

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE  
RIMVYDAS NORKUS  
presentate il 3 luglio 2025 (1)

Causa **C-485/24**

**Locatrans Sarl**  
**contro**  
**ES**

[domanda di pronuncia pregiudiziale, proposta dalla Cour de cassation - chambre sociale (Corte di cassazione – Sezione del lavoro, Francia)]

« Rinvio pregiudiziale – Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Convenzione di Roma) – Articolo 6 – Contratto di lavoro – Scelta delle parti – Norme imperative della legge applicabile in mancanza di scelta – Criteri di collegamento – Lavoratore che svolge il suo lavoro in più Stati contraenti – Luogo abituale di lavoro – Modifica del luogo abituale di lavoro durante l'esecuzione del contratto – Valutazione basata sull'intera durata del contratto o del periodo più recente di esercizio delle attività »

**I. Introduzione**

1. Il presente rinvio pregiudiziale ha come contesto giuridico la Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (2). Più precisamente, la questione sollevata dalla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia) verte, in sostanza, sull'interpretazione degli articoli 3 e 6 di tale convenzione. L'articolo 3 sancisce il principio dell'autonomia della volontà delle parti nella scelta della legge applicabile alle obbligazioni contrattuali. Secondo tale principio, comune agli Stati membri, il contratto è regolato dalla legge scelta dalle parti. L'articolo 6, la cui interpretazione è al centro di tale questione, istituisce un meccanismo per designare la legge applicabile al contratto di lavoro in mancanza di scelta effettuata conformemente all'articolo 3 di detta convenzione e in deroga alle disposizioni dell'articolo 4 della medesima convenzione (3).

2. La domanda di pronuncia pregiudiziale è stata presentata nell'ambito di una controversia tra una società di trasporti e un conducente che ha lavorato per tale società, in merito a diverse domande risarcitorie formulate da quest'ultimo nei confronti

del suo precedente datore di lavoro, a seguito della risoluzione del suo contratto di lavoro.

3. In tale contesto giuridico e fattuale, la questione del giudice del rinvio inviterà la Corte di pronunciarsi sull'interpretazione della nozione di «paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro», ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma.

4. Più in particolare, la Corte avrà l'occasione di precisare le considerazioni da essa svolte nella sentenza Koelzsch (4), in un contesto fattuale simile a quello di tale sentenza, ma che solleva una questione inedita. Tale questione riguarda il periodo di lavoro che il giudice del rinvio deve prendere in considerazione al fine di determinare la legge che sarebbe applicabile in forza di tale disposizione nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia svolto le sue attività presso il suo datore di lavoro in due fasi distinte: dapprima, in diversi Stati, poi, nel corso del periodo precedente la fine del rapporto di lavoro, in modo duraturo in un solo Stato.

## II. Contesto normativo

5. Oltre all'articolo 1, all'articolo 3 e all'articolo 6 della Convenzione di Roma [divenuto articolo 8 del regolamento (CE) n. 593/2008] (5), riveste un'importanza particolare nella presente causa l'articolo 5, primo comma, punto 1, della Convenzione di Bruxelles concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (6) [divenuto articolo 19 del regolamento (CE) n. 44/2001] (7).

## III. Procedimento principale, questione pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

6. Con contratto di lavoro concluso il 15 ottobre 2002, ES è stato assunto come conducente dalla Locatrans Sàrl, società di trasporti con sede in Bettembourg (Lussemburgo). Il contratto di lavoro prevedeva una durata mensile di 166 ore. Esso stabiliva che la legge applicabile era quella lussemburghese e che i paesi principalmente interessati dai trasporti erano la Germania, il Benelux, l'Italia, la Spagna, il Portogallo e l'Austria.

7. Con lettera del 14 gennaio 2014, la Locatrans ha informato il lavoratore subordinato della sua decisione di ridurre il suo numero di ore di lavoro settimanale a 35 ore, ossia 151,55 ore mensili a partire dal 16 luglio 2014, modifica alla quale egli ha manifestato la sua opposizione.

8. Con lettera del 31 marzo 2014, la Locatrans ha informato il lavoratore subordinato che, a seguito dell'analisi della sua attività nei 18 mesi precedenti, aveva constatato che il lavoratore aveva svolto una parte significativa della sua attività subordinata, vale a dire più del 50%, in Francia e che aveva l'obbligo di iscriverlo al sistema di sicurezza sociale francese.

9. La Locatrans ha confermato una proposta di assunzione al lavoratore subordinato in una società francese con lettera del 17 aprile 2014 e lo ha informato che non avrebbe più fatto parte dell'organico dell'impresa a partire dal 16 luglio 2014 a seguito del suo rifiuto di ridurre l'orario di lavoro.

10. L'8 gennaio 2015, contestando la risoluzione del suo contratto di lavoro, il lavoratore subordinato ha presentato al conseil de prud'hommes de Dijon (tribunale del lavoro di Digione, Francia) diverse domande di risarcimento.

11. Con sentenza emessa il 4 aprile 2017, il conseil de prud'hommes de Dijon (tribunale del lavoro di Digione) ha respinto il ricorso del lavoratore subordinato per il motivo che all'esecuzione e alla risoluzione del suo contratto di lavoro era applicabile la legge lussemburghese, che le sue dimissioni erano chiare e inequivocabili e che non c'era motivo di riqualificarle come risoluzione ingiusta.

12. Con sentenza del 2 maggio 2019, la cour d'appel de Dijon (Corte d'appello di Digione, Francia), su appello del lavoratore subordinato, ha annullato la sentenza del 4 aprile 2017. A tal riguardo, detta corte ha rilevato che, secondo il contratto di lavoro di cui trattasi, le parti avevano scelto di assoggettare il loro rapporto di lavoro al diritto lussemburghese. Ciò premesso, nella sua lettera del 31 marzo 2014, la Locatrans avrebbe riconosciuto che il lavoratore subordinato svolgeva la parte essenziale del suo lavoro in Francia, e il lavoratore avrebbe fornito la prova di tale circostanza. Tenuto conto dell'articolo 6 della Convenzione di Roma, la scelta delle parti di applicare la legge lussemburghese non poteva avere come risultato quello di privare il lavoratore subordinato della protezione offerta dalle norme imperative della legge francese, quali le disposizioni relative alla modifica e alla risoluzione del contratto di lavoro. Di conseguenza, detta corte, avendo riqualficato la risoluzione del contratto di lavoro come licenziamento e constatato che il licenziamento non era basato su una causa reale e seria, ha condannato la Locatrans a versare al lavoratore subordinato determinate somme a titolo di indennità.

13. La Locatrans ha proposto ricorso per cassazione avverso tale sentenza dinanzi alla Cour de cassation – chambre sociale (Corte di Cassazione - Sezione del lavoro, Francia), giudice del rinvio.

14. In sostanza, tale giudice ha ricordato la norma di conflitto di cui all'articolo 6, paragrafi 1 e 2, della Convenzione di Roma. A tal riguardo, esso osserva che la Corte ha precisato che i criteri di interpretazione della nozione di «luogo in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro», ai sensi di tale disposizione, nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga le sue attività in più di uno Stato contraente, e ciò in particolare nella sentenza Koelzsch (8). In quest'ultima, la Corte si è parimenti basata sulla sua giurisprudenza relativa all'articolo 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles, il che dimostrerebbe l'intenzione di dare un'interpretazione univoca dei criteri di collegamento in materia di conflitto di giurisdizioni e conflitto di leggi. Per quanto riguarda quest'ultima disposizione, il giudice del rinvio ha altresì ricordato la pertinenza della sentenza Weber (9).

15. Il giudice del rinvio rileva che, mentre le precisazioni fornite dalla Corte nella sentenza Koelzsch (10) sull'interpretazione del concetto di «luogo in cui il lavoratore subordinato compie abitualmente il suo lavoro» potrebbero portare, in applicazione del principio del *favor laboratoris*, a scegliere il criterio dell'ultimo luogo in cui il lavoratore subordinato svolge abitualmente il suo lavoro, ciò non toglie che, nella sentenza Weber (11), la Corte fa espresso riferimento alla presa in considerazione di «tutta la durata del rapporto di lavoro», senza riprendere il criterio dell'ultimo luogo in cui il lavoratore subordinato compie abitualmente il suo lavoro, come esposto al punto 54 di tale sentenza.

16. Tenuto conto di tale giurisprudenza, il giudice del rinvio si chiede se, al fine di determinare la legge che sarebbe applicabile in assenza di una scelta delle parti, occorra, nel caso di specie, tenere conto dell'intera durata del rapporto di lavoro per determinare il luogo in cui l'interessato compieva abitualmente il suo lavoro, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma, o se si debba prendere in considerazione il periodo di lavoro più recente. Esso ritiene che, se il criterio dell'ultimo luogo in cui il lavoratore compie abitualmente la sua attività è pertinente per determinare il giudice competente, in quanto consente al lavoratore subordinato di intentare un'azione a spese inferiori, sussiste un dubbio quanto alla possibilità di applicare tale criterio per determinare la legge applicabile in assenza di scelta delle parti, dal momento che, in particolare, un siffatto approccio porterebbe a sottoporre in successione lo stesso contratto di lavoro a leggi imperative diverse a seconda dei cambiamenti riguardanti il luogo di lavoro.

17. È in tali circostanze che la Cour de cassation – chambre social (Corte di cassazione - Sezione del lavoro), con decisione del 10 luglio 2024, pervenuta nella cancelleria della Corte lo stesso giorno, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se gli articoli 3 e 6 della [Convenzione di Roma] debbano essere interpretati nel senso che, nell'ipotesi in cui il lavoratore subordinato svolga le stesse attività a favore del suo datore di lavoro in più di uno Stato contraente, occorre, al fine di determinare la legge che sarebbe applicabile in assenza di una scelta delle parti, tenere conto dell'intera durata del rapporto di lavoro per determinare il luogo in cui l'interessato svolgeva abitualmente il suo lavoro, o se si debba prendere in considerazione il periodo di lavoro più recente nel caso in cui il lavoratore, dopo aver svolto il suo lavoro per un certo periodo in un determinato luogo, eserciti poi le sue attività in modo duraturo in un luogo diverso, destinato, secondo la chiara volontà delle parti, a divenire il nuovo luogo di lavoro abituale».

18. Hanno presentato osservazioni scritte le parti nel procedimento principale, i governi francese e ceco e la Commissione europea. Non si è tenuta alcuna udienza.

#### IV. Sulla questione pregiudiziale

19. Con la sua unica questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 3 e 6 della Convenzione di Roma debbano essere interpretati nel senso che, nell'ipotesi in cui, da un lato, un lavoratore subordinato abbia dapprima svolto le stesse attività a favore del suo datore di lavoro in più Stati e, successivamente, nel corso del periodo precedente la fine del rapporto di lavoro, abbia svolto le sue attività in modo duraturo in un solo Stato, essendo quest'ultimo destinato, secondo la chiara volontà delle parti, a divenire il nuovo luogo di lavoro abituale, e, dall'altro, la contestazione di tale lavoratore subordinato riguardi la risoluzione del contratto, occorre, per determinare il luogo in cui detto lavoratore compieva abitualmente il suo lavoro e, di conseguenza, la legge applicabile in assenza di scelta delle parti, fare riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro o al periodo di lavoro più recente.

20. Tale giudice chiede quindi, essenzialmente, quale di questi due criteri sia applicabile alla risoluzione del contratto di lavoro di cui trattasi in quanto tale risoluzione comporta un conflitto tra le leggi applicabili (12). Infatti, dalla decisione di rinvio risulta che, nel caso del primo criterio menzionato, la presa in considerazione dell'*intera durata del rapporto di lavoro* avrebbe come conseguenza che la fondatezza delle domande formulate da ES sarebbe esaminata sulla base della legge lussemburghese e che tali domande dovrebbero pertanto essere respinte. Per contro, nel caso del secondo criterio considerato, se si tenesse conto solo del *periodo di lavoro più recente*, sarebbe allora applicabile la legge francese in materia di modifica e di risoluzione del contratto di lavoro, la quale sarebbe più favorevole a ES.

21. A tal riguardo, detto giudice ritiene che sussista un ragionevole dubbio sulla questione se il criterio dell'*ultimo luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la sua attività*, pertinente per determinare il giudice competente, possa essere utilizzato anche per determinare la legge applicabile a un contratto di lavoro in assenza di scelta, dal momento che un siffatto approccio potrebbe segnatamente comportare che uno stesso contratto di lavoro sia soggetto in successione a leggi imperative diverse, a seconda dei cambiamenti che incidono sul luogo di esecuzione del lavoro.

22. Le parti nel procedimento principale e gli interessati non concordano sull'interpretazione dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma.

23. La Locatrans e il governo ceco sostengono, riferendosi alla sentenza Weber, in particolare, che, nell'ipotesi in cui il lavoratore subordinato svolga le stesse attività a vantaggio del suo datore di lavoro in più di uno Stato, al fine di individuare il luogo in

cui l'interessato compieva abitualmente il suo lavoro e, di conseguenza, la legge applicabile in assenza di scelta delle parti, occorre tener conto dell'intera durata del rapporto di lavoro. Da parte sua, il governo francese ritiene che, ciò premesso, il periodo di lavoro più recente potrebbe essere preso in considerazione al fine di determinare, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, l'esistenza di legami più stretti con un altro paese. Per contro, ES sostiene, in via preliminare, che, nonostante la formulazione della questione pregiudiziale, egli non ha cambiato luogo di lavoro nel corso del suo rapporto di lavoro (13). Pertanto, la sua situazione si distinguerebbe chiaramente da quella che ha dato luogo alla sentenza Weber, in cui il lavoratore aveva svolto le sue funzioni in successione in due luoghi di lavoro distinti. In ogni caso, anche se la sentenza Weber dovesse essere considerata effettivamente rilevante per la presente causa, occorre fare riferimento al periodo di lavoro più recente. La Commissione rileva, dal canto suo, che, in una causa come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in cui la contestazione riguarda la risoluzione del contratto e in cui i fatti rilevanti ai fini della decisione si collocano alla fine di quest'ultimo, occorre tener conto del periodo di lavoro più recente.

24. Tenuto conto dei dubbi nutriti dal giudice del rinvio e tenuto conto degli argomenti dedotti dalle parti nel procedimento principale e dagli interessati, esporrò, in primo luogo, alcune considerazioni generali sull'obiettivo e sull'economia generale della Convenzione di Roma e della norma di conflitto di cui al suo articolo 6 (sezione A). In secondo luogo, affronterò la nozione di «paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro», ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), di tale convenzione, alla luce della giurisprudenza pertinente, per trarne le conseguenze per la presente causa (sezione B).

**A. Osservazioni preliminari sull'obiettivo e sull'economia generale della Convenzione di Roma e della norma di conflitto di leggi prevista al suo articolo 6**

25. Occorre ricordare, in primo luogo, come la Corte ha già rilevato (14), che dal preambolo della Convenzione di Roma risulta che essa è stata conclusa per continuare l'opera di unificazione giuridica nel settore del diritto internazionale privato, intrapresa con l'adozione della Convenzione di Bruxelles (15).

26. Da detto preambolo risulta anche che tale convenzione è *intesa* a stabilire regole uniformi concernenti la legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, a prescindere dal luogo in cui la sentenza dev'essere pronunciata. Infatti, come emerge dalla relazione su detta convenzione, quest'ultima nasce dalla necessità di sopprimere gli inconvenienti dovuti alla diversità delle norme di conflitto nel settore dei contratti (16).

27. Per quanto riguarda, in secondo luogo, il *contesto* in cui si inserisce la norma di conflitto prevista all'articolo 6 della Convenzione di Roma, occorre rilevare i criteri generali stabiliti da tale convenzione per determinare la legge applicabile. A tal riguardo, le norme uniformi stabilite al titolo II di tale convenzione sanciscono il principio secondo cui viene data la priorità alla volontà delle parti, alle quali è riconosciuta, dall'articolo 3 della stessa convenzione, la libertà di scelta della legge applicabile. In mancanza di scelta, l'articolo 4 della Convenzione di Roma prevede i criteri di collegamento sulla base dei quali il giudice deve determinare tale legge (17). Questi criteri si applicano a tutte le categorie di contratti (18).

28. Come è noto, per alcuni tipi di contratti sono previste altresì norme specifiche. In particolare, l'articolo 6 della Convenzione di Roma introduce una norma di conflitto di legge applicabile ai contratti individuali di lavoro. Tale norma speciale di conflitto (così come quella prevista all'articolo 8 del regolamento Roma I) è accompagnata da due disposizioni generali [paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera a)], da una disposizione sussidiaria [paragrafo 2, lettera b)] e da una clausola di eccezione (paragrafo 2, ultima

frase) (19). Secondo i redattori di tale convenzione, una siffatta norma speciale di conflitto mirava ad introdurre una normativa più appropriata a materie nelle quali gli interessi degli Stati interessati non si pongono sullo stesso piano, assicurando al contempo una migliore tutela alla parte ritenuta, sotto l'aspetto socio-economico, la più debole nel rapporto contrattuale (20).

29. Sulla base di tali considerazioni generali, l'articolo 6, paragrafo 1, di detta convenzione stabilisce che «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 assicurategli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto, in mancanza di scelta, a norma del paragrafo 2» (21). In mancanza di tale scelta, il paragrafo 2 di tale articolo 6 stabilisce due criteri di collegamento, vale a dire, in via principale, la «legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro» [lettera a)], che è quindi la legge oggettivamente applicabile, o, in subordine, «la 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» [lettera b)] (22). Una clausola di eccezione è inserita nell'ultima frase del paragrafo 2, secondo cui questi due criteri di collegamento non sono applicabili qualora «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».

30. È in tale contesto (23), e tenendo presente la necessità di garantire un coordinamento tra le diverse disposizioni di diritto internazionale privato dell'Unione, che procederò ora all'interpretazione della nozione di «paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro», ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma.

**B. Sulla nozione di «paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro», ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma**

**1. Sulla giurisprudenza pertinente e sulle interpretazioni letterale, contestuale e teleologica**

31. L'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma prevede che, in deroga all'articolo 4 e in mancanza di scelta a norma dell'articolo 3, il contratto di lavoro è regolato 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».

32. Dalla lettura di tale disposizione risulta che un'interpretazione letterale non è sufficiente a definire la nozione autonoma di «legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro». È nella sentenza Koelzsch (24) che la Corte si è pronunciata, per la prima volta, su tale nozione, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma (25).

**a) Sulla sentenza Koelzsch: il perimetro della nozione**

**1) L'obiettivo di garantire una tutela adeguata al lavoratore e la necessità di un'interpretazione estensiva del criterio di collegamento**

33. Nella sentenza Koelzsch, la Corte ha accolto un'interpretazione estensiva al fine di tracciare il perimetro della nozione autonoma di «legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro». Inoltre, una siffatta interpretazione non deve prescindere da quella relativa ai criteri previsti dall'articolo 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles, quando fissano norme per la determinazione della competenza giurisdizionale per le stesse materie e stabiliscono nozioni analoghe (26). Basandosi sulla sua giurisprudenza che interpreta tale disposizione (27), la Corte ha ricordato che, nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga le

proprie attività professionali in più di uno Stato, occorre tenere in debito conto la necessità di garantire un'adeguata tutela al lavoratore in quanto parte contraente più debole (28).

34. La Corte ha poi rilevato che, in materia di contratti di lavoro, la Convenzione di Bruxelles e la Convenzione di Roma perseguono lo stesso obiettivo, vale a dire la tutela adeguata del lavoratore. Essa ha quindi statuito che, alla luce di tale obiettivo, l'articolo 6 della Convenzione di Roma deve essere inteso nel senso che esso garantisce l'applicabilità della legge dello Stato in cui il lavoratore svolge le sue attività professionali piuttosto che di quella dello Stato della sede del datore di lavoro (29). Tenuto conto di tale identità di obiettivi tra le due convenzioni, la Corte ha affermato che la giurisprudenza che interpreta l'articolo 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles resta pertinente nell'analisi dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma (30).

35. Da ultimo, la Corte ha ritenuto che, qualora le prestazioni lavorative siano eseguite in più di uno Stato membro, il criterio del paese dell'esecuzione abituale del lavoro deve formare oggetto di un'*interpretazione ampia* ed essere inteso nel senso che esso si riferisce al luogo in cui o a partire dal quale il lavoratore esercita *effettivamente* le proprie attività professionali e, in mancanza di un tale centro di affari, al luogo in cui il medesimo svolge la maggior parte delle sue attività (31). Di conseguenza, per stabilire se un lavoratore abbia svolto abitualmente il suo lavoro in uno degli Stati interessati, occorre interpretare in senso ampio il criterio di collegamento sancito dall'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma (32). A tal fine, la Corte ha preso in considerazione la natura del lavoro nel settore dei trasporti internazionali e ha precisato che è opportuno tenere conto dell'insieme degli elementi che caratterizzano l'attività del lavoratore (33). Ciò premesso, la Corte ha stabilito che l'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma deve essere interpretato nel senso che, nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga le sue attività in più di uno Stato contraente, il paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro, ai sensi di tale disposizione, è quello in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano detta attività, il lavoratore adempie *la parte sostanziale delle sue obbligazioni* nei confronti del suo datore di lavoro (34).

2) *La regola di principio e il metodo indiziario che ne consente l'applicazione: il criterio qualitativo*

36. Da tale giurisprudenza risulta che, per valutare se un lavoratore abbia compiuto abitualmente il suo lavoro in uno degli Stati contraenti e per individuare quale di essi, la Corte si è premurata di stabilire, al punto 50 della sentenza Koelzsch, una norma di principio fondata sulla presa in considerazione di diversi criteri di fatto. Secondo tale regola, «il paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro» è *quello in cui o a partire dal quale*, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano detta attività, *il lavoratore* adempie la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del suo datore di lavoro (35).

37. Per guidare il giudice nazionale nell'applicazione di detta norma, la Corte ha indicato, tenendo conto della specificità dei rapporti di lavoro nel settore dei trasporti, molteplici indizi che possono essere presi in considerazione in sede di applicazione dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione di Roma. In particolare, il giudice nazionale deve stabilire in quale Stato si trovi il luogo a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto, riceve le istruzioni sulle sue missioni e organizza il suo lavoro, nonché il luogo in cui si trovano gli strumenti lavorativi. Egli deve anche verificare quali sono i luoghi in cui il trasporto è principalmente effettuato,

i luoghi di scarico della merce nonché il luogo in cui il lavoratore ritorna dopo le sue missioni (36).

38. A mio avviso, tale «metodo indiziario» costituisce un elemento importante per comprendere la portata di una nozione come quella di «luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» al momento della sua applicazione in un caso concreto. Secondo la Corte, detto metodo consente non soltanto di rispecchiare meglio la realtà dei rapporti giuridici, in quanto deve tener conto di tutti gli elementi che caratterizzano l'attività del lavoratore, ma altresì di evitare che tale nozione sia strumentalizzata o contribuisca alla realizzazione di strategie di elusione (37).

39. Inoltre, occorre rilevare che, per stabilire la regola di principio sopra menzionata (38), la Corte si è basata sulla sua giurisprudenza relativa all'articolo 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles (39). Infatti, non si deve dimenticare che nelle cause che hanno dato luogo a tale giurisprudenza si trattava di un lavoratore che esercitava le sue attività professionali in più Stati, ma che possedeva in uno di tali Stati, nel quale il lavoratore stesso aveva stabilito la propria residenza, un ufficio a partire dal quale esercitava le sue attività per il datore di lavoro e nel quale ritornava dopo ogni viaggio di lavoro all'estero. Di conseguenza, ai fini della determinazione concreta del luogo in cui il lavoratore «compie abitualmente il suo lavoro», la Corte ha dichiarato che si tratta del luogo a partire dal quale il lavoratore adempie principalmente le sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro, o di quello nel quale ha stabilito il centro effettivo delle proprie attività professionali (40).

40. Inoltre, ricordo che l'espressione «a partire dal» è stata aggiunta all'articolo 8, paragrafo 2, del regolamento Roma I (41) al momento della trasformazione della Convenzione di Roma in regolamento (42). Pertanto, con tale nuova espressione, il legislatore dell'Unione ha integrato, in tale regolamento, la giurisprudenza della Corte sull'articolo 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles (43).

41. Ciò premesso, occorre rilevare che la Corte, nella sua giurisprudenza relativa all'articolo 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles, si è parimenti confrontata, in materia di contratto di lavoro eseguito nel territorio di più Stati, con un'altra situazione in cui nessun luogo poteva essere identificato, tra la pluralità dei luoghi interessati, come quello in cui o a partire dal quale il lavoratore esercita le sue attività professionali. È il caso della sentenza Weber.

b) ***Sulla sentenza Weber: il criterio temporale***

42. Nella causa che ha dato luogo alla sentenza Weber, si poneva, in particolare, la questione se, per stabilire se un lavoratore abbia prestato «abitualmente» la sua attività lavorativa in uno Stato contraente, si debba tener conto dell'«intero periodo» di attività lavorativa o solo dell'ultimo periodo della stessa (44).

43. La Corte ha, in un primo tempo, distinto la causa che le era stata sottoposta da quelle che hanno dato luogo alle sentenze Mulox IBC e Rutten, nelle quali, contrariamente a tale causa, il lavoratore disponeva in uno degli Stati contraenti di un ufficio che costituiva il centro effettivo delle sue attività professionali e a partire dal quale adempiva la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro (45). Tenuto conto di tali differenze, la Corte ha considerato che la giurisprudenza derivante da tali sentenze non può essere *integralmente* trasposta nella causa in oggetto (46). Tuttavia, la Corte ha rilevato che tale giurisprudenza *rimane pertinente* laddove implica che, nel caso di un contratto di lavoro eseguito nel territorio di più Stati contraenti, l'articolo 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles va interpretato come se si riferisse al luogo *dove, o a partire dal quale*, il lavoratore di fatto adempie *la parte più importante delle sue obbligazioni* nei confronti del datore di lavoro (47).

44. In un secondo momento, a causa di tali diverse circostanze, la Corte ha precisato che il criterio pertinente da prendere in considerazione per determinare il luogo di lavoro abituale, ai sensi di tale disposizione, è, in linea di principio, il luogo nel quale il lavoratore ha trascorso *la maggior parte del proprio tempo lavorativo* per conto del datore di lavoro (48). La Corte ha quindi dichiarato, *in mancanza di altri criteri*, che tale luogo è quello dove il lavoratore ha trascorso la maggior parte del tempo lavorativo (49).

45. Occorre rilevare che, secondo la Corte, tale criterio temporale, basato sulla rispettiva durata del tempo di lavoro svolto nei vari Stati contraenti in questione, implica logicamente che *tutto il periodo di attività* del lavoratore venga preso in considerazione per determinare il luogo dove il lavoratore ha adempiuto la parte più significativa del suo lavoro e dove, in tale eventualità, si situa il centro di gravità del suo rapporto contrattuale con il datore di lavoro (50). Pertanto, la Corte ha stabilito che, nel caso di un contratto di lavoro in esecuzione del quale il lavoratore esercita le stesse attività per il suo datore di lavoro 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 svolgeva abitualmente la sua attività (51).

46. A tal riguardo, mi sembra importante sottolineare che la Corte ha tuttavia previsto ciò che potrebbe sembrare, *prima facie*, come un'eccezione alla regola del criterio temporale secondo cui il luogo di lavoro abituale è quello dove il lavoratore ha trascorso la maggior parte del tempo lavorativo. Orbene, ritengo che non si tratti di un'eccezione, ma piuttosto dell'applicazione, da parte della Corte, di tale criterio temporale in un'*ipotesi specifica*. Infatti, essa ha precisato che si dovrebbe prendere in considerazione *il periodo di lavoro più recente* quando il lavoratore, dopo avere svolto il suo lavoro per un certo lasso di tempo in un luogo determinato, esercita la sua attività in maniera durevole in un luogo differente, allorché, secondo la chiara volontà delle parti, quest'ultimo è destinato a diventare un nuovo luogo di lavoro abituale (52). Pertanto, in assenza di un centro effettivo delle attività professionali del lavoratore, il criterio temporale stabilito dalla Corte in tale sentenza è fondato su una norma di principio, la quale può essere esclusa solo nell'*ipotesi* in cui, tenuto conto degli elementi di fatto del caso di specie, l'oggetto della controversia di cui trattasi presenti nessi più stretti con un altro luogo di lavoro (53). Tornerò più avanti su tale criterio temporale, che riveste un'importanza particolare nell'esame della questione pregiudiziale (54).

47. Per ricapitolare questa parte della mia analisi, tengo a ricordare, in primo luogo, che, per stabilire la regola di principio secondo cui il paese nel quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro è quello in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano detta attività, il lavoratore adempie la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del suo datore di lavoro, la Corte si è basata, al punto 50 della sentenza Koelzsch, sulla sua giurisprudenza derivante dalle sentenze Mulox IBC (55) e Rutten (56). Come ho già spiegato, tale regola è stata successivamente confermata ai punti 49 e 50 della sentenza Weber (57). Ne consegue che la verifica di detta norma costituisce il *punto di partenza* per la valutazione dei giudici nazionali in tutti i casi in cui, come nel caso di specie, il contratto di lavoro viene eseguito nel territorio di più Stati contraenti.

48. In secondo luogo, come ho rilevato in precedenza, per individuare lo Stato che può essere considerato come «il luogo nel quale o a partire dal quale», il lavoratore adempie la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro, la Corte ha stabilito criteri qualitativi (58) e temporali (59) che i giudici nazionali (60) devono prendere in considerazione. Tuttavia, sebbene, secondo la Corte, il criterio temporale debba, in linea di principio, prendere in considerazione tutto il periodo di

attività del lavoratore nei confronti del suo datore di lavoro, la Corte ha previsto l'applicazione di tale criterio temporale nell'ipotesi specifica in cui *l'oggetto della controversia* presenti nessi «più stretti con un altro luogo di lavoro» (61). In tal caso, è il periodo di lavoro più recente che dovrebbe essere preso in considerazione nella sua valutazione da parte del giudice nazionale (62), e non l'intero periodo di attività lavorativa (63).

49. Tale giurisprudenza deve quindi essere presa in considerazione per valutare la presente causa.

## 2. ***Sulle conseguenze da trarre dall'analisi della giurisprudenza per la presente causa***

50. In questa fase del ragionamento, osservo che dagli argomenti dedotti dalle parti nel procedimento principale e dagli interessati risulta che la questione del giudice del rinvio sembra collocarsi al bivio di due linee giurisprudenziali, *a priori*, distinte. Tuttavia, al termine dell'analisi che precede, questi due approcci, nonostante la loro apparente divergenza, si inseriscono in un'unica linea giurisprudenziale in forza della quale la Corte ha stabilito una regola di principio fondata sulla presa in considerazione dei criteri qualitativi e temporali per la sua applicazione. A tal riguardo, occorre ricordare che i giudici nazionali devono tener conto del criterio qualitativo, che costituisce il criterio determinante. Tuttavia, in assenza di elementi qualitativi, o qualora essi non siano sufficientemente precisi, il criterio temporale diviene pertinente. Peraltro, questi due criteri possono essere concomitanti e complementari (64). In ogni caso, i giudici nazionali devono tener conto del principio di prossimità e della tutela del lavoratore.

51. Inoltre, tengo a rilevare che, nella misura in cui il rapporto di lavoro è di natura durevole, gli elementi che caratterizzano tale rapporto, quali la prestazione di lavoro, il luogo di compimento del lavoro o la retribuzione, possono evolvere. In particolare, in una situazione di lavoro transfrontaliero, anche il paese in cui il lavoratore «compie abitualmente il suo lavoro» può cambiare in funzione dell'evoluzione delle circostanze oggettive (65). In altri termini, la legge applicabile in mancanza di scelta delle parti può cambiare a causa della natura stessa del rapporto di lavoro, che si inserisce nella durata. Tuttavia, tenuto conto del fatto che uno degli obiettivi della Convenzione di Roma è quello di rafforzare la fiducia nella stabilità delle relazioni tra i contraenti, il cambiamento della legge applicabile risultante dall'evoluzione delle circostanze di fatto deve risultare altresì dalla chiara volontà delle parti. Infatti, tale cambiamento non deve avere conseguenze sui rapporti giuridici sorti prima di detto cambiamento, cosicché, *rationae temporis*, la controversia resta disciplinata dalla legge applicabile al momento del verificarsi di tali circostanze (*tempus regit actum*).

52. Alla luce di quanto precede, la questione essenziale che si pone è quella di stabilire quale sia, nel caso di specie, il criterio pertinente per determinare *in concreto* il momento in cui è sorto l'oggetto della controversia per individuare il luogo in cui il lavoratore compieva abitualmente la sua attività e, di conseguenza, la legge applicabile in assenza di scelta delle parti.

53. Nel presente caso, dalla decisione di rinvio risulta che la Locatrans ha informato il lavoratore subordinato che l'analisi della sua attività nel corso degli ultimi diciotto mesi aveva rivelato che egli svolgeva una parte significativa della sua attività subordinata in Francia e che, per tale ragione, doveva essere iscritto alla previdenza sociale francese. Pertanto, secondo il giudice del rinvio, il lavoratore ha svolto, nel corso di tale periodo precedente la fine del rapporto di lavoro, le sue attività *in maniera durevole* unicamente in Francia. Di conseguenza, a mio avviso, si può sostenere che *una siffatta evoluzione o un siffatto cambiamento nella situazione del lavoratore* che ha come conseguenza *l'esercizio duraturo* dell'attività in un solo Stato contraente, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, rientra

nell'applicazione del criterio temporale, come formulato dalla Corte ai punti 53 e 54 della sentenza Weber. Ne consegue che, contrariamente a quanto sostenuto dalla Locatrans, nella misura in cui i fatti rilevanti si collocano alla fine dell'esistenza del contratto, la presa in considerazione di tutto il periodo di attività del lavoratore non sarebbe pertinente nel caso di specie.

54. A tal riguardo, condivido il parere della Commissione secondo cui, in una causa come quella di cui trattasi nel procedimento principale, nella quale la contestazione del lavoratore riguarda *la risoluzione del contratto* e in cui i fatti rilevanti per giudicare tale contestazione si collocano alla fine di quest'ultimo, occorre tener conto del periodo di lavoro più recente (66), e ciò per le seguenti ragioni.

55. In primo luogo, mi sembra importante sottolineare che l'applicazione, da parte dei giudici nazionali, del criterio più pertinente (qualitativo o temporale) per determinare il luogo in cui il lavoratore compieva abitualmente il suo lavoro deve tener conto dell'obiettivo, perseguito dall'articolo 6 della Convenzione di Roma, di garantire una protezione adeguata al lavoratore. Pertanto, l'osservanza delle norme di tutela del lavoro previste dal diritto dello Stato in cui il lavoratore esercita le sue attività professionali deve essere, per quanto possibile, garantita (67). Tuttavia, come giustamente sottolineato dalla Commissione, tale obiettivo può essere pienamente raggiunto solo se, in caso di cambiamento o di evoluzione duratura del paese di esecuzione abituale del lavoro, anche il diritto applicabile cambia (68).

56. In secondo luogo, tale interpretazione mi sembra compatibile con l'obiettivo della Convenzione di Roma, che mira ad elevare il livello di certezza del diritto rafforzando la fiducia nella stabilità delle relazioni tra i contraenti (69). A mio avviso, non si tratterebbe di far dipendere, in generale, il criterio del luogo di svolgimento abituale del lavoro dall'ultimo luogo in cui si è svolto il lavoro, ma piuttosto di applicare, nell'ambito del metodo indiziario, tenuto conto del fatto che la contestazione del lavoratore riguarda la risoluzione del contratto, il criterio temporale relativo al «periodo più recente». Di conseguenza, una corretta applicazione di tale criterio temporale non dovrebbe costituire una fonte di imprevedibilità per le parti. Ricordo che il momento a partire dal quale quest'ultimo luogo può essere considerato come il luogo di svolgimento abituale del lavoro è disciplinato dalle condizioni previste nella sentenza Weber (70).

57. In terzo luogo, detta interpretazione consente di rispettare la coerenza tra l'articolo 5 della Convenzione di Bruxelles e l'articolo 6 della Convenzione di Roma (*forum* e *ius*) (71). Infatti, il giudice del luogo in cui (o a partire dal quale) il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro (o, se del caso, quello dell'ultimo luogo in cui ha compiuto abitualmente il suo lavoro) (72) sarà di norma competente per le controversie derivanti da contratti di lavoro. Tale giudice applicherà al contempo le norme imperative del proprio diritto (*lex loci laboris*) (73). A tal riguardo, il fatto che l'applicazione di tale criterio temporale relativo al «periodo più recente» sia determinata dall'oggetto della contestazione, dalla situazione nel tempo dei fatti rilevanti, e dalla chiara volontà delle parti, consente di inquadrare la situazione in cui più leggi si applicano simultaneamente.

## V. **Conclusione**

58. Alla luce dell'insieme delle considerazioni che precedono, propongo di rispondere come segue alla questione pregiudiziale sollevata dalla Cour de cassation – chambre sociale (Corte di cassazione – Sezione del lavoro, Francia): L'articolo 6, paragrafo 2, lettera a), della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980, deve essere interpretato nel senso che, nell'ipotesi in cui, da un lato, un lavoratore subordinato abbia dapprima svolto le stesse attività a favore del suo datore di lavoro in più Stati e,

successivamente, nel corso del periodo precedente la fine del rapporto di lavoro, abbia svolto le sue attività in modo duraturo in un solo Stato, essendo quest'ultimo destinato, secondo la chiara volontà delle parti, a divenire il nuovo luogo di lavoro abituale, e, dall'altro, la contestazione di tale lavoratore subordinato riguardi la risoluzione del contratto, occorre, per determinare il luogo in cui detto lavoratore compieva abitualmente il suo lavoro e, di conseguenza, la legge applicabile in assenza di scelta delle parti, fare riferimento al periodo di lavoro più recente.

---

1 Lingua originale: il francese.

---

2 Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 (GU 1980, L 266, pag. 1; in prosieguo: la «Convenzione di Roma»). Tenuto conto della data di conclusione del contratto di lavoro, quest'ultimo resta disciplinato da tale convenzione.

---

3 L'articolo 4 della Convenzione di Roma prevede un meccanismo generale che consente di designare la legge applicabile a un contratto in mancanza di scelta delle parti.

---

4 V. sentenza del 15 marzo 2011 (C-29/10; in prosieguo: la «sentenza Koelzsch», EU:C:2011:151, punti 40, 46, 50 e dispositivo).

---

5 Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) (GU L 177, pag. 6; in prosieguo: il «regolamento Roma I»). Tale regolamento ha sostituito la Convenzione di Roma e si applica ai contratti conclusi a decorrere dal 17 dicembre 2009. Pertanto, poiché il contratto controverso è stato concluso il 15 ottobre 2002, tale convenzione è applicabile *ratione temporis* al procedimento principale.

---

6 Convenzione di Bruxelles del 27 settembre 1968 concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU 1972, L 299, pag. 32), come modificata dalla Convenzione del 29 novembre 1996, relativa all'adesione della Repubblica d'Austria, della Repubblica di Finlandia e del Regno di Svezia (GU 1997, C 15, pag. 1, in prosieguo: la «Convenzione di Bruxelles»).

---

7 Regolamento del Consiglio, del 22 dicembre 2000, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU 2001, L 12, pag. 1; in prosieguo: il «regolamento Bruxelles I»). Tale regolamento ha sostituito la Convenzione di Bruxelles. Il regolamento Bruxelles I è stato abrogato e sostituito dal Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2012, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU 2012, L 351, pag. 1; in prosieguo: il «regolamento Bruxelles I bis»). L'articolo 19 del regolamento Bruxelles I è divenuto l'articolo 21 del regolamento Bruxelles I bis.

---

8 V. punti 40, 46, 50 e dispositivo di tale sentenza.

---

9 V. sentenza del 27 febbraio 2002 (C-37/00; in prosieguo: la «sentenza Weber», EU:C:2002:122, punti 54 e 58).

---

10 Punti 40 e 46 di tale sentenza.

---

11 Dispositivo 2 di tale sentenza.

---

12 L'articolo 1, paragrafo 1, della Convenzione di Roma prevede che «le disposizioni della presente convenzione si applicano alle obbligazioni contrattuali nelle situazioni che implicano un conflitto di leggi».

---

13 Infatti, ES sostiene che egli avrebbe esercitato la sua attività di trasporto in più luoghi, pur mantenendo un legame significativo con la Francia, Stato della sua residenza, dato che il suo datore di lavoro si è limitato a prendere atto di tale situazione di fatto preesistente alla fine del rapporto di lavoro. A tale riguardo, occorre ricordare, da una parte, che, nell'ambito della procedura di cooperazione istituita dall'articolo 267 TFUE, non spetta alla Corte, ma al giudice nazionale accertare i fatti che hanno dato origine alla controversia e trarne le conseguenze ai fini della decisione che esso è chiamato a pronunciare. Dall'altra, incombe alla Corte prendere in considerazione, nell'ambito della ripartizione delle competenze tra i giudici dell'Unione e i giudici nazionali, il contesto materiale e normativo nel quale si inseriscono le questioni pregiudiziali come definito dal giudice del rinvio [v., in particolare, sentenza del 7 giugno 2018, *Scotch Whisky Association*, (C-44/17, EU:C:2018:415, punto 24 e giurisprudenza citata)].

---

14 V. sentenza del 6 ottobre 2009, ICF (C-133/08, EU:C:2009:617, punti 22 e 23).

---

15 A tal riguardo, occorre ricordare che il considerando 7 del regolamento Roma I enuncia che «[i]l campo di applicazione materiale e le disposizioni del presente regolamento dovrebbero essere *coerenti* con il [regolamento Bruxelles I] e con il regolamento (CE) n. 864/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 luglio 2007, sulla legge applicabile alle obbligazioni extracontrattuali ("Roma II")». Inoltre, secondo il considerando 7 di tale ultimo regolamento, «[i]l campo di applicazione materiale e le disposizioni del presente regolamento dovrebbero essere *coerenti* con il [regolamento Bruxelles I], e con gli strumenti relativi alla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali» (il corsivo è mio). Ne deriva pertanto la necessità di garantire sia il coordinamento dei testi di diritto internazionale privato dell'Unione sia la coerenza degli ambiti di applicazione di talune disposizioni di tali testi; v., in particolare, Gaudemet-Tallon, H., «Fasc. 337: Convention de Rome du 19 juin 1980 et règlement "Rome I" du 17 juin 2008 – Champ d'application – Clauses générales», *JurisClasseur Commercial*, 2023, pagg. da 1 a 39, in particolare paragrafo 81, e Szpunar, M., «Droit international privé de l'Union: cohérence des champs d'application et/ou des solutions ?», *Revue critique du Droit International Privé*, n. 3, 2018, pagg. da 573 a 582.

---

16 Relazione sulla convenzione relativa alla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali del prof. Mario Giuliano, docente all'Università di Milano, e del prof. Paul Lagarde, docente all'Università di Parigi I (GU 1980, C 282, pag. 1; in prosieguo: la «relazione Giuliano e Lagarde»).

---

17 V. sentenze del 6 ottobre 2009, ICF (C-133/08, EU:C:2009:617, punti 24 e 25), e del 14 settembre 2023, *Diamond Resorts Europe* e a. (C-632/21, EU:C:2023:671, punti 67 e 69).

---

18 V. sentenza del 6 ottobre 2009, ICF (C-133/08, EU:C:2009:617, punto 25).

---

19 Secondo gli autori della dottrina, l'articolo 8 del regolamento Roma I ricalca essenzialmente l'articolo 6 della Convenzione di Roma, vale a dire la possibilità di

scegliere la legge applicabile, fatta salva tuttavia la tutela garantita dalle disposizioni della legge oggettivamente applicabile, che è normalmente quella dello Stato del luogo di svolgimento abituale del lavoro, o, in mancanza, quella del luogo in cui si trova la sede di assunzione, salvo l'eventuale applicazione della clausola di eccezione. V., in particolare, Lagarde, P. e Tenenbaum, A., «De la convention de Rome au règlement Rome I», *Revue critique de droit international privé*, 2008, pagg. da 727 a 780, in particolare paragrafo 18. V. altresì Palao, Moreno, G., «Article 8», *Commentary on the Rome I Regulation*, Magnus, U., e Mankowski, P. (ed.), Verlag Dr. Otto Schmidt, Colonia, 2017, vol. 22, pagg. da 577 a 599, in particolare pag. 586, punto 7.

---

[20](#) V. relazione Giuliano e Lagarde, pag. 25.

---

[21](#) Occorre ricordare che l'articolo 6 della Convenzione di Roma limita così la libertà di scelta ad opera delle parti della legge applicabile, sancita all'articolo 3 di tale convenzione. In altri termini, se la legge applicabile ai sensi del paragrafo 2 accorda ai lavoratori una protezione maggiore di quella risultante dal diritto scelto dalle parti, *tali disposizioni prevalgono sulle corrispondenti disposizioni di quest'ultima e si applicano in loro vece*. V. relazione Giuliano e Lagarde, pag. 25. Pertanto, le disposizioni della legge scelta devono essere *combinare* con quelle imperative della legge oggettivamente applicabile in mancanza di scelta *se sono più favorevoli al lavoratore*. V., in tal senso, Palao, Moreno, G., «Article 8», *Commentary on the Rome I Regulation*, Magnus, U., e Mankowski, P. (a cura di), op. cit., pag. 586, in particolare punto 6.

---

[22](#) Occorre ricordare che la Corte ha già dichiarato che «l'intenzione del legislatore era di stabilire una gerarchia tra i criteri da prendere in considerazione per la determinazione della legge applicabile al contratto di lavoro», vale a dire tra le lettere a) e b) del paragrafo 2 dell'articolo 6 della Convenzione di Roma. In particolare, la Corte ha considerato, al riguardo, che «al fine di determinare il diritto applicabile, il criterio del collegamento del contratto di lavoro, in esame nella causa principale, al luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente le sue funzioni, deve essere preso in considerazione in via prioritaria e la sua applicazione esclude la presa in considerazione del criterio sussidiario del luogo della sede che ha assunto il lavoratore» [v. sentenza del 15 dicembre 2011, Voogsgeerd (C-384/10, in prosieguo: la «sentenza Voogsgeerd», EU:C:2011:842, punti 32 e 34)]; per quanto riguarda il trasporto marittimo, v. punto 38 di tale sentenza. Una siffatta gerarchia è applicabile anche ai paragrafi 2 e 3 dell'articolo 8 del regolamento Roma I e, in entrambi i casi, porta, secondo la Corte, a riservare un'*interpretazione estensiva* al criterio del paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro, mentre il criterio della sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore può trovare applicazione soltanto qualora il giudice non sia in grado di individuare il paese di esecuzione abituale del lavoro (v. anche, in tal senso, punti da 33 a 35 e giurisprudenza citata di detta sentenza).

---

[23](#) Per quanto riguarda tale contesto giuridico, v. sentenza Koelzsch (punti da 33 a 36).

---

[24](#) Ricordo che la causa che ha dato luogo a tale sentenza verteva sul licenziamento di un conducente internazionale di automezzi pesanti, domiciliato in Germania e assunto da una società lussemburghese, a sua volta controllata da una società danese. Egli era iscritto alla previdenza sociale lussemburghese. L'attività di tale controllata consisteva nel trasportare fiori e altre piante dalla Danimarca verso diverse destinazioni, principalmente in Germania, ma anche in altri paesi europei, mediante autocarri immatricolati in Lussemburgo e stazionati in Germania, dove detta controllata non disponeva tuttavia di sede sociale né di uffici. V. sentenza Koelzsch (punti da 13 a 16).

---

[25](#) Ricordo che, secondo la Corte, tale nozione deve essere interpretata in modo autonomo, nel senso che il contenuto e la portata di tale norma di conflitto devono essere stabiliti secondo criteri uniformi ed autonomi per assicurare la piena efficacia della Convenzione di Roma conformemente agli obiettivi che essa persegue. V., in tal senso, sentenza Koelzsch (punto 32 e giurisprudenza citata).

---

[26](#) V. sentenza Koelzsch (punto 33 e giurisprudenza citata). V., a tale proposito, paragrafo 25 delle presenti conclusioni. Al contrario, per quanto riguarda la presa in considerazione delle corrispondenti disposizioni della Convenzione di Roma nell'interpretazione autonoma della nozione di cui all'articolo 19, punto 2, del regolamento Bruxelles I, v., in materia di trasporto aereo, sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a. (C-168/16 e C-169/16; in prosieguo: la «sentenza Nogueira e a.», EU:C:2017:688, punti 55 e 56).

---

[27](#) V. sentenze del 9 gennaio 1997, Rutten (C-383/95; in prosieguo: la «sentenza Rutten», EU:C:1997:7, punto 22), e del 10 aprile 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punto 18).

---

[28](#) V. sentenza Koelzsch (punto 41 e giurisprudenza citata).

---

[29](#) Infatti, secondo la Corte, in questo primo Stato il lavoratore esercita la sua *funzione economica e sociale* e l'ambiente professionale e politico influisce sull'attività lavorativa. Di conseguenza, l'osservanza delle norme di tutela del lavoro previste dal diritto di tale paese deve essere, per quanto possibile, garantita. V. sentenza Koelzsch (punto 42).

---

[30](#) A tal riguardo, nelle sue conclusioni nella causa Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, paragrafo 83), l'avvocata generale Trstenjak aveva sottolineato che «non è possibile muovere da una generale presunzione secondo cui tutte le nozioni identiche o simili sono da interpretarsi uniformemente, ma è invece necessario porsi sempre la questione dell'uniformità interpretativa con riferimento a ciascun caso specifico».

---

[31](#) V. sentenza Koelzsch, punto 45.

---

[32](#) V. nota 22 delle presenti conclusioni.

---

[33](#) V. sentenza Koelzsch (punto 48). A tal riguardo, v. conclusioni dell'avvocata generale Trstenjak nella causa Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, paragrafi da 93 a 96).

---

[34](#) V. sentenza Koelzsch (punto 50).

---

[35](#) È importante rilevare che ciò che deve essere al centro della valutazione del giudice nazionale è l'attività del lavoratore e non quella del datore di lavoro: v. van Calster, G., *European Private International Law*, Bloomsbury, 2016, pag. 111.

---

[36](#) V. sentenza Koelzsch, punto 49. Questi stessi indizi sono stati presi in considerazione dalla Corte nel caso particolare del trasporto nel settore marittimo [v. sentenza Voogsgeerd (punto 38)]. Nel caso specifico del trasporto nel settore aereo, la Corte ha ritenuto che occorre anche tener conto del luogo in cui sono stazionati gli aerei a bordo dei quali l'attività viene svolta abitualmente [v. sentenza Nogueira e a. (punto 64)].

---

[37](#) V. sentenza Nogueira e a. (punto 62 e giurisprudenza citata).

---

[38](#) V. paragrafo 36 delle presenti conclusioni.

---

[39](#) Tale articolo è divenuto l'articolo 19, paragrafo 2, del regolamento Bruxelles I, a sua volta divenuto l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I *bis*. Ricordo che l'espressione «a partire dal quale» non è stata aggiunta dal legislatore dell'Unione alla prima disposizione al momento dell'adozione del regolamento Bruxelles I, ma lo è stata alla seconda disposizione al momento dell'adozione del regolamento Bruxelles I *bis*.

---

[40](#) V., per quanto riguarda i lavoratori che svolgono un'attività di rappresentanza commerciale in più Stati, sentenze del 13 luglio 1993, Mulox IBC (C-125/92; in prosieguo: la «sentenza Mulox IBC», EU:C:1993:306, punti 25 e 26), e Rutten (punti 25 e 27). Ricordo che è nella prima di tali sentenze che la Corte si è pronunciata, per la prima volta, sul caso di un lavoratore che svolge il suo lavoro in più Stati contraenti.

---

[41](#) L'articolo 8, paragrafo 2, del regolamento Roma I così dispone: «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 corsivo è mio.

---

[42](#) Come rilevano gli autori della dottrina, tale precisazione mira a tutelare meglio i lavoratori la cui esecuzione del lavoro comporta numerosi spostamenti, come avviene nel caso del personale nei settori del trasporto internazionale, aereo o marittimo, in quanto tale personale è spesso collegato ad una base di lavoro fissa. V., in tal senso, Francq, S., «Le règlement Rome I sur la loi applicable aux obligations contractuelles. De quelques changements...», *Journal du droit international (Clunet)*, 2009, vol. 36, n. 1, pagg. da 41 a 69. Secondo l'avvocata generale Trstenjak, la modifica è significativa in quanto dimostra, in particolare, di attribuire a tale disposizione un'interpretazione estensiva; v. le sue conclusioni nella causa Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, paragrafo 77).

---

[43](#) V., a tal riguardo, nota 40 delle presenti conclusioni.

---

[44](#) Punto 26 di tale sentenza. Si ricorda che in tale causa si trattava di un dipendente, cuoco, assegnato in ordine successivo dal suo datore di lavoro ad impianti marittimi situati sulla piattaforma continentale adiacente ai Paesi Bassi e poi nelle acque territoriali danesi.

---

[45](#) V. paragrafo 39 delle presenti conclusioni. Infatti, il sig. Weber non disponeva in uno degli Stati contraenti interessati di un ufficio che avrebbe costituito «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». V. sentenza Weber (punto 48).

---

[46](#) V. sentenza Weber (punto 49).

---

[47](#) V. sentenza Weber (punti 49 e 2 del dispositivo).

---

[48](#) V. sentenza Weber (punto 50). Al riguardo, la Corte ha dichiarato che in tale ipotesi, nella quale il lavoratore, durante tutto il periodo di lavoro in questione, aveva esercitato stabilmente la stessa attività a vantaggio del datore di lavoro, il *criterio qualitativo*, ricavato

dalla natura e dall'importanza del lavoro svolto in vari luoghi degli Stati contraenti, era privo di ogni pertinenza; v. sentenza Weber (punto 51).

---

[49](#) V. sentenza Weber (punti 58 e 2 del dispositivo). Ricordo che il criterio temporale era già emerso nella sua giurisprudenza precedente, combinato con un criterio qualitativo che tiene conto dell'esistenza di un ufficio a partire dal quale il lavoratore organizza le proprie attività professionali; v., al riguardo, sentenza Rutten (punto 27).

---

[50](#) V. sentenza Weber (punto 52).

---

[51](#) V. sentenza Weber (punti 58 e 2 del dispositivo).

---

[52](#) V. sentenza Weber (punto 54).

---

[53](#) V. sentenza Weber (punti 53, 58 e 2 del dispositivo). Per quanto riguarda il punto 53 di tale sentenza, tengo a sottolineare che l'utilizzo da parte della Corte dell'espressione «presentasse nessi più stretti con un altro luogo di lavoro» non deve essere confuso con la clausola di eccezione contenuta nell'ultima frase dell'articolo 6, paragrafo 2, della Convenzione di Roma. Occorre ricordare che, in detta sentenza, la Corte ha interpretato l'articolo 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles che non prevedeva una siffatta clausola di eccezione.

---

[54](#) V., a tale proposito, paragrafi 48 e da 50 a 57 delle presenti conclusioni.

---

[55](#) Punti da 24 a 26 di tale sentenza.

---

[56](#) Punti 23 e 27 di tale sentenza. V. paragrafo 43 delle presenti conclusioni.

---

[57](#) V. paragrafo 43 delle presenti conclusioni.

---

[58](#) Tale criterio si basa sulla natura e sull'importanza del lavoro svolto in diversi luoghi degli Stati contraenti, nel caso in cui possa essere individuato un centro effettivo delle attività del lavoratore. V., in tal senso, sentenza Koelzsch (punti da 48 a 50).

---

[59](#) Tale criterio si basa sulla rispettiva durata del tempo di lavoro svolto in ciascuno Stato contraente, applicabile quando il lavoratore ha svolto, durante tutto il periodo di lavoro di cui trattasi, la stessa attività a vantaggio del suo datore di lavoro. V., in tal senso, sentenza Weber (punti 51 e 52).

---

[60](#) V. paragrafi 37 e 44 delle presenti conclusioni.

---

[61](#) Tale espressione, che non deve essere confusa con la clausola di eccezione contenuta nell'ultima frase dell'articolo 6, paragrafo 2, della Convenzione di Roma (v. nota 53 delle presenti conclusioni), sembra ispirarsi al punto 25 della sentenza Mulox IBC: «Il giudice nazionale potrebbe prendere in considerazione il fatto che, al momento in cui è sorta la controversia dinanzi ad esso pendente, il lavoratore svolgeva la sua attività esclusivamente nel territorio del detto Stato contraente».

---

[62](#) V., in tal senso, sentenza Weber (punti 53 e 54).

---

[63](#) Ciò detto, mi sembra importante osservare che, se l'oggetto della controversia si colloca all'inizio del rapporto di lavoro, ad esempio, quando si tratta di un risarcimento del lavoratore per fatti verificatisi all'inizio del rapporto contrattuale, è tale periodo che dovrebbe essere preso in considerazione dal giudice nazionale nella valutazione del luogo abituale di lavoro.

---

[64](#) Si tratterebbe, ad esempio, dell'ipotesi in cui la parte essenziale delle funzioni del lavoratore sia stata svolta per dodici mesi in un primo paese, poi per dieci mesi in un altro.

---

[65](#) V., *a contrario*, per quanto riguarda l'articolo 6, paragrafo 1, lettera b), del regolamento Roma I, le mie conclusioni nella causa Liechtensteinische Landesbank (Österreich) (C-279/24, EU:C:2025:380, paragrafo 53).

---

[66](#) Tale criterio temporale potrebbe essere combinato con il criterio qualitativo relativo al fatto che, durante lo stesso periodo, il lavoratore era stato iscritto alla previdenza sociale francese dal suo datore di lavoro. V. nota 48 delle presenti conclusioni.

---

[67](#) V. sentenza Koelzsch (punto 42) e nota 29 delle presenti conclusioni.

---

[68](#) Infatti, come giustamente sottolineato dalla Commissione, tale obiettivo non sarebbe garantito se il lavoratore nel procedimento principale non beneficiasse allo stesso modo delle tutele concesse dal diritto francese in materia di risoluzione del contratto di un altro lavoratore che sia stato assunto solo un anno e mezzo prima della risoluzione del contratto e che abbia svolto durante lo stesso periodo di un anno e mezzo più della metà del suo lavoro in Francia.

---

[69](#) V. sentenza del 6 ottobre 2009, ICF (C-133/08, EU:C:2009:617, punti 23 e 44).

---

[70](#) La Corte prevede tre condizioni: la *durata dell'attività* esercitata in un luogo determinato, l'esercizio di tale attività per *un certo lasso di tempo in un luogo determinato* e la *chiara volontà delle parti* che quest'ultimo sia destinato a diventare un nuovo luogo di lavoro abituale. V. sentenza Weber (punti 54 e 2 del dispositivo).

---

[71](#) V. punto 28 e nota 15 delle presenti conclusioni.

---

[72](#) Tale criterio di collegamento è previsto all'articolo 19, paragrafo 2, lettera a), del regolamento Bruxelles I, divenuto articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I *bis*. Sebbene detto criterio non sia sempre trasponibile per stabilire la legge applicabile (*tempus regit actum*), *forum* e *ius* possono coincidere quando l'oggetto della controversia si colloca alla fine del rapporto di lavoro. Dato che il regolamento Bruxelles I è entrato in vigore il 1° marzo 2002, ossia 2 giorni dopo la pronuncia della sentenza Weber (punto 54), tale criterio potrebbe, in applicazione di tale giurisprudenza, determinare il giudice competente nell'ipotesi in cui l'oggetto della controversia riguardi la risoluzione del contratto, a condizione che esista una chiara volontà delle parti e che tale «ultimo luogo» sia stabile e duraturo.

---

[73](#) V. le conclusioni dell'avvocata generale Trstenjak nella causa Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, paragrafo 81