

Licenziamento transnazionale e “mosaico normativo”: la Cassazione riafferma l’unità della legge applicabile nel Regolamento Roma I

di A. A. Brivio - 20 giugno 2026

La sentenza della Corte di Cassazione n. 26173 del 25 settembre 2025 affronta il tema dell’individuazione della legge applicabile ai rapporti di lavoro caratterizzati da elementi di internazionalità. La sentenza si sofferma in particolare sui limiti dell'autonomia privata nella scelta della disciplina regolatrice del contratto individuale di lavoro.

La controversia trae origine dal licenziamento disciplinare intimato a un lavoratore dipendente, assunto con qualifica di quadro e impiegato prevalentemente in un cantiere sito in Romania. Il contratto individuale prevedeva l’applicazione della legge romena, nonostante il rapporto presentasse numerosi elementi di collegamento con l’ordinamento italiano.

Il lavoratore impugnava il recesso deducendo l’illegittimità del licenziamento disciplinare per violazione delle garanzie procedurali previste dall’art. 7 dello Statuto dei lavoratori. Censurava in particolare l’assoluta genericità della contestazione disciplinare, nonché l’assenza dei requisiti di specificità, determinatezza e tempestività.

Il Tribunale di Roma riteneva applicabile la legge italiana, ai sensi dell’art. 8 del Regolamento Roma I, in ragione del più stretto collegamento del rapporto con l’Italia. Muovendo da tale premessa, dichiarava illegittimo il licenziamento, assimilando la contestazione disciplinare generica all’omessa contestazione e applicando la tutela reintegratoria attenuata prevista dal d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

La Corte d’Appello di Roma confermava l’illegittimità del recesso, ma escludeva la reintegrazione. Riteneva infatti applicabile, sotto il piano delle conseguenze sanzionatorie, la legge romena scelta dalle parti, riconoscendo esclusivamente una tutela indennitaria pari a cinque mensilità.

Tale impostazione si fondava sull’assunto che il principio di tutela contro il licenziamento arbitrario avrebbe natura inderogabile, mentre non presenterebbe il medesimo carattere la specifica tutela reintegratoria. Quest’ultima potrebbe dunque essere esclusa convenzionalmente. La Corte di Cassazione censurava tale soluzione, ritenendola incompatibile con il sistema delineato dal Regolamento Roma I.

Per meglio comprendere il fatto alla nostra attenzione, occorre soffermarsi sulla disciplina europea in materia di legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, contenuta nel Regolamento CE n. 593/2008 (Roma I). Il Regolamento dedica ai contratti individuali di lavoro una disciplina speciale, ispirata a una evidente finalità protettiva del lavoratore. La materia lavoristica rappresenta, infatti, uno degli ambiti nei quali il legislatore europeo ha ritenuto necessario limitare l’autonomia privata, in considerazione della posizione di debolezza che caratterizza il prestatore di lavoro all’interno del rapporto contrattuale (FRANZINA, *Introduzione al diritto internazionale privato*, Giappichelli, Torino, 2024, 228 ss.).

L’art. 8 del Regolamento riconosce alle parti la possibilità di scegliere la legge applicabile al contratto di lavoro. Tale facoltà è però subordinata al rispetto delle disposizioni inderogabili

che sarebbero risultate applicabili in assenza di scelta. Ne consegue che la libertà di determinare convenzionalmente la legge regolatrice del rapporto non assume carattere assoluto, ma incontra il limite della tutela minima garantita al lavoratore dall'ordinamento individuato attraverso i criteri oggettivi di collegamento (ZANOBETTI, *Diritto internazionale del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2021, 270 ss.).

La disciplina europea mira in tal modo a neutralizzare gli effetti delle asimmetrie informative e negoziali che caratterizzano il rapporto di lavoro. Si impedisce così che la scelta della legge applicabile si traduca nell'elusione delle tutele minime garantite dall'ordinamento più strettamente connesso alla prestazione (KUNDA, *Law Applicable to Employment Contracts under the Rome I Regulation*, in G.G. Sander et al. (eds.), *Transnational, European, and National Labour Relations*, Springer International Publishing, Cham, 2018, 76 ss.).

In questo quadro, il criterio del luogo di abituale svolgimento della prestazione lavorativa assume un rilievo prioritario (ORLANDINI, *Rapporti di lavoro internazionali*, in *Diritto on line*, Istituto della Enciclopedia Italiana Treccani, 2017). Va infatti individuato il Paese dove il rapporto di lavoro presenta i collegamenti sociali ed economici più significativi, ossia l'ordinamento che le parti potevano ragionevolmente prevedere come applicabile al contratto (FRANZINA, op. cit., 215 ss.).

L'applicazione della legge del luogo abituale di lavoro garantisce inoltre la conoscibilità delle regole applicabili e favorisce l'intervento delle organizzazioni sindacali operanti nel medesimo contesto territoriale. Essa contribuisce inoltre ad assicurare condizioni concorrenziali uniformi tra le imprese che operano nello stesso mercato, evitando fenomeni di dumping sociale e normativo (FRANZINA, op. cit., 228-229).

La centralità di tale criterio è stata costantemente ribadita dalla Corte di Giustizia. Nella sentenza *Koelzsch* (C. giust., 15 marzo 2011, causa C-29/10), relativa a un autotrasportatore internazionale, la Corte ha affermato che il luogo abituale di lavoro debba essere individuato attraverso una valutazione concreta dell'attività svolta. Si deve tenere conto, tra l'altro, del luogo dal quale il lavoratore riceve istruzioni, organizza la propria attività e adempie la parte essenziale delle proprie obbligazioni professionali.

Nella sentenza *Voogsgeerd* (C. giust., 15 dicembre 2011, causa C-384/10), la Corte ha poi precisato che tale criterio gode di una posizione gerarchicamente prioritaria rispetto agli altri criteri di collegamento previsti dall'art. 8. Il ricorso al criterio residuale della sede di assunzione è dunque consentito soltanto quando non sia possibile individuare il Paese nel quale o dal quale la prestazione viene abitualmente svolta (KUNDA, op. cit., 81 ss.; FRANZINA, op. cit., 229).

L'art. 8 contempla inoltre una clausola di eccezione che consente di applicare la legge di un diverso Stato qualora il rapporto presenti con quest'ultimo un collegamento più stretto. Anche in questo caso, però, come chiarito dalla sentenza *Schlecker* (C. giust., 12 settembre 2013, causa C-64/12), il giudice deve anzitutto individuare la legge applicabile attraverso i criteri ordinari, e soltanto successivamente verificare se l'insieme delle circostanze giustifichi il ricorso alla clausola derogatoria.

L'obiettivo del legislatore europeo non è dunque favorire una ricerca astratta della legge più favorevole, bensì individuare l'ordinamento che presenta il collegamento effettivamente più

significativo con il rapporto di lavoro. In questa prospettiva appare pienamente condivisibile l'orientamento espresso dalla Cassazione nella sentenza in esame. Secondo la Corte, il giudice nazionale non può arrestarsi alla mera esistenza di una clausola di scelta della legge applicabile, ma deve verificare se essa sia compatibile con la funzione protettiva dell'art. 8 e con il principio del *favor laboratoris* elaborato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Tuttavia, il profilo di maggiore interesse della pronuncia riguarda la presa di posizione contro la possibilità di applicare simultaneamente discipline appartenenti a sistemi normativi differenti. La Corte territoriale aveva operato una scissione tra il momento dell'accertamento dell'illegittimità del licenziamento — governato dalla legge italiana — e quello relativo all'individuazione della tutela applicabile — affidato alla legge romana.

Secondo la Suprema Corte, una simile operazione ermeneutica non può ritenersi compatibile con la struttura del Regolamento Roma I. Quest'ultimo impone infatti l'individuazione preliminare di un'unica legge applicabile all'intero rapporto contrattuale, escludendo che una "commistione di piani" tra ordinamenti diversi possa trovare spazio nel sistema europeo di conflitto.

La soluzione appare coerente con l'impostazione tradizionale del diritto internazionale privato. Secondo tale impostazione, la legge scelta dalle parti, al pari di quella individuata mediante i criteri oggettivi di collegamento, colloca il contratto nell'orizzonte di un determinato ordinamento, sottoponendolo alle norme di quest'ultimo e non a quelle di altri sistemi giuridici (MCPARLAND, *The Rome I Regulation on the Law Applicable to Contractual Obligations*, Oxford University Press, Oxford, 2015, 135 ss.).

L'interferenza di norme appartenenti ad altri ordinamenti può avvenire soltanto in via eccezionale, attraverso il meccanismo delle norme di applicazione necessaria o dell'ordine pubblico internazionale. Tale impostazione, del resto, risponde a una delle finalità fondamentali del Regolamento, ossia garantire certezza giuridica e prevedibilità delle soluzioni applicabili ai rapporti transnazionali. Diversamente, il giudice finirebbe per costruire una disciplina artificiale mediante la selezione di singole disposizioni ritenute di volta in volta più convenienti. Una simile operazione contrasterebbe con la logica stessa del Regolamento e con l'esigenza che le parti possano individuare anticipatamente la legge destinata a governare il rapporto (KUNDA, op. cit., 70 ss.).

La correttezza di questo approccio emerge altresì alla luce delle riflessioni dottrinali in tema di *dépeçage*. Sebbene il Regolamento Roma I consenta alle parti, entro limiti circoscritti, di assoggettare segmenti autonomi del rapporto a leggi differenti, la frammentazione per questioni rimane assai problematica. Per frammentazione per questioni si intende l'assoggettamento a ordinamenti diversi di aspetti strettamente connessi della medesima vicenda contrattuale. Le norme che disciplinano un rapporto, infatti, non costituiscono una mera sommatoria di prescrizioni isolate, bensì gli elementi di un sistema che aspira alla coerenza interna (FRANZINA, op. cit., 210 ss.).

La scelta della Corte d'Appello di ricondurre la validità del licenziamento e le sue conseguenze a ordinamenti differenti finiva così per dar luogo a una disciplina composita priva di un effettivo fondamento sistematico.

La pronuncia in esame presenta infine profili di rilievo con riguardo alla natura derogabile o inderogabile della tutela reintegratoria. La Corte territoriale aveva ritenuto che il principio di stabilità del rapporto di lavoro costituisse una garanzia inderogabile. Riteneva tuttavia che tale carattere non si estendesse alla specifica forma di tutela prevista dall'ordinamento italiano, sì che le parti avrebbero potuto validamente escludere la reintegrazione, sostituendola con una tutela esclusivamente economica.

La Cassazione non entra direttamente nel merito di tale questione, ritenendola subordinata alla preventiva individuazione della legge applicabile al rapporto. La scelta di cassare la sentenza evidenzia tuttavia l'impossibilità di separare artificialmente il piano dell'accertamento dell'illegittimità del recesso da quello delle conseguenze sanzionatorie.

Non può inoltre trascurarsi come la giurisprudenza di legittimità abbia in più occasioni ricondotto la tutela contro il licenziamento ingiustificato nell'ambito dei principi fondamentali dell'ordinamento. Tale orientamento valorizza non solo l'art. 4 Cost., ma anche l'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (ORLANDINI, op. cit.).

La decisione si colloca pertanto nel più ampio dibattito relativo ai limiti dell'autonomia privata nel diritto del lavoro contemporaneo e alla persistente centralità della funzione protettiva dell'ordinamento lavoristico. Questo vale specialmente nell'ambito dei rapporti transnazionali, nei quali il rischio di compressione delle garanzie risulta inevitabilmente più elevato.

Il rinvio disposto dalla Suprema Corte impone alla Corte d'Appello di procedere a una nuova valutazione complessiva del rapporto, al fine di individuare la legge applicabile secondo i criteri previsti dall'art. 8 del Regolamento Roma I.

In tale indagine assumeranno rilievo tutti gli elementi concretamente idonei a individuare il centro effettivo del rapporto. Si dovrà tenere conto, in particolare, del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, delle modalità organizzative della prestazione, del sistema previdenziale di riferimento, del luogo di versamento delle imposte e degli ulteriori criteri elaborati dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia. Solo all'esito di tale accertamento sarà possibile stabilire se debba trovare applicazione la disciplina italiana o quella romena e, conseguentemente, quali tutele spettino al lavoratore in caso di illegittimità del recesso.

La sentenza appare pertanto destinata a incidere non soltanto sul tema della legge applicabile ai rapporti di lavoro transnazionali, ma anche sulla definizione dei rapporti tra autonomia privata e funzione protettiva del diritto del lavoro europeo.

La pronuncia riafferma in definitiva la centralità dell'art. 8 del Regolamento Roma I quale strumento di equilibrio tra libertà di scelta della legge regolatrice ed esigenze di protezione del contraente debole. Conferma, in altri termini, che tale tutela deve realizzarsi all'interno del sistema individuato dalle norme europee di conflitto e non attraverso la combinazione di frammenti appartenenti a ordinamenti differenti.

Angelica Allison Brivio, tirocinante ex art. 73 d.l. 69/2013 presso la Procura generale della Corte d'appello di Milano

Visualizza il documento: [Cass., 25 settembre 2025, n. 26173](#)