo in cui il lavoratore dipendente svolge[va] attività di trasporto».

9 DG e EH hanno citato in giudizio la SC Gruber Logistics dinanzi al Tribunalul Mureș (Tribunale superiore di Mureș, Romania) per far condannare tale società a pagare la differenza tra le retribuzioni effettivamente percepite e le retribuzioni minime alle quali, a loro avviso, essi avrebbero avuto diritto in forza della normativa italiana relativa alla retribuzione minima nel settore del trasporto su strada, quale stabilita dal contratto collettivo del settore dei trasporti in Italia.

10 DG e EH ritengono che la normativa italiana sulla retribuzione minima sia applicabile ai loro contratti individuali di lavoro in forza dell'articolo 8 del regolamento Roma I. Sebbene tali contratti siano stati conclusi in Romania, è in Italia che hanno svolto abitualmente le loro funzioni. Essi sostengono che il luogo a partire dal quale hanno svolto le loro missioni e hanno ricevuto le loro istruzioni, e nel quale sono ritornati al termine delle loro missioni, si trovava in

Italia. Inoltre, la maggior parte delle loro attività di trasporto sarebbero state effettuate in Italia. Alla luce della sentenza del 15 marzo 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DG e EH sostengono di avere diritto alla retribuzione minima applicabile in Italia.

11 Secondo la SC Gruber Logistics, DG e EH lavoravano per conto della stessa su autocarri immatricolati in Romania e sulla base di licenze di trasporto rilasciate conformemente alla normativa rumena applicabile, tutte le istruzioni erano fornite dalla SC Gruber Logistics e l'attività di DG e di EH era organizzata in Romania. Tale società ritiene, che, di conseguenza, i contratti di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale debbano essere assoggettati alla normativa rumena.

12 In tali circostanze, il Tribunalul Mureș (Tribunale superiore di Mureș) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 8 del regolamento [Roma I] debba essere interpretato nel senso che la scelta della legge applicabile al contratto individuale di lavoro esclude l'applicazione della legge del paese nel quale il lavoratore dipendente ha svolto abitualmente la propria attività oppure nel senso che l'esistenza della scelta della legge applicabile esclude l'applicazione dell'articolo 8, paragrafo 1, seconda frase, del regolamento.

2) Se l'articolo 8 del regolamento [Roma I] debba essere interpretato nel senso che il salario minimo applicabile nel paese in cui il lavoratore dipendente ha svolto abitualmente la propria attività costituisce un diritto che rientra nell'ambito delle "disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile", ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, seconda frase, del regolamento.

3) Se l'articolo 3 del regolamento [Roma I] debba essere interpretato nel senso che osta a che l'indicazione, nel contratto individuale di lavoro, delle disposizioni del codice del lavoro rumeno equivalga alla scelta della legge rumena, nella misura in cui è notorio, in Romania, che esiste l'obbligo di legge di inserire tale clausola di scelta nel contratto individuale di lavoro. In altri termini, se l'articolo 3 del regolamento [Roma I] debba essere interpretato nel senso che osta a norme e prassi nazionali interne che includono obbligatoriamente nei contratti individuali di lavoro la clausola di scelta della legge rumena».

Causa C-218/20

13 Il procedimento principale nella causa C-218/20 verte sulla legge applicabile alla remunerazione di un conducente di autocarri di nazionalità rumena, DT, impiegato dalla società rumena SC Samidani Trans SRL. DT avrebbe svolto la sua attività esclusivamente in Germania.

14 Il contratto individuale di lavoro di DT conteneva una clausola ai sensi della quale le disposizioni di tale contratto erano integrate dalle disposizioni della legge n. 53/2003. Esso conteneva, inoltre, una clausola in forza della quale le controversie relative a tale contratto di lavoro dovevano essere trattate dall'organo giurisdizionale competente ratione materiae e ratione loci.

15 Questo stesso contratto di lavoro non menzionava esplicitamente il luogo in cui il lavoratore doveva esercitare la sua attività. DT fa valere che il luogo a partire dal quale ha svolto le sue missioni e ha ricevuto le sue istruzioni era la Germania. Inoltre, gli autocarri che utilizzava erano parcheggiati in Germania e le missioni di trasporto da lui effettuate si svolgevano all'interno dei confini tedeschi.

16 Con ricorso proposto dinanzi al giudice del rinvio, il Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Sindacato dei lavoratori del settore dei trasporti, Romania), un sindacato di cui DT è membro, ha chiesto in nome e per conto di DT che la SC Samidani Trans fosse condannata a pagare a quest'ultimo la differenza tra le retribuzioni effettivamente percepite e la retribuzione minima alla quale avrebbe avuto diritto in forza del diritto tedesco relativo alla retribuzione minima. Inoltre, tale sindacato sostiene che DT ha diritto al pagamento delle retribuzioni corrispondenti alle mensilità «tredicesima» e «quattordicesima» previste dal diritto tedesco.

17 Detto sindacato fa valere che la normativa tedesca sulla retribuzione minima è applicabile al contratto individuale di lavoro di DT in forza dell'articolo 8 del regolamento Roma I. Sebbene tali contratti siano stati conclusi in Romania, è in Germania che DT ha svolto abitualmente le sue funzioni. Alla luce della sentenza del 15 marzo 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DT avrebbe dunque diritto alla retribuzione minima prevista dalla normativa tedesca.

18 La SC Samidani Trans contesta tale affermazione e sostiene che le parti del contratto di lavoro di cui al procedimento principale hanno specificamente pattuito che la normativa applicabile al contratto individuale di lavoro doveva essere il diritto del lavoro rumeno.

19 In tali circostanze, il Tribunalul Mureș (Tribunale superiore di Mureș) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Interpretazione dell'articolo 8 del regolamento [Roma I]: se la scelta della legge applicabile al contratto individuale di lavoro escluda l'applicazione della legge del paese nel quale il lavoratore dipendente ha svolto abitualmente la propria attività/se l'esistenza della scelta della legge applicabile escluda l'applicazione dell'articolo 8, paragrafo 1, seconda frase, del regolamento;

2) Interpretazione dell'articolo 8 del regolamento [Roma I]: se il salario minimo applicabile nel paese in cui il lavoratore dipendente ha svolto abitualmente la propria attività costituisca un diritto che rientra nell'ambito delle «disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, seconda frase, del regolamento;

3) Interpretazione dell'articolo 3 del regolamento [Roma I]: se l'indicazione, nel contratto individuale di lavoro, delle disposizioni del Codice del lavoro rumeno equivalga alla scelta della legge rumena, nella misura in cui è notorio, in Romania, che il datore di lavoro predetermina il contenuto del contratto individuale di lavoro».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima e sulla seconda questione nei procedimenti C-152/20 e C-218/20

20 Con le sue questioni prima e seconda nelle cause C-152/20 e C-218/20, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 8 del regolamento Roma I debba essere interpretato nel senso che, qualora la legge che disciplina il contratto individuale di lavoro sia stata scelta dalle parti di tale contratto e qualora essa sia diversa da quella applicabile in forza dei paragrafi 2, 3 o 4 di tale articolo, si debba escludere e, se del caso, in quale misura, l'applicazione di quest'ultima.

21 In via preliminare, occorre constatare che dalle pronunce di rinvio non appare chiaro se i conducenti di autocarri in causa nei procedimenti principali siano lavoratori distaccati ai sensi della direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU 1997, L 18, pag. 1) oppure lavoratori che, pur non avendo tale qualità, svolgono abitualmente la loro attività in un paese diverso da quello in cui ha sede il datore di lavoro. Poiché spetta al giudice del rinvio accertare le circostanze di fatto delle controversie di cui è investito, le questioni sollevate da tale giudice saranno esaminate esclusivamente alla luce del regolamento Roma I.

22 L'articolo 8 del regolamento Roma I stabilisce norme speciali di conflitto di leggi relative al contratto individuale di lavoro che si applicano quando, in esecuzione di un contratto di questo tipo, il lavoro è svolto in almeno uno Stato diverso da quello della legge scelta.

23 Detto articolo prevede, al paragrafo 1, che il contratto individuale di lavoro sia disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'articolo 3 di tale regolamento e che tale scelta non può condurre al risultato di privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in forza della legge che sarebbe applicabile al contratto in mancanza di una scelta siffatta, ai sensi dei paragrafi 2, 3 e 4 di tale articolo.

24 Se tali disposizioni offrono al lavoratore interessato una protezione migliore rispetto a quelle previste dalla legge scelta, esse prevalgono su queste ultime mentre, come sottolineato dall'avvocato generale al paragrafo 43 delle sue conclusioni, la legge scelta rimane applicabile al resto del rapporto contrattuale.

25 A tal riguardo, occorre rilevare che l'articolo 8, paragrafo 2, del regolamento Roma I rinvia alla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto di lavoro, svolge abitualmente la sua attività.

26 L'articolo 8 di tale regolamento mira quindi a garantire, nei limiti del possibile, il rispetto delle disposizioni che garantiscono la protezione del lavoratore previste dal diritto del paese in cui quest'ultimo esercita le sue attività professionali (v., in tal senso, sentenza del 18 ottobre 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

27 Come evidenziato dall'avvocato generale al paragrafo 44 delle sue conclusioni, la corretta applicazione dell'articolo 8 del regolamento Roma I implica, di conseguenza, in un primo momento, che l'organo giurisdizionale nazionale identifichi la legge che sarebbe stata applicabile in mancanza di scelta e determini le regole alle quali, conformemente a quest'ultimo, non è permesso derogare convenzionalmente e, in un secondo tempo, che tale organo giurisdizionale

confronti il livello di protezione di cui beneficia il lavoratore in forza di tali norme con quello previsto dalla legge scelta dalle parti. Qualora il livello previsto dalle suddette norme garantisca un migliore livello di protezione, occorre applicare queste stesse norme.

28 Nel caso di specie, il giudice del rinvio sembra ritenere che, a causa dei luoghi nei quali i conducenti di cui trattasi nei procedimenti principali hanno abitualmente svolto il loro lavoro, talune disposizioni della legge italiana e della legge tedesca relative alla retribuzione minima potrebbero, in forza dell'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento Roma I, applicarsi al posto della legge rumena scelta dalle parti dei contratti di lavoro di cui al procedimento principale.

29 In merito alla questione se siffatte norme costituiscano disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente ai sensi di tale articolo, occorre rilevare che dalla formulazione stessa di detta disposizione risulta che tale questione deve essere valutata conformemente alla legge che sarebbe stata applicabile in mancanza di scelta. Sarà, dunque, lo stesso giudice del rinvio a dover interpretare la norma nazionale di cui trattasi.

30 Occorre altresì precisare che, data l'assenza, nel regolamento Roma I, di criteri atti a permettere di stabilire se una norma nazionale costituisca una disposizione o una legge, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale regolamento, qualora da un diritto nazionale consti che talune norme contenute in convenzioni – non rientranti necessariamente nell'ambito della legge – hanno carattere imperativo, il giudice è tenuto a rispettare tale scelta, ancorché essa sia diversa da quella operata dal suo diritto nazionale.

31 Per quanto riguarda, specificamente, le norme relative alla retribuzione minima del paese in cui il lavoratore subordinato ha svolto abitualmente la sua attività, esse possono, in linea di principio, essere qualificate come «disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento Roma I, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 72 e 107 delle sue conclusioni.

32 In considerazione di quanto precede, alle questioni prima e seconda nelle cause C-152/20 e C-218/20 occorre rispondere dichiarando che l'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento Roma I deve essere interpretato nel senso che, qualora la legge che disciplina il contratto individuale di lavoro sia stata scelta dalle parti di tale contratto e sia diversa da quella applicabile in forza dei paragrafi 2, 3 o 4 di tale articolo, si deve escludere l'applicazione di quest'ultima, ad eccezione delle «disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente» secondo la stessa, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di detto regolamento, fra le quali possono rientrare, in linea di principio, le norme relative alla retribuzione minima.

Sulle terze questioni nei procedimenti C-152/20 e C-218/20

33 In via preliminare, occorre sottolineare che, essendo la Corte competente a trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale, e segnatamente dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi di diritto dell'Unione che richiedono un'interpretazione in considerazione dell'oggetto della controversia (v., in tal senso, sentenza del 22 aprile 2021, Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, punto 50 e giurisprudenza ivi citata), occorre interpretare le terze questioni nelle presenti cause come aventi ad oggetto l'articolo 8 del regolamento Roma I.

34 Infatti, anche se il giudice del rinvio fa riferimento, in tali questioni, alla norma generale contenuta nell'articolo 3 di tale regolamento, si deve constatare che, come ricordato al punto 21 della presente sentenza, detto articolo 8 contiene norme speciali di conflitto di leggi relative al contratto di lavoro.

35 Di conseguenza, occorre intendere le terze questioni nelle cause C-152/20 e C-218/20, quali sollevate in termini leggermente divergenti in tali due cause, come volte, in sostanza, a sapere se l'articolo 8 del regolamento Roma I debba essere interpretato nel senso che:

– da un lato, le parti di un contratto individuale di lavoro sono considerate libere di scegliere la legge applicabile a tale contratto anche qualora una disposizione nazionale imponga di inserire in detto contratto una clausola secondo la quale le clausole contrattuali sono integrate dal diritto del lavoro nazionale e

– dall'altro, le parti di un contratto individuale di lavoro sono considerate libere di scegliere la legge applicabile a tale contratto anche qualora la clausola contrattuale relativa a tale scelta sia redatta dal datore di lavoro, e il lavoratore si limiti ad accettarla.

36 Occorre ricordare, anzitutto, che l'articolo 3 del regolamento Roma I, al quale rinvia l'articolo 8 del medesimo regolamento, sancisce il principio dell'autonomia della volontà in materia di conflitti di leggi (v., in tal senso, sentenze del 18 ottobre 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, punto 42, e del 17 ottobre 2013, Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663, punto 49). Tale disposizione consente alle parti di un contratto di scegliere liberamente la legge che disciplina il loro contratto. Conformemente all'articolo 3, paragrafo 1, di tale regolamento, la scelta della legge applicabile può essere espressa oppure risultare in modo chiaro dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze del caso. Tale scelta dovrà risultare inequivocabilmente dalle clausole contrattuali o dalle circostanze del caso.

37 Per quanto riguarda, poi, il requisito secondo cui la scelta della legge applicabile deve essere libera, ai sensi dell'articolo 3 del regolamento Roma I, il giudice del rinvio indica che una lettura congiunta dell'articolo 2, paragrafo 1, del decreto n. 64/2003 e del modello quadro del contratto individuale di lavoro allegato a quest'ultimo suggerisce che le parti dei contratti di cui trattasi nel procedimento principale siano tenute, contrariamente a tale requisito, a scegliere la legge rumena.

38 Nelle sue osservazioni scritte, il governo rumeno sostiene, tuttavia, che il diritto nazionale non prevede un obbligo di scegliere la legge rumena quale legge applicabile al contratto. Solo nel caso in cui le parti procedessero, di propria iniziativa, a tale scelta, esse dovrebbero conformarsi al decreto n. 64/2003 e redigere il loro contratto conformemente al modello quadro allegato a tale decreto, comportante l'applicazione complementare del codice del lavoro rumeno. Pertanto, l'inserimento di una clausola come quella presa in considerazione dal giudice del rinvio sarebbe una conseguenza della scelta della legge applicabile al contratto operata dalle parti.

39 Spetta unicamente al giudice del rinvio valutare se quest'ultima lettura del diritto nazionale sia esatta e, quindi, verificare che la presenza nel contratto di una clausola che prevede l'applicazione del codice del lavoro rumeno riproduca non già un obbligo per le parti di scegliere la legge rumena, bensì confermi la scelta implicita e libera di tale legge da parte di queste ultime, ai sensi dell'articolo 3 del regolamento Roma I.

40 Per quanto riguarda, infine, la questione se l'inserimento, da parte del datore di lavoro, in un contratto di lavoro precompilato, di una clausola che prevede la scelta della legge applicabile consenta di dichiarare l'assenza di una libera scelta, in contrasto con l'articolo 3 del regolamento Roma I, si deve osservare che tale regolamento non vieta l'utilizzo di clausole tipo predisposte dal datore di lavoro. La libertà di scelta, ai sensi di tale disposizione, può essere esercitata acconsentendo ad una clausola di questo tipo e non viene rimessa in discussione per il solo fatto che tale scelta sia operata sulla base di una clausola redatta ed inserita nel contratto dal datore di lavoro.

41 In considerazione di quanto precede, alle terze questioni nelle cause C-152/20 e C-218/20 occorre rispondere dichiarando che l'articolo 8 del regolamento Roma I deve essere interpretato nel senso che:

– da un lato, le parti di un contratto individuale di lavoro sono considerate libere di scegliere la legge applicabile a tale contratto anche qualora le clausole contrattuali siano integrate dal diritto del lavoro nazionale in forza di una disposizione nazionale, purché la disposizione nazionale in questione non imponga alle parti di scegliere la legge nazionale quale legge applicabile al contratto, e

– dall'altro, le parti di un contratto individuale di lavoro sono considerate, in via di principio, libere di scegliere la legge applicabile a tale contratto anche qualora la clausola contrattuale relativa a tale scelta sia redatta dal datore di lavoro, e il lavoratore si limiti ad accettarla.

Sulle spese

42 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

1) L'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), deve essere interpretato nel senso che, qualora la legge che disciplina il contratto individuale di lavoro sia stata scelta dalle parti di tale contratto e sia diversa da quella applicabile in forza dei paragrafi 2, 3 o 4 di tale articolo, si deve escludere l'applicazione di quest'ultima, ad eccezione delle «disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente» secondo la stessa, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di detto regolamento, fra le quali possono rientrare, in linea di principio, le norme relative alla retribuzione minima.

2) L'articolo 8 del regolamento n. 593/2008 deve essere interpretato nel senso che:

– da un lato, le parti di un contratto individuale di lavoro sono considerate libere di scegliere la legge applicabile a tale contratto anche qualora le clausole contrattuali siano integrate dal diritto del lavoro nazionale in forza di una disposizione nazionale, purché la disposizione nazionale in questione non imponga alle parti di scegliere la legge nazionale quale legge applicabile al contratto, e

– **dall'altro, le parti di un contratto individuale di lavoro sono considerate, in via di principio, libere di scegliere la legge applicabile a tale contratto anche qualora la clausola contrattuale relativa a tale scelta sia redatta dal datore di lavoro, e il lavoratore si limiti ad accettarla.**

Firme