CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE F.G. JACOBS

presentate il 19 settembre 2002 [1]

1. La presente causa riguarda la questione del giudice competente ai sensi dell'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles [2] allorché un dipendente viene assunto da una società A apparentemente per lavorare in uno Stato contraente, ma il contratto di lavoro è immediatamente sospeso per consentirgli di lavorare per una società collegata B in un altro Stato contraente, con l'impegno della società A a pagare talune spese per la durata del secondo contratto di lavoro, e allorché da parte del dipendente è avviata un'azione nei confronti della società A relativamente agli accordi conclusi con quest'ultima.

2. Il Landesarbeitsgericht di Monaco (Germania) in tale contesto intende accertare

i) quale sia il luogo «in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» ai fini della disposizione di cui trattasi e

ii) se i giudici del secondo Stato contraente possano basare la loro competenza sul fatto che si trattava del luogo dell'esecuzione dell'obbligazione di pagare le spese convenute.

Contesto di fatto e procedimento

3. La sig.ra Giulia Pugliese, la cui famiglia risiede a Roma, è stata assunta dalla Aeritalia Società Aerospaziale Italiana («Aeritalia») — che fa parte attualmente del gruppo Finmeccanica SpA («Finmeccanica»), convenuta — per lavorare nel suo stabilimento di Torino a decorrere dal 17 gennaio 1990.

4. Risulta tuttavia che la sig.ra Pugliese non ha mai lavorato a Torino. Nell'ambito di due contratti conclusi con la Eurofighter Jagdflugzeug GmbH («Eurofighter», un consorzio in cui l'Aeritalia era ed ora la Finmeccanica è parte per circa il 20%) e di un altro accordo concluso con Aeritalia, tutti sottoscritti nel gennaio 1990, il suo

1 — Lingua originale: l'inglese.

2 — Convenzione 27 settembre 1968 concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU 1978, L 304, pag. 36) come modificata dalla Convenzione 9 ottobre 1978 relativa all'adesione del Regno di Danimarca e del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (GU 1978, L 304, pag. 36, e testo modificato pag. 77), dalla Convenzione 25 ottobre 1982 relativa all'adesione della Repubblica ellenica (GU 1982, L 388, pag. 1) e dalla Convenzione 26 maggio 1989 relativa all'adesione del Regno di Spagna e della Repubblica portoghese (GU 1989, L 285, pag. 1).

rapporto di lavoro con l'Aeritalia è stato sospeso «come convenuto» per un periodo di almeno tre anni ed essa ha occupato un posto a Monaco, Germania, nella Eurofighter a decorrere dal 1° febbraio 1990. Secondo la sig.ra Pugliese, questa intesa è stata raggiunta nell'ambito di un accordo in forza del quale gli associati dell'Eurofighter mettono personale a sua disposizione.

5. Nell'ambito dell'accordo con cui viene sospeso il rapporto della sig.ra Pugliese presso l'Aeritalia, quest'ultima si è anche impegnata a pagare contributi a titolo dell'assicurazione volontaria in Italia, a rimborsarle due viaggi andata e ritorno per anni da Monaco all'aeroporto più vicino al suo domicilio in Italia ed a riconoscerle al suo ritorno un'anzianità di servizio corrispondente alla durata della sua attività all'estero. I suoi obblighi nei confronti dell'Eurofighter potevano essere interrotti in caso di cambiamento di programma, di scadenza del periodo convenuto o per motivi personali in seguito ad accordo tra le tre parti. Tuttavia, qualora la sig.ra Pugliese avesse interrotto unilateralmente il suo rapporto di lavoro con l'Eurofighter, l'Aeritalia non sarebbe affatto obbligata a riassumerla. Né il contratto di lavoro né l'accordo con cui questo veniva sospeso contenevano alcuna clausola relativa al diritto applicabile o al giudice competente.

6. Risulta che l'Aeritalia si è anche impegnata a pagare alla sig.ra Pugliese un'indennità di alloggio o a prendere a suo carico i costi di locazione di un alloggio a Monaco per la durata del suo incarico. In effetti la società Aeritalia ha preso in affitto a decorrere dal 1° marzo 1990 un appartamento a Monaco che ha messo a disposizione della sig.ra Pugliese.

7. In forza del contratto di lavoro con l'Eurofighter, quest'ultima era tenuta a pagare alla sig.ra Pugliese la sua retribuzione nonché altre indennità. Essa era tenuta a pagare i contributi sociali e fiscali in Germania, il contratto era sottoposto al diritto tedesco e i giudici competenti in caso di controversia erano quelli di Monaco. Si fa anche riferimento ad un'indennità di locazione mensile da convenire «tra Lei e la Sua società di provenienza».

8. La sig.ra Pugliese ha lavorato per l'Eurofighter a Monaco oltre il periodo minimo iniziale di tre anni. Nel novembre 1995 tuttavia, la Finmeccanica le ha comunicato che la sospensione del suo rapporto di lavoro si concludeva il 29 febbraio 1996 e che essa sarebbe stata occupata a Torino a decorrere dal 1° marzo. La sig.ra Pugliese ha risposto chiedendo di essere occupata a Roma per motivi personali e familiari. Nell'impossibilità di accogliere tale richiesta, la Finmeccanica ha prolungato la sospensione del suo rapporto di lavoro per tre mesi supplementari dopo di ché ha smesso di pagare il canone di affitto del suo alloggio a Monaco. La sig.ra Pugliese ha allora pagato essa stessa l'affitto.

9. Su ripetuta richiesta della sig.ra Pugliese di lavorare a Roma piuttosto che a Torino, la Finmeccanica ha accettato di prolungare la sospensione più volte e da ultimo fino al 30 giugno 1998, ma non ha pagato il suo affitto né le ha rimborsato le spese di viaggio a decorrere dal 1° giugno 1996.

10. Allorché essa non si è presentata al lavoro a Torino nel luglio 1998, la Finmeccanica in un primo momento ha adottato provvedimenti disciplinari (due sospensioni e una censura) e, con lettera 7 settembre 1998, ha risolto il contratto di lavoro.

11. La sig.ra Pugliese ha continuato (e forse continua ancora) a lavorare per l'Eurofighter.

12. La controversia tra la sig.ra Pugliese e la Finmeccanica circa le modalità del suo rientro ha dato luogo a due ordini di procedimenti dinanzi ai giudici di Monaco che la sig.ra Pugliese ritiene competenti.

13. In primo luogo, essa ha avviato un'azione dinanzi all'Arbeitsgericht al fine di ottenere il rimborso del suo canone di locazione e delle spese di viaggio a decorrere dal 1° giugno 1996. Tale istanza è stata presentata il 9 febbraio 1998, ma è stata notificata alla Finmeccanica solo il 4 settembre 1998. Il 20 agosto 1998, l'oggetto di tale istanza è stato esteso all'impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

14. In secondo luogo, in seguito alla risoluzione del contratto da parte della Finmeccanica in data 7 settembre 1998, essa ha avviato un'azione separata dinanzi allo stesso giudice per impugnare il suo licenziamento.

15. Entrambe le azioni sono state respinte in primo grado sulla base di una mancanza di competenza internazionale dell'Arbeitsgericht e la sig.ra Pugliese ha interposto appello in entrambe le cause. I due appelli sono stati trattati da due diverse sezioni del giudice del rinvio. La sezione cui è stato sottoposto l'appello nella prima causa ha formulato la presente domanda di pronuncia pregiudiziale mentre la sezione cui è stata sottoposta la seconda causa ha respinto il ricorso senza alcun rinvio pregiudiziale. Tuttavia, da quanto è stato detto all'udienza risulta che la seconda causa è ancora in sospeso e una decisione definitiva può dipendere dall'interpretazione fornita dalla Corte nella presente causa.

16. Le questioni sulle quali il giudice nazionale intende ottenere una pronuncia sono le seguenti:

«1) Se in una causa tra una cittadina italiana ed una società di diritto ita-

liano con sede in Italia, vertente su un contratto di lavoro tra esse stipulato e che stabilisca Torino come luogo di lavoro, sia Monaco di Baviera il luogo in cui, a norma dell'art. 5, punto 1, seconda frase, della Convenzione di Bruxelles, il lavoratore svolge abitualmente la propria attività, quando, su richiesta della lavoratrice, il contratto di lavoro venga fin dal suo inizio provvisoriamente sospeso per aspettativa ed in tale periodo la lavoratrice svolga un'attività lavorativa per una società di diritto tedesco presso la sede di questa in Monaco di Baviera con il consenso del datore di lavoro italiano, ma sulla base di un autonomo contratto di lavoro, per la durata del quale il datore di lavoro italiano si impegna a mettere a disposizione un alloggio in Monaco di Baviera ovvero ad accollarsi le spese relative a tale alloggio, nonché a sostenere le spese per due viaggi all'anno da Monaco di Baviera al paese di origine.

2) Nel caso in cui la questione sub 1) venisse risolta in senso negativo, se la lavoratrice — nell'ambito di una controversia con il suo datore di lavoro italiano scaturente dal contratto di lavoro e diretta ad ottenere il pagamento delle spese di affitto e delle spese per i due viaggi all'anno nel paese di origine — possa invocare come foro competente quello del luogo dell'adempimento, ai sensi dell'art. 5, punto 1, prima frase, della Convenzione di Bruxelles».

17. Hanno presentato osservazioni scritte dinanzi alla Corte i governi tedesco e del Regno Unito nonché la Commissione; La sig.ra Pugliese e la Commissione hanno presentato osservazioni orali all'udienza.

La Convenzione di Bruxelles, contesto e giurisprudenza

18. La Convenzione di Bruxelles si applica in materia civile e commerciale indipendentemente dalla natura del giudice. Coloro che risiedono nel territorio di uno Stato contraente, indipendentemente dalla loro cittadinanza, sono in via di principio convenuti dinanzi ai giudici di tale Stato, salvo quanto disposto nelle sezioni 2-6 del titolo dedicato alla competenza. Tra queste disposizioni, l'art. 5 è pertinente nella presente causa.

19. Tale articolo tra l'altro così stabilisce:

«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 (...)».

20. Fino al 1989, l'art. 5, punto 1, non conteneva alcuna disposizione specifica concernente i contratti di lavoro. Si faceva riferimento unicamente al luogo di esecuzione dell'obbligazione di cui trattasi. La restante parte del paragrafo è stata aggiunta dalla Convenzione di adesione di tale anno [3].

21. Questa assenza iniziale di una disposizione specifica non costituiva una svista. La relazione Jenard [4] precisa che le norme vigenti in materia di diritto del lavoro variavano tra gli Stati contraenti ma che erano in corso lavori per introdurre un certo grado di armonizzazione. Era auspicabile che, per quanto possibile, le controversie basate su di un contratto di lavoro fossero giudicate dai Tribunali dello Stato la cui normativa interna disciplinava il contratto stesso, ed il comitato «non ha quindi giudicato opportuna la fissazione di norme di competenza suscettibili di non coincidere con quelle che saranno eventualmente adottate per la determinazione della legge applicabile». Si è deciso pertanto che le norme generali fossero applicabili anche in materia di contratto di lavoro.

22. Il 6 ottobre 1976 la Corte ha pronunciato due sentenze in due cause relativamente all'art. 5, punto 1, nella sua formulazione iniziale, nelle cause Tessili [5] e De Bloos [6] (sebbene nessuna di tali cause riguardasse un contratto di lavoro). Nella sentenza De Bloos la Corte ha dichiarato che il luogo di esecuzione deve essere determinato per quanto riguarda l'obbligazione che serve di base all'azione giudiziaria. In base alla sentenza Tessili, questa determinazione deve essere effettuata in due fasi. In primo luogo, il giudice adito deve determinare in conformità al proprio diritto internazionale privato la legge da applicare al rapporto giuridico in esame; sulla base di tale legge esso deve allora determinare il luogo di adempimento dell'obbligazione.

23. Le norme relative al diritto che si applica ai contratti, menzionate nella relazione Jenard, hanno costituito oggetto della Convenzione di Roma del 1980 [7]. In forza dell'art. 6, n. 2, lett. a), di questa Convenzione, il contratto di lavoro è regolato, in mancanza di scelta effettuata esplicitamente nel contratto, dalla legge del paese

3 — Convenzione 29 maggio 1989, sopra menzionata alla nota 2. Questa aggiunta prevede anche che 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. Questa norma, che si ritrova anche nelle altre disposizioni sopra menzionate, non è in discussione nella presente fattispecie.

4 — Relazione sulla Convenzione concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU 1979, C 59, pag. 1, in particolare pag. 24).

5 — Sentenza 6 ottobre 1976, causa 12/76 (Racc. pag. 1473; v., in particolare, punto 13).

6 — Sentenza 6 ottobre 1976, causa 14/76 (Racc. pag. 1497; v., in particolare, punto 15).

7 — Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 (GU 1980, L 266, pag. 1).

in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro, anche se è inviato temporaneamente in un altro paese, a meno che non risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro paese, nel qual caso si applica la legge di quest'altro paese.

24. Risulta chiaramente dalla relazione Giuliano-Lagarde [8] che questa formulazione mirava ad assicurare «una migliore tutela a quella parte che, sotto l'aspetto socio-economico, deve essere considerata come la più debole nel rapporto contrattuale».

25. Nella sentenza Ivenel [9] del 1982 la Corte ha enunciato il principio secondo cui, per quanto riguarda i contratti di lavoro, il nesso tra il giudice adito e la controversia dinanzi ad esso pendente è determinato dall'obbligazione che caratterizza il contratto, che è normalmente quella di svolgere il lavoro. La Corte è pervenuta a questo principio facendo riferimento alla Convenzione di Roma, alla relazione Jenard e alla relazione Giuliano-Lagarde nonché sulla base di indicazioni contenute nella Convenzione di Bruxelles da cui risulta l'intento di tutelare la parte più debole in un rapporto contrattuale. La Corte ha anche sottolineato il fatto che ogni azione derivante da un contratto di lavoro dovrebbe rientrare nella competenza dello stesso giudice.

26. Nella sentenza Shenavai [10] del 1987 la Corte ha osservato che tali contratti presentano talune particolarità a causa delle quali il giudice del luogo dell'adempimento dell'obbligazione che caratterizza siffatti contratti si rivela il più idoneo a dirimere le liti che possono nascere, ma in mancanza di queste particolarità specifiche (la causa Shenavai riguardava una domanda di pagamento di onorari di un architetto) occorre prendere in considerazione solo l'obbligazione contrattuale la cui esecuzione è richiesta nell'ambito del procedimento. Le particolarità menzionate riguardavano il fatto che i contratti di lavoro «creano un nesso durevole che inserisce il lavoratore nell'ambito di una determinata organizzazione dell'attività dell'impresa o del datore di lavoro e in quanto si ricollegano al luogo dell'esercizio dell'attività, il quale determina l'applicazione di norme imperative e di contratti collettivi».

27. Le sentenze Ivenel e Shenavai sono state confermate nel 1989 dalla sentenza Six Constructions [11], una causa pendente dinanzi alla Corte in un momento in cui ulteriori sviluppi stavano per essere finalizzati nelle varie convenzioni in materia.

28. Nel 1988 la Convenzione di Lugano [12] ha esteso i principi della Convenzione di

8 — Relazione sulla Convenzione relativa alla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (GU 1980, C 282, pag. 1, in particolare pag. 25).

9 — Sentenza 26 maggio 1982, causa 133/81 (Racc. pag. 1891; v., in particolare, punti 12-19).

10 — Sentenza 10 gennaio 1981, causa 266/85 (Racc. pag. 239; v, in particolare, punti 16 e 17).

11 — Sentenza 15 febbraio 1989, causa 32/88 (Racc. pag. 341, v., in particolare, punto 10).

12 — Convenzione concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU 1988, L 319, pag. 9).

Bruxelles a taluni Stati europei al di fuori della Comunità ed ha aggiunto per la prima volta una disposizione specifica intesa a coprire il luogo di esecuzione dei contratti individuali di lavoro: «(...) il luogo è quello in cui il lavoratore svolge abitualmente la sua attività (...)». Dalla relazione Jenard-Möller su tale convenzione [13] risulta che l'intento perseguito dai redattori di questa disposizione era di redigere una disposizione in linea con la giurisprudenza della Corte, in particolare con le sentenze Ivenel e Shenavai, e di tutelare la parte più debole.

29. La stessa preoccupazione era alla base di emendamenti apportati nel 1989 alla Convenzione di Bruxelles, come risulta dalla relazione Cruz-Desantes-Jenard [14].

30. Dal 1989 la Corte ha pronunciato diverse sentenze nel settore dei contratti di lavoro e, nella sentenza Weber [15], che è la più recente, ha sintetizzato la situazione attuale come segue:

«In primo luogo, (...) quando si tratta di questo tipo di contratti, il luogo di esecuzione dell'obbligazione dedotta in giudizio, previsto dalla menzionata disposizione della Convenzione di Bruxelles, deve essere determinato non con riferimento alla legge nazionale da applicare in base al diritto internazionale privato del giudice adito, come avviene per la generalità dei contratti (...), ma, al contrario, secondo criteri uniformi che la Corte deve definire basandosi sul sistema e sugli obiettivi della Convenzione di Bruxelles (...) [16].

In secondo luogo, (...) la norma sulla competenza speciale contenuta nell'art. 5, punto 1, (...) si giustifica per l'esistenza di un nesso particolarmente stretto, ai fini della buona amministrazione della giustizia e dell'utile organizzazione del processo, fra la controversia ed il giudice chiamato a conoscerla e (...) il giudice del luogo dove va eseguita l'obbligazione del lavoratore di svolgere l'attività pattuita è il più idoneo a dirimere le liti eventualmente sorte dal contratto di lavoro (...) [17].

In terzo luogo, (...) in materia di contratti di lavoro, l'interpretazione dell'art. 5, punto 1, (...) deve tener conto dell'esigenza di garantire un'adeguata tutela alla parte contraente più debole dal punto di vista sociale, ossia il lavoratore, e (...) tale tutela è meglio garantita se le liti relative ad un contratto di

13 — GU 1990, C 189, pag. 57, in particolare pagg. 72 e 73.

14 — Relazione sulla Convenzione di adesione del Regno di Spagna e della Repubblica portoghese alla Convenzione di Bruxelles (GU 1990, C 189, pag. 35, punto 23).

15 — Sentenza 27 febbraio 2002, causa C-37/00 (Racc. pag. I-2013, punti 38-41).

16 — La Corte ha fatto riferimento alla sentenza Tessili ed alle sentenze 13 luglio 1993, causa C-125/92, Mulox IBC (Racc. pag. I-4075, punti 10, 11 e 16); 9 gennaio 1997, causa C-383/95, Rutten (Racc. pag. I-57, punti 12 e 13), e 28 settembre 1999, causa C-440/97, GIE Groupe Concorde e a. (Racc. pag. I-6307, punto 14).

17 — La Corte ha fatto riferimento alle sentenze Mulox IBC, sopra menzionata, punto 17, e Rutten, sopra menzionata, punto 16).

lavoro rientrano nella competenza del giudice del luogo in cui il lavoratore adempie le sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro, in quanto proprio in tale luogo il lavoratore può, con minor spesa, rivolgersi ai giudici o difendersi dinanzi ad essi [18].

(...) in materia di contratti di lavoro, il luogo di esecuzione dell'obbligazione pertinente, ai sensi [dell'art. 5, punto 1], è quello in cui il lavoratore esercita di fatto le attività convenute con il datore di lavoro (...) [19]».

31. Nelle cause Six Constructions, Mulox IBC, Rutten e Weber il dipendente era tenuto a svolgere il suo lavoro in diversi Stati. Nelle sentenze Mulox IBC e Rutten, la Corte ha dichiarato che in tali casi il luogo di esecuzione deve essere quello a partire dal quale il dipendente adempie i suoi obblighi nei confronti del suo datore di lavoro o il luogo in cui egli ha stabilito il centro della sua attività.

32. In entrambe queste sentenze, il dipendente aveva una base di lavoro determinata che poteva costituire un criterio obiettivo.

La sentenza Weber poneva maggiori difficoltà nel senso che una tale base di lavoro non sembrava esistere. La Corte ha pertanto elaborato ulteriormente la sua precedente giurisprudenza dichiarando che:

«(...) nell'ipotesi in cui il lavoratore adempie le obbligazioni derivanti dal suo contratto di lavoro in più Stati contraenti, il luogo dove egli svolge abitualmente la sua attività, ai sensi [dell'art. 5, punto 1], 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.

Trattandosi di un contratto di lavoro in esecuzione del quale il lavoratore esercita le stesse attività a vantaggio del datore di lavoro in più Stati contraenti, occorre, in linea di principio, tenere conto di tutta la durata del rapporto di lavoro per determinare il luogo dove il lavoratore svolgeva abitualmente la sua attività, ai sensi [dell'art. 5, punto 1].

In mancanza di altri criteri, tale luogo è quello dove il lavoratore ha trascorso la maggior parte del tempo lavorativo.

La soluzione sarebbe diversa solo se, avuto riguardo agli elementi di fatto del caso di

18 — La Corte ha fatto riferimento alle sentenze Mulox IBC, sopra menzionata, punti 18 e 19, e Rutten, sopra menzionata, punto 17).

19 — La Corte ha fatto riferimento alle sentenze Mulox IBC, sopra menzionata, punto 20; Rutten, sopra menzionata, punto 15, e GIE Groupe Concorde e a., sopra menzionata, punto 14).

specie, l'oggetto della controversia in questione presentasse nessi più stretti con un altro luogo di lavoro, nel qual caso questo luogo sarebbe pertinente ai fini dell'applicazione dell'art. 5, punto 1 (...)».

33. Occorre anche menzionare la direttiva sui «lavoratori distaccati» [20] che si applica a taluni lavoratori distaccati da parte dei loro datori di lavoro per lavorare presso un'altra impresa o per uno stabilimento o un'impresa appartenente al gruppo, in un altro Stato membro. L'art. 6 conferisce competenza sulle controversie relative alle condizioni di lavoro e di occupazione ai giudici dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato. Questa direttiva doveva essere trasposta negli ordinamenti nazionali entro il 16 dicembre 1999.

34. Infine si può rilevare che, dal 1° marzo 2002, la Convenzione di Bruxelles è stata sostituita dal regolamento del Consiglio n. 44/2001 [21], che contiene una sezione sulla competenza in materia di contratti individuali di lavoro distinta dalle disposizioni generali relative ai contratti. Ai sensi dell'art. 19, n. 2, lett. a), il datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto in un altro Stato membro, «davanti ai giudici del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quello dell'ultimo luogo in cui la svolgeva abitualmente».

35. Il tredicesimo 'considerando' di questo regolamento precisa che per quanto riguarda in particolare i contratti di lavoro «è opportuno tutelare la parte più debole con norme in materia di competenza più favorevole ai suoi interessi rispetto alle regole generali».

Analisi

Osservazioni preliminari

36. Questa nuova situazione non è prevista dalla Convenzione di Bruxelles e non può nemmeno essere risolta mediante semplice riferimento alla giurisprudenza esistente.

37. La sig.ra Pugliese era vincolata da due contratti di lavoro, uno con Aeritalia/Finmeccanica e un altro con Eurofighter, che

20 — Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 16 dicembre 1996, 96/71/CEE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21. 1. 1997, pag. 1).

21 — 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 (GU L 12 del 16. 1. 2001, pag. 1); la Convenzione tuttavia si applica ancora alle cause concernenti la Danimarca.

erano formalmente distinti ma forse oggettivamente collegati. Il solo lavoro che essa ha svolto in forza dell'uno o dell'altro contratto era quello per Eurofighter a Monaco. Il contratto con Aeritalia/Finmeccanica precisava anche un — differente — luogo di lavoro, ma l'obbligazione di svolgere tale lavoro era stata sospesa, praticamente sin dall'inizio e almeno fino al 30 giugno 1998. Le sole obbligazioni «attive», relative a questo contratto durante tale periodo erano quelle a carico del datore di lavoro di pagare o rimborsare taluni importi.

38. Le circostanze della fattispecie sono chiaramente molto specifiche. Tuttavia, risulta che accordi di tale tipo possono essere comuni tra imprese che sono collegate allo stesso modo delle società Aeritalia/Finmeccanica e Eurofighter. Occorre quindi, in relazione all'interpretazione da dare, andare al di là dei fatti specifici del caso di specie su cui il giudice nazionale deve basare la propria decisione e si deve tener conto del fatto che la questione della competenza per quanto riguarda una controversia sulla risoluzione di un contratto di lavoro con Finmeccanica deve essere anch'essa risolta nell'ambito di un procedimento distinto.

Disposizioni non direttamente applicabili

39. Un certo numero di strumenti, benché siano stati discussi durante il procedimento e rientrino nel contesto giuridico, non sono direttamente pertinenti.

40. Innanzitutto, la Convenzione di Roma non è applicabile ratione temporis. In forza del suo art. 17, la Convenzione si applica in uno Stato contraente solo ai contratti conclusi dopo la sua entrata in vigore per tale Stato, ossia, sia per l'Italia sia per la Germania, il 1° aprile 1991, e quindi dopo la conclusione dei contratti di lavoro della sig.ra Pugliese. Inoltre le due convenzioni trattano di questioni diverse e non portano sempre agli stessi risultati, benché sia auspicabile che questo avvenisse ogni volta sia possibile.

41. In secondo luogo, nemmeno la direttiva sui lavoratori distaccati è applicabile in quanto non era possibile farla valere direttamente prima del 16 dicembre 1999 e non risulta che questa direttiva sia stata trasposta in diritto tedesco (o italiano) prima di tale data. Inoltre, come hanno sottolineato il giudice nazionale e la Commissione, sussistono dubbi su se la situazione della sig.ra Pugliese rientri in ogni caso nel campo di applicazione della direttiva in quanto non sembra che i criteri precisati all'art. 1, n. 3, siano soddisfatti nella fattispecie: la sig.ra Pugliese non lavorava sotto la direzione di Aeritalia/Finmeccanica; Eurofighter non apparteneva al gruppo Aeritalia/Finmeccanica e Aeritalia/Finmeccanica non era un'impresa di lavoro temporaneo o un'impresa che la cedeva temporaneamente.

42. Inoltre, benché abbia fatto riferimento alla Convenzione di Lugano e al regolamento n. 44/2001, è chiaro che le loro disposizioni non si applicano, rispettivamente, a cause riguardanti solo Stati contraenti della Convenzione di Bruxelles e ad un procedimento avviato anteriormente al 1° marzo 2002.

43. Tuttavia, tali testi normativi, pur non potendo avere una rilevanza diretta sui fatti specifici dell'azione nel procedimento principale, rientrano in generale nello stesso contesto giuridico della Convenzione di Bruxelles e avrebbero potuto essere pertinenti in circostanze leggermente diverse. Inoltre, tutti questi testi confermano l'intento che il giudice competente (ed il diritto applicabile) debba essere preferibilmente collegato al luogo in cui il lavoratore svolge il proprio lavoro, intento che è basato costantemente sia su considerazioni pratiche sia sulla necessità di tutelare il lavoratore in qualità di parte più debole nel rapporto contrattuale.

Natura del contratto

44. La controversia si riferisce a «una materia concernente un contratto individuale di lavoro»?

45. La materia di cui trattasi nella fattispecie si riferisce ad un contratto di lavoro concluso tra la sig.ra Pugliese e Aeritalia/Finmeccanica e agli accordi che sospendono temporaneamente gli obblighi del lavoratore di svolgere il suo lavoro in forza di tale contratto, ma mantenendo e/o imponendo taluni obblighi per il datore di lavoro.

46. Nelle loro osservazioni sia il Regno Unito sia la Commissione prevedono la possibilità che durante il periodo di sospensione il vincolo esistente tra la sig.ra Pugliese e Aeritalia/Finmeccanica potesse essere stato qualcosa di diverso da un contratto di lavoro.

47. Questa possibilità non può essere esclusa immediatamente. L'obbligo del lavoratore di svolgere il suo lavoro per il datore di lavoro, temporaneamente assente nella presente fattispecie, costituisce chiaramente la caratteristica più rilevante (e può essere considerata come parte della definizione stessa) di un contratto di lavoro, come è stato ritenuto dalla Corte. Altre particolarità cui la Corte ha fatto riferimento sono meno apparenti. L'inserimento del lavoratore nell'organizzazione del datore di lavoro è limitato e il vincolo che ne deriva è tenue. Quando non deve essere svolto alcun lavoro, la possibilità di applicare norme imperative o contratti collettivi è limitata. Si può anche sostenere che gli obblighi che la sig.ra Pugliese desidera siano eseguiti — il pagamento del canone di locazione e delle spese di viaggio —

derivano da un accordo ben diverso dal contratto di lavoro originario.

48. Tuttavia, ritengo che gli accordi conclusi tra la sig.ra Pugliese e Aeritalia/Finmeccanica costituiscano un insieme che aveva e non ha mai perduto la natura di un contratto di lavoro.

49. L'accordo iniziale costituiva innegabilmente un contratto di lavoro e, come sottolinea il Regno Unito, il datore di lavoro ha tentato di ottenerne l'esecuzione in quanto tale. Sembra in effetti che un accordo che opera una sospensione di questo contratto di lavoro costituisca una modifica provvisoria dei termini di questo contratto e dovrebbe quindi essere considerato come se ne facesse parte. Gran parte dei suoi effetti sono stati sospesi, ma quelli che sono stati mantenuti — pagamento dei contributi assicurativi e riconoscimento dell'anzianità — costituiscono obbligazioni caratteristiche del datore di lavoro nei confronti del lavoratore. L'accordo di sospensione ha inserito quanto meno alcune delle condizioni che disciplinano la ripresa del lavoro attivo. La Corte non ha avuto conoscenza delle clausole relative al pagamento del canone di locazione, ma il rimborso delle spese relative alla riassegnazione sono anch'esse caratteristiche di un rapporto di lavoro e l'obbligazione di cui trattasi sembra costituire parte integrante dello stesso contesto.

50. L'obbligazione del lavoratore di svolgere il suo lavoro in forza del contratto di lavoro può essere sospesa per diversi motivi. La «sospensione» può intervenire in forza della legge, come nel caso di un congedo per maternità, o allorché il lavoratore deve assolvere obblighi militari o civili. Oppure il lavoratore può essere esonerato dai suoi compiti per un certo periodo per effettuare studi o esercitare un'altra attività, un accordo che può andare a beneficio di entrambe le parti. Nella maggior parte, se non in tutti i casi, il rapporto che sussiste rimane un rapporto di lavoro benché in forma ridotta o attenuata.

51. Ovviamente non è escluso prevedere situazioni in cui tale rapporto non sussiste. La «sospensione» potrebbe essere puramente formale, ma equivalere di fatto ad una risoluzione senza possibilità pratica per il lavoratore di ritornare al suo lavoro e senza alcun effettivo obbligo residuo da entrambe le parti. Gli obblighi restanti potrebbero essere totalmente estranei al campo del lavoro. La sospensione e i suoi termini potrebbero anche totalmente sostituire il rapporto di lavoro con un rapporto di diverso tipo, ad esempio nel caso di un accordo in base al quale il lavoratore diviene un contraente esterno indipendente che fornisce i suoi servizi su una diversa base [22].

22 — In quest'ultimo tipo di situazione, possono essere pertinenti le considerazioni espresse dalla Corte nella sentenza Shenavai che riguardavano la distinzione tra contratti di lavoro e contratti di prestazioni di servizi su una base indipendente.

52. Tuttavia, allorché gli obblighi caratteristici di un contratto di lavoro sussistono, allorché è previsto che rinascerà l'obbligazione caratteristica di svolgere il lavoro in tale contesto e nessun altro rapporto ha rimosso o sostituito il vincolo iniziale tra il datore di lavoro ed il lavoratore — e ciascuno di questi criteri sembra essere presente nel caso di specie — non ritengo che la sospensione, anche se riguarda la più caratteristica delle obbligazioni di un contratto di lavoro, possa cambiare la natura di tale contratto.

53. A tal riguardo il fatto che durante la sospensione il lavoratore sia vincolato da un altro contratto di lavoro con un altro datore di lavoro non mi sembra pertinente. Non è eccezionale per un lavoratore svolgere il suo lavoro in forza di diversi contratti di lavoro concorrenti e non vi è alcun motivo per cui l'esistenza di uno di questi contratti debba cambiare la natura dell'altro. Tuttavia, in circostanze come quelle del caso di specie, il rapporto tra i due contratti risulta decisivo per la determinazione del «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro».

Rapporto tra il contratto ed il luogo di lavoro

54. Se la competenza deve essere determinata sulla base del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la sua attività, sorge la questione intesa ad accertare come questo criterio trovi applicazione allorché la sola attività svolta dal lavoratore è effettuata in un luogo determinato da un contratto diverso concluso con un datore di lavoro diverso.

55. Tutte le parti che hanno presentato osservazioni nella presente causa convengono sul fatto che la soluzione di tale questione dipende dalla misura in cui questi due contratti sono collegati. Se essi sono sufficientemente collegati, il luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro, sarà lo stesso per i due contratti. Se il collegamento risulta insufficiente, la competenza su una controversia derivante da un contratto non può essere determinata sulla base del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro in forza dell'altro contratto.

56. Vi è tuttavia disaccordo fra le parti circa la delimitazione di queste due situazioni e si tratta in tal caso, in sostanza, del punto sul quale il giudice nazionale pone la sua prima questione. Il governo tedesco ritiene che in via di principio la competenza debba essere determinata indipendentemente per ciascun contratto e che solo un collegamento molto stretto (ad esempio allorché una società è una filiale interamente controllata da un'altra) può in effetti giustificare di adottare il luogo di lavoro in base ad un contratto come criterio in relazione all'altro contratto. La sig.ra Pugliese, il governo del Regno Unito e la Commissione privilegiano, invece, benché a diversi livelli e per motivi differenti, la tesi secondo cui il collegamento nella fattispecie

è sufficiente perché si possa considerare Monaco come luogo di lavoro rilevante.

57. I motivi che hanno determinato l'evoluzione del fondamento della competenza di cui è causa risultano rilevanti nella fattispecie. Tra le considerazioni pertinenti, si può menzionare il fatto che, in un gran numero di casi, la normativa che disciplina il contratto sarà quella dello Stato sul cui territorio il lavoro viene svolto e il fatto che ogni controversia che ne deriva sarà collegata al luogo di lavoro. I giudici di questo luogo saranno quindi obiettivamente meglio collocati per risolverlo. Il fatto che il lavoratore sarà per definizione abitualmente presente in questo luogo (ed il datore di lavoro può essere presente o rappresentato) costituisce un altro elemento pratico anch'esso collegato all'intento, sottolineato costantemente sia dalla Corte sia dai redattori della Convenzione, di fornire una tutela alla parte più debole, il lavoratore, consentendogli di avviare la sua azione o di difendersi dinanzi ai giudici dove questo comporterà per esso in genere l'onere meno gravoso.

58. Come ho già avuto l'occasione di far rilevare[23], questo intento non potrebbe andare fino a consentire al lavoratore di scegliere il proprio foro a sua discrezione o fino a comportare che il foro debba essere determinato in funzione di quanto è più comodo per esso — indipendentemente in particolare dal luogo in cui egli ha svolto il suo lavoro — nella misura in cui un tale approccio sarebbe incompatibile con la necessità di disporre di criteri uniformi, o che garantiscano la certezza del diritto, e di evitare la molteplicità di competenze.

59. Si tratta, tuttavia, di un intento fondamentale per quanto si riferisce alla norma di cui trattasi e, a meno che non esistano buoni motivi per escluderlo in un caso particolare, dovrebbe sempre sussistere tra le considerazioni essenziali nell'interpretazione e nell'applicazione di tale norma.

60. Di conseguenza, ritengo che l'interpretazione del governo tedesco sia troppo restrittiva. Il criterio di collegamento proposto finisce per fare pendere la bilancia in maniera decisiva contro il luogo in cui il lavoratore svolge il suo lavoro, mentre essa dovrebbe piuttosto pendere a favore di tale luogo. Un criterio così esigente porterebbe in un gran numero di casi di tale tipo ad escludere la possibilità per il lavoratore di avvalersi della tutela ad esso destinata nonostante l'esistenza di collegamenti obbiettivi e incontestabili tra il luogo di lavoro e il contratto controverso.

61. La Commissione suggerisce il criterio proposto in primo luogo dal giudice nazionale: i due contratti sono così strettamente collegati che l'uno non sarebbe stato concluso in assenza dell'altro? Questo sembra

23 — Nelle mie conclusioni nella causa Weber, sopra menzionata, alla nota 15.

effettivamente un indicatore unico. Se questa condizione è soddisfatta, occorrerebbe certamente concluderne che il luogo in cui il lavoro viene svolto può servire come base per la competenza a conoscere controversie che si riferiscono all'uno o all'altro contratto. Ma, ancora una volta, questo criterio potrebbe risultare troppo restrittivo se viene concepito come una condizione necessaria. Nella presente causa, l'Aeritalia avrebbe potuto offrire un posto alla sig.ra Pugliese e quest'ultima avrebbe potuto accettarlo anche se il posto presso Eurofighter non fosse stato disponibile (o essa non l'avesse voluto) o, per contro, essa avrebbe potuto accettare il posto presso Eurofighter anche se Aeritalia non avesse svolto il ruolo di intermediario. Tuttavia, nessuna di queste possibilità incide sul rapporto esistente tra i contratti così come sono stati effettivamente conclusi.

62. Non è facile formulare un criterio preciso che, di per sé solo, consentirà sempre di distinguere tra i contratti per i quali esiste un collegamento così stretto che uno stesso luogo di lavoro varrà per entrambi i contratti e quelli in cui il rapporto è più largo e il luogo di lavoro deve quindi essere determinato separatamente per ciascuno dei due. Dubito, del resto, che sia necessario o anche opportuno tentare una tale formulazione.

63. Sarei piuttosto favorevole ad un approccio più globale che valuti l'insieme dei fattori a favore e contro l'esistenza di un collegamento stretto tra i contratti, pur tenendo conto dell'obiettivo fortemente protettivo della norma di cui trattasi. Il punto da decidere, e che dovrà essere necessariamente formulato in termini generali, è se il lavoro svolto dal lavoratore venga effettuato per il datore di lavoro o nel suo interesse in forza del contratto controverso, e, tale titolo, un insieme di fattori deve essere preso in considerazione.

64. I criteri suggeriti dal governo tedesco e dalla Commissione rientrano incontestabilmente in questi fattori. Tuttavia, anche se essi non sono soddisfatti, altri criteri possono entrare in gioco. All'udienza il difensore della sig.ra Pugliese ne ha suggerito un certo numero che sono, a mio parere, anche essi pertinenti. In quale misura il secondo contratto è stato concluso dal lavoratore con la partecipazione del primo datore di lavoro o indipendentemente da quest'ultimo? In quale misura i contratti rinviano l'uno all'altro? Esiste un accordo tra i due datori di lavoro che prevede un ambito per la coesistenza dei due contratti? Esiste un rapporto economico o organico tra i datori di lavoro e eventualmente quanto è stretto? Il secondo contratto di lavoro prevede un periodo di lavoro sufficientemente lungo per creare un luogo «abituale» di lavoro?

65. Tra altri fattori si potrebbe anche verificare se la conclusione del secondo contratto fosse prevista allorché il primo è stato concluso, se esistano diritti e obblighi che sono mantenuti tra lavoratore ed il primo datore di lavoro, se il lavoratore sia legittimato a riprendere la sua occupazione presso questo primo datore di lavoro e, eventualmente, a quali condizioni.

66. Valutando i fatti conosciuti nella presente causa sulla base di tutti questi fattori, mi sembra che sarebbe del tutto legittimo per il giudice nazionale ritenere che il collegamento esistente tra i due contratti sia sufficientemente stretto per concludere che il lavoro svolto dalla sig.ra Pugliese per Eurofighter nell'ambito del secondo contratto fosse anche esso eseguito per Aeritalia/Finmeccanica, o nel suo interesse, nel contesto del primo contratto e che il luogo in cui ella svolgeva abitualmente il suo lavoro può servire come base per la sua competenza in forza dell'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles, sulle controversie derivanti dal primo contratto. Una tale conclusione sarebbe anche essa conforme ai criteri della sentenza Weber poiché verrebbe preso in considerazione il luogo in cui il lavoratore ha svolto la sua attività per il periodo più lungo nell'esecuzione della parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro nell'ambito della durata totale del rapporto di lavoro con quest'ultimo.

67. Inoltre questa soluzione si applicherebbe non solo all'azione principale della sig.ra Pugliese intesa al rimborso delle spese, che sono di per sé obiettivamente collegate al luogo di lavoro a Monaco, ma anche agli aspetti della sua azione — e anche della sua seconda azione relativa alla risoluzione del contratto — che presentano collegamenti obbiettivi con Torino. Come la Corte ha sottolineato nella sentenza Ivenel [24] l'obbiettivo protettivo delle disposizioni di cui trattasi comporta in particolare che lo stesso giudice sia competente su tutte le questioni derivanti dallo stesso contratto di lavoro.

Luogo di esecuzione dell'obbligo di pagare le spese

68. Le considerazioni che precedono danno una soluzione alla prima questione del giudice nazionale in modo che non è necessario esaminare la seconda questione.

69. Tuttavia, si può sottolineare che, come risulta chiaramente dalla giurisprudenza della Corte, il luogo di lavoro del lavoratore è il solo luogo di esecuzione che può determinare la competenza in materia di contratto di lavoro. Pertanto, il luogo di esecuzione dell'obbligo di pagare le spese potrebbe essere pertinente solo se il rapporto tra la sig.ra Pugliese e Aeritalia/Finmeccanica non fosse un rapporto di lavoro. In tal caso, e presumendo che il luogo di esecuzione, come determinato conformemente alla sentenza Tessili, fosse in effetti Monaco, il risultato sarebbe lo stesso, per quanto riguarda l'azione principale della sig.ra Pugliese, di quello al quale sono pervenuto precedentemente nell'analisi della prima questione.

24 — Ai punti 18 e 19.

Conclusione

70. Tenuto conto dell'insieme delle considerazioni che precedono, ritengo quindi che la Corte debba dare la seguente soluzione al Landesarbeitsgericht di Monaco:

1) Qualora un lavoratore sia assunto da una società A per svolgere un lavoro in uno Stato contraente e il contratto di lavoro sia sospeso per consentirgli di lavorare per una società B in un altro Stato contraente, e sorga una controversia tra il lavoratore e la società A per quanto riguarda il contratto da essi concluso, il luogo in cui il lavoratore ha svolto abitualmente il suo lavoro per la società B può servire come base per la competenza ai sensi dell'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles allorché esiste un collegamento sufficientemente stretto tra i due contratti affinché si possa ritenere che questo lavoro sia stato svolto anche nell'interesse della società A. L'esistenza e la natura stretta di questo collegamento devono essere valutate alla luce di tutte le circostanze tra cui, eventualmente, elementi quali i seguenti:

— se il secondo contratto preveda un periodo di lavoro sufficientemente lungo per creare un luogo abituale di lavoro;

— se ciascun contratto sia stato concluso in assenza dell'altro;

— se la conclusione del secondo contratto sia prevista allorché il primo è stato concluso;

— se il secondo contratto sia stato concluso dal lavoratore con la partecipazione del primo datore di lavoro o indipendentemente da quest'ultimo;

— se i contratti rinviino l'uno all'altro;

— se esista un rapporto economico o organico tra i datori di lavoro;

— se esista un accordo tra i due datori di lavoro che preveda un ambito per la coesistenza di due contratti;

— se taluni diritti e obblighi siano mantenuti tra il lavoratore ed il primo datore di lavoro;

— se il lavoratore sia legittimato a riprendere la sua occupazione presso il primo datore di lavoro ed eventualmente a quali condizioni.

2) Ai fini dell'applicazione dell'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles in materia di contratti individuali di lavoro non ha rilevanza il luogo di esecuzione di obblighi diversi da quello di svolgere il lavoro.