

L'autonomia negoziale e la protezione del lavoratore transfrontaliero: riflessioni a margine del caso Locatrans Sàrl

di R. Silvestre - 26 febbraio 2026

1. Premessa

Il presente commento muove dalla disamina della controversia di lavoro tra la società di trasporti Locatrans Sàrl, datore di lavoro, e il dipendente ES, inserendosi nel solco interpretativo del diritto internazionale privato (con particolare riguardo alla Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali in GUUE C 27/34 del 26 gennaio 1998). In specie, la vicenda offre lo spunto per riflettere sull'europeizzazione della materia avvenuta, grazie al Trattato di Amsterdam, con l'acquisizione da parte dell'allora CE (oggi UE) della competenza normativa nel campo della cooperazione giudiziaria in materia civile. Evidenzia, inoltre, la piena continuità giuridica tra la disciplina convenzionale e i successivi sviluppi normativi europei. (BARIATTI, *Diritto internazionale privato dell'Unione europea*, in BARATTA (a cura di), *Dizionari del diritto privato promossi da N. Irti. Diritto internazionale privato*, Milano, 2011, pp. 128 ss.; BASEDOW, *The Communitarization of the Conflict of Laws under the Treaty of Amsterdam*, in *Common Mark. Law Rev.*, 2000, 687; POCAR, *La comunitarizzazione del diritto internazionale privato: una "European conflict of laws revolution?"*, in *Riv. dir. int. priv. proc.*, 2000, 4, 873 ss., 1 ss. Reg. 593/2008/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) in GUUE L 177/6 del 4 luglio 2008. In dottrina cfr. LUZZATTO, *Riflessioni sulla cd. comunitarizzazione del diritto internazionale privato*, in VENTURINI, BARIATTI (a cura di), *Nuovi strumenti del diritto internazionale privato. Liber Fautso Pocar*, Milano, 2009, 613 ss.).

Al centro del contenzioso è posta l'esigenza di un equo bilanciamento tra libertà negoziale, sancita dalla Convenzione di Roma del 1980 e dal corrispettivo Regolamento Roma I, e la garanzia ineludibile di una tutela effettiva del lavoratore, quale parte debole del rapporto contrattuale.

La disputa, infatti, è originata dalle posizioni contrapposte delle parti in causa circa la disciplina applicabile al contratto individuale da esse stipulato nell'ottobre 2002. Detto contratto, secondo quanto stabilito dalla Convenzione di Roma cit., non costituisce solo un accordo sulle prestazioni, ma un atto di esercizio della libertà negoziale sotto il profilo internazional-privatistico.

Le parti, in effetti, hanno espressamente designato la legge lussemburghese come *lex contractus*, in un contesto di mobilità transfrontaliera che vede l'attività lavorativa di ES distribuirsi tra Germania, Benelux, Italia, Spagna, Portogallo e Austria.

Oggetto di diversi ricorsi, la questione è poi stata sottoposta alla Corte di Cassazione francese, la quale ha operato un rinvio pregiudiziale sull'interpretazione dell'art. 6 della Convenzione di Roma cit. chiedendo alla Corte di giustizia se, nell'individuazione della legge applicabile, si debba considerare l'intera durata del rapporto o solo il periodo più recente in cui il lavoratore ha esercitato l'attività in modo duraturo in un nuovo luogo.

La decisione della Corte (C. giust., Sez.I, 11 dicembre 2025, C-485/24, *Locatrans Sàrl*) è giunta a chiarire, in primo luogo, il contenuto delle disposizioni della Convenzione di Roma cit. e del Reg. Roma I cit. che disciplinano l'autonomia privata, le quali mirerebbero a elevare la natura di quest'ultima, da elemento accessorio a principio regolatore dei conflitti di leggi (cfr. FERACI, *L'autonomia della volontà nel diritto internazionale privato dell'Unione europea*, in *Riv. dir. int.*, 2013, pp. 424 ss.).

Ha imposto, in secondo luogo, un'interpretazione restrittiva delle eccezioni a tale autonomia, qualificata giustappunto come regola generale, per non svuotare di significato la volontà genuina dei contraenti, sia essa espressa o implicitamente deducibile con certezza dalle circostanze del caso. Una simile interpretazione mira, di fatto, a preservare la validità formale e sostanziale del contratto.

Ha evidenziato, in terzo luogo, come la scelta della legge applicabile trovi un limite invalicabile nelle norme imperative di protezione dello Stato in cui il lavoro viene effettivamente svolto. La decisione sottolinea un dato oggettivo fondamentale: nonostante la sede legale in Lussemburgo, il fatto che almeno il 50% dell'attività lavorativa sia prestata in Francia rende le norme francesi sul licenziamento applicabili in via prevalente.

Nondimeno, per evitare qualsivoglia decisione giudiziaria arbitraria, la Corte ha individuato precisi elementi oggettivi di collegamento atti a rendere la scelta della legge prevedibile e non pretestuosa. Tra i fattori che il giudice è chiamato a valutare figurano, oltre al luogo di versamento degli oneri contributivi e il relativo regime previdenziale, le effettive condizioni di lavoro e la retribuzione percepita, nonché il luogo in cui è stato svolto l'ultimo periodo di esecuzione del contratto, qualora esso appaia destinato a stabilizzarsi.

Alla luce di quanto premesso, il contributo si propone di esaminare l'impianto della Convenzione di Roma del 1980, analizzandone la logica interna e l'evoluzione giurisprudenziale. In particolare, attraverso l'analisi del caso *Locatrans*, tenterà di delineare il confine sottile tra la stabilità del contratto e la dinamicità della tutela del lavoro itinerante.

Per completezza di riferimenti, ad ausilio anche del lettore, sono qui pubblicate, oltre alla sentenza, la domanda pregiudiziale proposta dalla *Cour de Cassation, Chambre Sociale* (Francia),¹⁰ luglio 2024, e le Conclusioni presentate dall'Avvocato Generale presso la Corte di Giustizia presentate il 3 luglio 2025.

2. I fatti di causa

La vicenda processuale trae origine da una controversia di lavoro insorta tra il lavoratore ES e la *Locatrans Sàrl* una società di trasporti con sede a Bettembourg, in Lussemburgo, presso la quale il lavoratore ha prestato servizio in qualità di conducente dal 15 ottobre 2002. Attraverso il contratto di lavoro individuale stipulato tra le parti, queste ultime hanno pattuito un orario mensile di 166 ore e stabilito espressamente che il rapporto sia regolato dalla legge lussemburghese, indicando come aree geografiche prevalenti per l'attività di trasporto la Germania, i paesi del Benelux, l'Italia, la Spagna, il Portogallo e l'Austria.

Nel gennaio 2014 la società ha comunicato a ES la decisione di ridurre l'orario a 35 ore settimanali a partire dal luglio successivo, incontrando l'opposizione del dipendente. Successivamente, il 31 marzo 2014, la *Locatrans* ha informato ES che, sulla base di un'analisi dell'at-

tività svolta nei 18 mesi precedenti, è emerso che egli ha eseguito oltre il 50% della prestazione lavorativa in Francia, rendendo necessaria la sua iscrizione al sistema di sicurezza sociale francese. Il rifiuto del lavoratore di accettare la riduzione d'orario ha condotto alla risoluzione del rapporto nel luglio 2014, circostanza che, comunicata dalla Locatrans a ES, è stata da quest'ultimo accettata tramite ricorso proposto nel gennaio 2015 dinanzi al tribunale del lavoro di Digione.

Unitamente alla risoluzione del contratto ES ha richiesto diverse indennità.

Sebbene in primo grado il ricorso sia stato respinto sulla base della legge lussemburghese scelta dalle parti, la Corte d'appello di Digione nel maggio 2019 ha annullato tale decisione rilevando che, nonostante la scelta contrattuale del diritto lussemburghese, il datore di lavoro ha riconosciuto che ES ha svolto parte essenziale del suo lavoro in Francia. Di conseguenza, applicando l'art. 6 della Convenzione di Roma, i giudici d'appello hanno stabilito che la scelta delle parti non può privare il lavoratore della protezione garantitagli dalle norme imperative francesi relative alla risoluzione del contratto, riqualificando l'estinzione del rapporto come licenziamento privo di giusta causa e condannando la società Locatrans al versamento di talune indennità.

Detta società ha impugnato, quindi, la sentenza dinanzi alla Corte di cassazione francese, la quale ha sospeso il procedimento per sottoporre alla Corte di Giustizia un quesito pregiudiziale di interpretazione relativo alla determinazione della legge applicabile in mancanza di scelta delle parti.

3. Il quadro normativo e domanda pregiudiziale

Come anticipato, il quadro normativo entro il quale si inserisce la controversia in commento è la Convenzione di Roma cit., confluita nel Reg. Roma I cit.

La Convenzione di Roma detta, invero, una disciplina pionieristica di armonizzazione del diritto internazionale privato. Essa è stata trasposta poi attraverso il Reg. Roma I cit. nell'ordinamento giuridico dell'UE, il cui scopo è implementare la certezza del diritto e la prevedibilità delle soluzioni giudiziarie nel complesso mercato comune, in cui vige la libera circolazione dei lavoratori.

La norma caposaldo è collocata al Titolo II sull'armonizzazione della disciplina contrattuale all'art.3 (nel reg. Roma I vige perfetta corrispondenza della normativa di riferimento) e sancisce il principio di autonomia delle parti nella scelta della disciplina contrattuale. Parallelamente, la determinazione della legge contrattuale applicabile ad opera delle parti avviene in forma libera, espressa o tacita (desumibile dalle circostanze di fatto o dalle disposizioni del contratto).

A tal proposito, va rammentato che nell'ordinamento UE l'autonomia privata è da considerarsi un principio regolatore cardine, mentre le eccezioni sono circoscritte a un'interpretazione rigorosa e restrittiva.

Inoltre, la validità del contratto, stipulato con il consenso delle parti sulla legge applicabile, è condizionata da requisiti di forma e sostanza. Con particolare riguardo ai primi, il contratto è valido se compatibile con la *lex loci contractus* (se le parti sono nello stesso Paese) o alla legge del luogo di una delle parti. Quanto invece, alle condizioni sostanziali, la validità del

contratto dipenderà dalla sua conformità alla volontà dei contraenti sulla legge prescelta, o, in alternativa, alla legge del luogo di residenza abituale (le corrispondenti disposizioni sono da rimandare agli artt.8 della Convenzione cit., 10 del Reg. cit. quanto ai requisiti di validità sostanziale; agli art. 9 della Convenzione cit., 11 del Reg. cit., quanto ai requisiti di validità formale).

La Convenzione di Roma, nondimeno, all'art. 6 stabilisce che il dettato dell'art.3 può essere oggetto di deroga, allorquando la fattispecie regolata è un rapporto di lavoro, del quale la Convenzione riconosce un'intrinseca disparità in termini di forza contrattuale.

Invero, l'art. 6 parr.1 e 2 (corrispondente art. 8 del Regolamento Roma I) della Convenzione in oggetto introduce norme di conflitto che derogano all'autonomia negoziale delle parti, nella misura in cui la scelta delle parti non può privare il lavoratore della protezione garantita dalle norme imperative della legge che si applicherebbe in mancanza di scelta. Per norme imperative si intenderebbero le disposizioni di legge impassibili di deroga contrattuale (ad es. disciplina dei licenziamenti, dell'orario di lavoro).

In ogni caso, nelle ipotesi di mancanza di scelta o per determinare il nucleo protettivo di norme imperative, la Convenzione individua criteri di collegamento oggettivi.

In primo luogo, il contratto di lavoro è regolato dalla legge del paese in cui il lavoratore svolge attività abituale, non rilevando i periodi di mobilità temporanea. Per i lavoratori la cui prestazione, invece, è caratterizzata da mobilità prevalente, la legge applicabile è quella del luogo a partire dal quale è adempiuta parte sostanziale delle obbligazioni contrattuali.

A seguire, l'applicazione della legge del paese in cui si trova la sede che ha provveduto ad assumere il lavoratore costituisce un criterio eccezionale e sussidiario, che rileva solo se non è in alcun modo individuabile il luogo abituale della prestazione.

A tal riguardo, diverse pronunce della Corte di giustizia, invocate sull'interpretazione del requisito dell'abitudine del luogo di lavoro ai fini della determinazione della *lex contractus* applicabile, provano l'intenzione della medesima di conferire una data univocità ai criteri di collegamento nelle ipotesi di conflitto normativo. La finalità è quella di garantire una continuità giuridica alla tutela del lavoratore nelle ipotesi di frammentazione del rapporto di lavoro e di mantenere un'unica disciplina contrattuale per l'intera durata del rapporto di lavoro.

In particolare, in costanza di prestazione di lavoro eseguita in più Stati contraenti è emersa una pluralità di elementi che, attraverso l'analisi dei singoli rapporti contrattuali, ha indotto i giudici europei a individuare il criterio per determinare la legge applicabile al caso concreto.

Il primo è il centro di gravità delle attività professionali, a cui la Corte ha associato la connessione logistica e di strumenti d'ufficio per organizzare l'attività, ovvero il luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività e dove sono ubicati giustappunto gli strumenti d'ufficio (C.giust., 9 gennaio 1997, C-383/95, *Rutten*, sull'art. 5, punto 1 della Convenzione di Bruxelles corrispondente all'art. 21 del Regolamento di Bruxelles 1bis 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).

Il secondo consiste nel centro di gravità temporale, identificato nell'esercizio di attività durevole in un determinato luogo. Al contrario, il criterio della continuità temporale assoluta diviene irrilevante se un centro di gravità professionale è chiaramente identificabile dal consenso prestato dalle parti nell'elezione di un diverso luogo di attività.

L'importanza del principio della temporalità del rapporto di lavoro viene meno, secondo la Corte, ove l'oggetto della controversia presenti elementi di contatto più stretti con altro luogo di lavoro (importanza dell'elemento spaziale). Il giudice nazionale resta comunque il titolare della decisione ultima sull'individuazione del luogo di lavoro abituale ai sensi della Convenzione di Bruxelles (C. giust., 27 febbraio 2002 C-37/00, *Weber*, sull'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles).

Il terzo criterio è individuato nel luogo a partire dal quale il lavoratore adempie la parte principale dei suoi obblighi (C. giust., 15 marzo 2011, C-29/10, *Koelzsch*, sull'art. 6 par.2 lett. a) della Convenzione di Roma).

Muovendo da tali presupposti, la Corte ha ampliato la portata del concetto di luogo di abituale svolgimento del lavoro. Tale evoluzione risulta coerente con il Regolamento Roma I, il quale stabilisce che il criterio dell'abitualità della prestazione rimanga valido anche qualora il dipendente operi temporaneamente in uno Stato diverso.

Si rileva, dunque, come il *favor lavoratori* da principio portante della Convenzione di Roma sia traslitterato con siffatta portata anche nel Regolamento Roma I (CLERICI, *Quale favor per il lavoratore nel Regolamento Roma I?*, in VENTURINI, BARIATTI (a cura di), *Liber Fausto Pocar, Nuovi strumenti del diritto internazionale privato*, Giuffrè Editore, 2009).

D'altra parte, la tutela del contraente debole costituisce il fulcro interpretativo anche delle norme della Convenzione di Bruxelles riguardanti la competenza giurisdizionale sui contratti di lavoro. Principio, peraltro, consolidato dalla giurisprudenza con specifico riferimento alle ipotesi di prestazioni lavorative eseguite in una pluralità di Stati (C. giust., 15 marzo 2011, C-29/10, *Koelzsch* cit.). In più, per prevenire il rischio di abusi da parte dei datori legati alla scelta della legge applicabile, il Regolamento Roma I impone un set di norme protettive inderogabili a favore del lavoratore (MORRONE, *Il Regolamento "Roma I": le norme a tutela dei lavoratori*, in *DL*, 2001). Si tratta di un nucleo duro fermamente salvaguardato dalla giurisprudenza europea.

Da ultimo, ma non per questo meno significativamente, la Corte ha introdotto una rilevante eccezione ai criteri ordinari. Ha, in altre parole, stabilito che il giudice nazionale potrà discrezionalmente applicare la legge di un altro Stato, allorché, malgrado l'individuazione di un luogo di lavoro abituale, l'insieme delle circostanze evidenzia un collegamento molto più stretto tra il contratto e l'ordinamento di quest'ultimo. I fattori di collegamento che il giudice è chiamato a valutare nel caso di specie sono il paese in cui il lavoratore versa le imposte e le tasse sui redditi della sua attività nonché quello in cui egli è iscritto al sistema di previdenza sociale ed ai diversi regimi pensionistici, di assicurazione malattia e di invalidità. *A fortiori*, dovrà verificare i parametri presi in considerazione per stabilire la retribuzione e le altre condizioni di lavoro (C. giust., 12 settembre 2013, C-64/12 *Schlecker*, sull'art. 6, par.2, della Convenzione di Roma).

Quanto esposto finora conferma il consolidamento di un orientamento giurisprudenziale finalizzato a stabilire livelli minimi di protezione. E il caso in esame si pone in linea di continuità con tale indirizzo. Nella fattispecie, il lavoratore sostiene che la propria sede di servizio non sia mutata nel tempo. Egli avrebbe infatti operato stabilmente in Francia, circostanza apparentemente confermata dalla società Locatrans alla cessazione del rapporto.

Su queste basi, la Cassazione remittente, dunque, ha valorizzato due fattori concomitanti (punti 23-25). Il primo è il centro di gravità della prestazione rilevato nel luogo di adempimento delle obbligazioni contrattuali. Il secondo è la dimensione temporale della medesima prestazione.

Pertanto, l'abitudine del lavoro rende irrilevante il mutamento del luogo purché, secondo la chiara volontà delle parti, questo stesso sia destinato a diventare sede di lavoro abituale.

Di conseguenza, se il luogo di lavoro muta nel tempo, il giudice deve valutare il rapporto nel suo insieme, privilegiando il nuovo centro abituale a tutela del lavoratore.

Il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia, chiamata a interpretare gli artt. 3 e 6 della Convenzione di Roma, è volto, così, a chiarire, se, in assenza di scelta della legge applicabile, si debba considerare l'intero arco contrattuale o l'ultimo luogo di esercizio duraturo (punto 28).

Ad avviso del giudice, le soluzioni prospettate dalla Corte mirano anche a risolvere conflitti di competenza aggirando il rischio di frammentazione giuridica e incertezza sul piano delle tutele; rischio che al contrario genererebbe la moltiplicazione dei fori competenti.

4. La sentenza della CGUE scioglie i nodi?

Confermando, nelle finalità, le argomentazioni dell'Avvocato Generale Norkus (Conclusioni AG, 3 luglio 2025, C-485/24, *Locatrans Sàrl*), innanzitutto, la Corte di giustizia ha rammentato che ai fini della determinazione della legge applicabile alle obbligazioni contrattuali è l'autonomia delle parti a delimitare il rapporto contrattuale. Alternativamente, si applica la regola sussidiaria del luogo dove detto rapporto presenta il collegamento più stretto in mancanza di scelta ad opera delle parti (artt. 3 e 4 della Convenzione di Roma) (punti 33-35).

Ha precisato che la disciplina derogatoria di cui all'art. 6 della Convenzione di Roma cit. in rapporto al contratto individuale di lavoro, da un lato, limita la libertà delle parti di scegliere la legge applicabile (art. 6 par. 1) e, dall'altro, fissa nel luogo di lavoro abituale, nella sede che ha assunto il lavoratore e nel collegamento spaziale del contratto (art. 6 lett. b) e ultima frase par. 2) i criteri di determinazione della legge in mancanza di scelta (art. 6 par. 1 lett. a).

L'applicazione della disciplina derogatoria può, in altre parole, ad avviso della Corte, condurre all'applicazione di una legge diversa da quella scelta dalle parti contrattuali, indipendentemente che le parti abbiano scelto o non scelto la *lex contractus* (punto 36). In entrambe le ipotesi, la normativa *de qua* mira a un delicato equilibrio tra la protezione del lavoratore, l'esigenza di certezza del diritto e la prevedibilità della legge applicabile.

Data la chiarezza e la specificità dei criteri di collegamento indicati dalla Convenzione di Roma, quando è chiamato ad applicare l'art. 6 della medesima, il giudice dovrà, tuttavia, tenere conto di questi stessi criteri in ottemperanza ai principi di prevedibilità della legge e di certezza del diritto nelle relazioni contrattuali.

In tale contesto, il requisito eletto al fine della individuazione della legge pertinente è quello del luogo di svolgimento abituale della prestazione lavorativa (art. 6 par.2 lett.a). Viceversa, il criterio della sede di assunzione configura un criterio eccezionale che coordina la decisione del giudice che non possa individuare il luogo dove il lavoratore svolge abitualmente l'attività.

Compatibilmente con una sua interpretazione estensiva, qualora il lavoratore svolga la sua attività in più Stati contraenti, il criterio del paese del compimento abituale del lavoro deve essere inteso nel senso che 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 proprie attività» (punto 42; C. giust., 15 dicembre 2011, C-384/10, *Voogsgaerd*, punto 37)

Nel caso di specie, secondo i giudici del Kirchberg, il criterio del collegamento più stretto non può essere rinvenuto nel medesimo luogo di lavoro abituale, in quanto quest'ultimo è stato spostato nel territorio di un altro Stato contraente nell'ultimo periodo di esecuzione del suo contratto di lavoro.

Pertanto, in mancanza di precisazione in merito al periodo del rapporto di lavoro da prendere in considerazione per determinare il paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro, occorre tener conto del rapporto di lavoro nel suo insieme (punto 44).

Per quanto riguarda la dimensione temporale del lavoro abituale (ovvero per stabilire il lasso temporale di riferimento per definire un'attività stabile e duratura), la Corte ha respinto il parallelismo di discipline contenute nella Convenzione di Roma da un lato e nella Convenzione di Bruxelles dall'altro evocato dal giudice rinviante, dal momento che le due convenzioni perseguono obiettivi distinti seppur orientati a finalità di tutela.

Esse operano su piani diversi (sostanziale l'una. Processuale la seconda) e non sempre è possibile una trasposizione univoca delle interpretazioni (punto 51). Tanto è vero che nella trasposizione delle norme della Convenzione di Roma nel Regolamento Roma I, il legislatore non ha inteso proporre la differenziazione temporale dell'attività tra un luogo e l'altro che invece risulta tanto nella Convenzione di Bruxelles quanto nei suoi adattamenti nei Regolamenti Bruxelles I e I bis (punto 53).

Coordinando la dimensione temporale e spaziale dell'attività lavorativa, la Corte ha stabilito che, qualora non sia determinabile il luogo in cui il lavoratore compie abitualmente la sua attività, o nel caso della legge prescelta operi una *deminutio* della tutela del lavoratore, si applicheranno i criteri sussidiari (in questo caso la sede di assunzione è Bettemburg).

Su tale scenario si innesta il potere-facoltà del giudice nazionale di valutare l'insieme degli elementi che caratterizzano il rapporto di lavoro ed esaminare quello o quelli che, a suo parere, risultano maggiormente significativi, purché l'esame conduca a risultati più vantaggiosi per il lavoratore.

Tra essi figurano gli oneri contributivi, la previdenza sociale, il regime pensionistico e assicurativo, retribuzione e altre condizioni di lavoro, nonché le circostanze di fatto dalle quali il giudice deduca l'abitualità del luogo di ultima esecuzione del contratto di lavoro.

D'altra parte, la Convenzione rafforza la fiducia nella stabilità dei rapporti tra le parti del contratto, offrendo un sistema di determinazione della legge applicabile chiaro e prevedibile con un certo grado di certezza. Conformemente a tale obiettivo, i criteri di determinazione della legge applicabile devono fondarsi su fattori oggettivi e riscontrabili (punto 62).

La Corte ha concluso che, sebbene manchino precisazioni temporali esplicite nella Convenzione, se il luogo di lavoro cambia stabilmente, tale nuovo centro di gravità diventa pertinente per la protezione del lavoratore.

Orbene, nel caso concreto spetterà al giudice nazionale stabilire se la legge applicabile sia quella francese o lussemburghese, benché quest'ultima sia stata eletta consensualmente dalle parti contrattuali, tenendo conto di tutti gli elementi del rapporto di lavoro. Tra essi figurano: l'ultimo luogo di lavoro abituale del lavoratore e l'obbligo di iscrizione alla previdenza sociale francese.

5. Conclusioni: Autonomia, protezione e norme imperative nel Regolamento Roma I

Si osserva come la giurisprudenza della CGUE e l'impianto della Convenzione di Roma (e successivamente del Regolamento Roma I) convergano nel considerare il lavoratore come il soggetto da tutelare prioritariamente. La relazione osmotica tra le disposizioni della Convenzione di Roma cit. e del Regolamento Roma I, come evidenziata dalla CGUE nella sentenza in commento, è manifestata nel rafforzamento del ruolo dell'autonomia delle parti come principio regolatore delle ipotesi di conflitto tra leggi relative alle obbligazioni contrattuali, mantenendo intatto il nucleo di norme inderogabili dell'UE (TREVES, *Norme imperative e di applicazione necessaria nella Convenzione di Roma del 19 giugno 1980*, in *RDIPP*, 1983, p. 25 ss.; GAROFALO, *Volontà delle parti e norme imperative*, in *RDIPP*, 1996; BIAGIONI, *Articolo 9 – Norme di applicazione necessaria*, in *NLCC*, 2009, p. 788-804).

Il Regolamento Roma I, in specie, eleva l'autonomia privata a regola imperativa nell'ordinamento giuridico UE, mentre le eccezioni devono essere interpretate restrittivamente (C. giust., 15 gennaio 1987, C-266/85, *Shenavai*, ECLI:EU:C:1987:11, punto 17; C. giust., 26 febbraio 1992, C-280/90, *Hacker*, ECLI:EU:C:1992:92, punto 15; C. giust., 13 ottobre 2005, C-73/04, *Klein*, ECLI:EU:C:2005:607, punto 15).

Sotto il profilo formale, l'art. 3 del Regolamento cit. tutela la validità della scelta se conforme alla legge scelta, alla *lex loci contractus* o alla legge del luogo di una delle parti (nel caso di contraenti situati in Stati diversi al momento della conclusione). In effetti, le disposizioni in esso contenute non richiedono che una scelta di legge sia obbligatoriamente esplicita, purché l'intenzione comune delle parti sia sufficientemente chiara. Una scelta implicita di legge applicabile sarà, invece, presunta quando una volontà genuina delle parti può essere dedotta con un ragionevole grado di certezza dalle clausole contrattuali o dalle circostanze del caso. Tuttavia, se le parti non prestano vicendevolmente consenso alla legge applicabile, si applica la legge del luogo di residenza abituale, preservando la validità sostanziale della legge applicabile (art. 10 del Regolamento Roma I; art. 8 della Convenzione di Roma del 1980, corrispondente).

Alla preminenza della volontà negoziale nella regolazione del rapporto segue una necessaria flessibilità nell'interpretare i criteri individuati dai contraenti. In linea con quanto esposto, assume particolare rilievo l'istituto del *dépeçage*, introdotto dal Regolamento Roma I, che

consente il frazionamento della disciplina applicabile, ammettendo le parti a sottoporre porzioni del contratto di lavoro a ordinamenti differenti. Più che un semplice espediente per localizzare singoli segmenti contrattuali, il *dépeçage* rappresenta uno strumento di flessibilità strategica. Esso permette infatti di modellare la regolamentazione in funzione delle specifiche operazioni economiche sottostanti, lasciando alle parti del rapporto il compito di individuare, di volta in volta, il diritto più idoneo alle proprie esigenze. (CARBONE, *Contratti internazionali tra conflitti di leggi, autonomia privata e regole comuni: un incontro possibile?*, in D'ANGELO, ROPPO (a cura di), *Annuario del Contratto*, Giappichelli, 2022).

Il *dépeçage* sottrae il rapporto di lavoro a una rigidità assoluta, garantendo ai privati la libertà di modulare le clausole e, parallelamente, offrendo al giudice lo spazio d'intervento necessario per riequilibrare la posizione del contraente debole.

Questa articolazione normativa è funzionale all'obiettivo di protezione del lavoratore ai sensi dell'art. 6, par. 2, della Convenzione di Roma in una duplice dimensione. Il primo elemento in funzione garantistica è rinvenibile nel criterio dell'abitudine. Qualora la prestazione lavorativa si sposti stabilmente in un nuovo contesto geografico, quest'ultimo diviene il parametro di riferimento per l'applicazione delle tutele, prevalendo sul centro di imputazione originario dei diritti (criterio della abitudine). Il secondo, invece, nel limite dell'eccezione. L'autonomia privata, per quanto espressione di flessibilità, non può mai essere strumentalizzata per aggirare le garanzie minime previste dall'ordinamento che presenta il collegamento più stretto con il rapporto di lavoro.

Inoltre, va evidenziato come ai sensi del diritto UE, la scelta della *lex contractus* non risponde alla necessità di rigide tassonomie nazionali, ma richiede l'applicazione efficace e uniforme del diritto, mentre i giudici nazionali hanno il compito di valorizzare l'affidamento e le reali intenzioni dei privati nel definire l'assetto regolatorio (C. giust., del 6 ottobre 2009, C-133/08, *Intermontane Interfrigo SC (ICF)*, ECLI:EU:C:2009:617).

Si comprende, dunque, come la disciplina europea in questa sede evocata abbia un connotato giuspubblicistico e sia, dunque, finalizzata alla tutela di interessi pubblici superiori.

Come sottolineato dalla dottrina, il rinvio alla legge regolatrice operato dalla Convenzione, e *de relato* il reg. cit., non è un mero richiamo a singoli articoli, ma un rinvio ordinamentale, ovvero investe l'ordinamento nel suo complesso (CANNIZZARO, *Lex contractus e contratti interni*, in *La giurisprudenza civile*, 2023, pp.585-590). Tale impostazione poggia su quattro pilastri.

In primo luogo, l'individuazione dell'ordinamento appropriato ad opera del giudice, il quale dovrà fondare la sua decisione su elementi oggettivi e non solo sulla volontà delle parti.

In secondo luogo, il bilanciamento tra l'uniformità del diritto UE e la tutela delle legittime aspettative dei privati riguardo alle tutele acquisite.

In terzo luogo, la presenza di un nucleo di norme europee inderogabili che limita l'autonomia contrattuale per garantire un'armonizzazione sistemica. Il regime normativo dell'Unione Europea individua nelle *mandatory rules* uno strumento essenziale per la salvaguardia del dipendente. Tali precetti inderogabili, appartenenti alla legislazione che sarebbe applicabile in

assenza di accordi specifici, offrono garanzie imprescindibili che si pongono come un limite invalicabile all'autonomia negoziale, a prescindere dalla *lex contractus* formalmente pattuita.

In ultimo, l'affidabilità della legge applicata. In effetti, l'acquisizione di un diritto in uno Stato membro è protetta dal principio del mutuo riconoscimento in virtù del quale uno Stato membro non può opporre al diritto acquisito le proprie norme sul conflitto tra leggi applicabili (KUIPERS, CARTESIO, GRUNKIN, *Mutual recognition as a vested rights theory based on party autonomy in private law*, in *EJLS*, 2009).

La vicenda *Locatrans*, pertanto, esemplifica nitidamente tale dinamica. Nonostante la sede della società sia ubicata in Lussemburgo e il contratto richiami la legge locale, l'esecuzione di una fitta parte dell'attività lavorativa in Francia ha imposto l'applicazione delle norme transalpine sui licenziamenti in quanto disposizioni imperative di tutela. La Corte ha infatti stabilito che, non appena una nuova sede lavorativa assume carattere di abitudine, essa debba essere determinante nella valutazione complessiva per individuare la legge regolatrice del rapporto.

Si deduce che l'approccio pretorio è volto al perseguimento di una finalità bivalente. Da un lato l'effettività della tutela, nella misura della garanzia per il lavoratore di una difesa sostanziale e processuale. Dall'altro lato, la certezza del diritto ancorata al mutuo riconoscimento, nella misura in cui i diritti acquisiti in uno Stato membro non vengano sacrificati sull'altare delle norme di conflitto nazionali.

In quest'ottica, determinare la legge applicabile non è un mero tecnicismo, ma un'operazione che coinvolge i principi fondanti dei Trattati UE. Non può revocarsi in dubbio, come del resto si evince dalle argomentazioni dei giudici europei, la necessità di un equilibrio tra l'applicazione uniforme del diritto e le legittime aspettative delle parti, equilibrio che appare ancorato alla verifica in sede processuale della sussistenza di elementi oggettivi e riscontrabili sulla base dei quali la legge è applicata.

In effetti, il diritto a una tutela effettiva e la prevedibilità delle norme si configurano come principi di ordine pubblico con i quali la disciplina contrattuale dovrà risultare evidentemente e fuor d'ogni dubbio compatibile.

Rosita Silvestre, dottore di ricerca in diritto dell'Unione europea nell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata".

Visualizza i documenti: [C. giust., sez. I^a, 11 dicembre 2025, causa C- 485/24, Locatrans Sàrl](#); [Avv. generale, conclusioni 3 luglio 2025, causa C-485/24, Locatrans Sàrl](#); [Cour de cass., Chambre sociale, 10 luglio 2024, n. 19-24.978](#)