

SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

15 dicembre 2011 \*

Nel procedimento C-384/10,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi del Primo protocollo del 19 dicembre 1988 relativo all'interpretazione, da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee, della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, proposta dal Hof van Cassatie (Belgio), con decisione 7 giugno 2010, pervenuta alla Corte il 29 luglio 2010, nella causa

**Jan Voogsgeerd**

contro

**Navimer SA,**

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta dal sig. J.-C. Bonichot, presidente di sezione, dal sig. L. Bay Larsen e dalla sig.ra C. Toader (relatore), giudici,

\* Lingua processuale: l'olandese.

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak,  
cancelliere: sig. A. Calot Escobar,

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il sig. Voogsgeerd, dall'avv. W. van Eeckhoutte, advocaat,
  
- per il governo belga, dalla sig.ra L. Van den Broeck, in qualità di agente,
  
- per il governo dei Paesi Bassi, dalla sig.ra C. Wissels, in qualità di agente,
  
- per la Commissione europea, dai sigg. R. Troosters e M. Wilderspin, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza dell'8 settembre 2011,

ha pronunciato la seguente

### **Sentenza**

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 6 della 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»), il quale riguarda i contratti individuali di lavoro.
  
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Voogsgeerd, residente a Zandvoort (Paesi Bassi), e la Navimer SA (in prosieguo: la «Navimer»), impresa stabilita a Mertert (Lussemburgo), in merito al versamento al sig. Voogsgeerd di un'indennità di licenziamento per la risoluzione del contratto di lavoro da lui concluso con tale impresa.

## **Contesto normativo**

### *Le norme sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali*

- 3 L'art. 1 della Convenzione di Roma, al suo n. 1, prevede quanto segue:

«Le disposizioni della presente convenzione si applicano alle obbligazioni contrattuali nelle situazioni che implicano un conflitto di leggi».

- 4 L'art. 3, n. 1, della Convenzione di Roma così dispone:

«Il contratto è regolato dalla legge scelta dalle parti. La scelta dev'essere espressa, o risultare in modo ragionevolmente certo dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze. Le parti possono designare la legge applicabile a tutto il contratto, ovvero a una parte soltanto di esso».

- 5 Ai sensi dell'art. 4, n. 1, di tale Convenzione:

«Nella misura in cui la legge che regola il contratto non sia stata scelta a norma dell'articolo 3, il contratto è regolato dalla legge del paese col quale presenta il collegamento più stretto. (...)»

6 L'art. 6 della Convenzione di Roma così prevede:

«1. 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.

2. In deroga all'articolo 4 ed in mancanza di scelta a norma dell'articolo 3, il contratto di lavoro è regolato:

- a) 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, oppure
  
- b) dalla 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,

a meno che non 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».

*Le normative nazionali*

- 7 L'art. 80, n. 2, della legge lussemburghese 9 novembre 1990, avente per oggetto la creazione di un pubblico registro marittimo lussemburghese (*Mémorial A 1990*, pag. 808), recita:

«La risoluzione del contratto di lavoro marittimo, ove illegittima, fa sorgere il diritto al risarcimento dei danni.

È illegittimo e costituisce un atto socialmente ed economicamente anomalo il licenziamento contrario alla legge e/o non fondato su motivi concreti e gravi.

L'azione risarcitoria giudiziaria contro la risoluzione illegittima del contratto di lavoro marittimo deve essere promossa dinanzi al giudice del lavoro, a pena di decadenza, entro un termine di tre mesi a decorrere dalla notificazione del licenziamento o dalla sua motivazione.

Tale termine è validamente interrotto nel caso in cui il lavoratore, il suo rappresentante o la sua organizzazione sindacale presentino un reclamo scritto al datore di lavoro».

- 8 L'art. 39 della legge belga 3 luglio 1978, sui contratti di lavoro (*Belgisch Staasblad*, 22 agosto 1978), enuncia quanto segue:

«Se il contratto è stipulato a tempo indeterminato, la parte che recede dal contratto senza grave motivo o senza rispettare il termine di preavviso, previsto dagli artt. 59, 82, 83, 84 e 115, deve versare alla controparte un'indennità pari alle mensilità spettanti o per la durata del periodo di preavviso o per la parte restante di siffatto periodo».

## Causa principale e questioni pregiudiziali

- 9 Il 7 agosto 2001, il sig. Voogsgeerd ha concluso, presso la sede della Naviglobe NV (in prosieguo: la «Naviglobe»), impresa stabilita ad Anversa (Belgio), un contratto di lavoro a tempo indeterminato con la Navimer. Le parti hanno scelto il diritto lussemburghese come legge applicabile a tale contratto.
  
- 10 Nel periodo tra l'agosto 2001 e l'aprile 2002, il sig. Voogsgeerd ha prestato servizio quale capo macchina a bordo delle navi MS Regina e Prince Henri, che appartenevano alla Navimer e la cui zona di navigazione si estendeva al mare del Nord.
  
- 11 Con lettera 8 aprile 2002, tale impresa ha notificato al sig. Voogsgeerd il suo licenziamento. In data 4 aprile 2003, quest'ultimo ha citato la Naviglobe e la Navimer dinanzi all'Arbeidsrechtbank te Antwerpen (tribunale del lavoro di Anversa), chiedendo la condanna in solido di tali imprese al versamento di un'indennità di licenziamento, a norma della legge belga 3 luglio 1978 relativa ai contratti di lavoro, maggiorata degli interessi e delle spese.
  
- 12 A sostegno del suo ricorso, il sig. Voogsgeerd ha dedotto che, in base all'art. 6, n. 1, della Convenzione di Roma, sarebbero applicabili le norme imperative della legge belga in materia di lavoro, indipendentemente dalla scelta delle parti in ordine al diritto applicabile. A tal riguardo, egli ha fatto valere che, per effetto del suo contratto di lavoro, era vincolato all'impresa belga Naviglobe e non all'impresa lussemburghese Navimer, e che aveva svolto il suo lavoro principalmente in Belgio dove riceveva le istruzioni dalla Naviglobe e dove ritornava dopo ogni viaggio.

- 13 Con sentenza 12 novembre 2004, l'Arbeidsrechtbank te Antwerpen si è dichiarato territorialmente incompetente a statuire sull'azione contro la Navimer. Per contro, l'azione esperita contro la Naviglobe è stata dichiarata ricevibile ma infondata.
- 14 Il sig. Voogsgeerd ha interposto appello contro tale sentenza dinanzi all'Arbeidshof te Antwerpen (corte d'appello del lavoro d'Anversa). Dopo essersi dichiarata territorialmente competente, tale giudice, da una parte, ha respinto nel merito le domande proposte contro la Naviglobe, con la motivazione che il ricorrente nella causa principale non aveva fornito la prova che egli era stato messo a disposizione di tale società.
- 15 D'altra parte, per quanto riguarda il rapporto di lavoro con la Navimer, l'Arbeidshof te Antwerpen ha statuito che, alla luce di tutte le circostanze della causa, il sig. Voogsgeerd non aveva svolto il suo lavoro abitualmente in un unico Stato membro, nel caso specifico in Belgio, e che, pertanto, l'art. 6, n. 2, lett. a), della Convenzione di Roma non trovava applicazione. A tal riguardo, esso ha dichiarato, da una parte, che il ricorrente nella causa principale non aveva un contratto di lavoro con la Naviglobe, che il suo stipendio gli veniva versato dalla Navimer e che il medesimo era iscritto presso una cassa malattia lussemburghese e, dall'altra, che egli non aveva provato di aver lavorato principalmente nelle acque territoriali belghe. Pertanto, l'Arbeidshof te Antwerpen ha giudicato che, poiché la Navimer era la sede che ha assunto il sig. Voogsgeerd, al contratto di lavoro si applicavano le norme imperative del diritto lussemburghese, ai sensi dell'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma.
- 16 Come si evince dalla decisione di rinvio, l'Arbeidshof te Antwerpen ha ritenuto dimostrati gli elementi dedotti dal sig. Voogsgeerd a sostegno del suo appello, diretto a considerare Anversa come il luogo in cui si presentava sempre per l'imbarco e in cui riceveva le istruzioni per ciascuna delle sue missioni.
- 17 Esso ha tuttavia statuito che solo il diritto lussemburghese era applicabile al contratto di lavoro, in base all'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma, e che occorreva respingere l'azione di risarcimento per risoluzione illegittima di tale contratto in

quanto era stata esperita dopo la scadenza del termine di decadenza di tre mesi, di cui all'art. 80 della legge lussemburghese 9 novembre 1990, avente per oggetto la creazione di un pubblico registro marittimo.

- 18 Il sig. Voogsgeerd ha proposto ricorso per cassazione contro la parte della sentenza riguardante la Navimer, che rimane quindi l'unica convenuta nella causa principale. Il motivo dedotto in cassazione verteva sull'errore di diritto dell'Arbeidshof te Antwerpen in ordine alla determinazione della legge applicabile al contratto di lavoro.
- 19 A sostegno della sua impugnazione, il ricorrente nella causa principale ha affermato che l'Arbeidshof te Antwerpen aveva violato gli artt. 1, 3, 4 e 6 della Convenzione di Roma, dichiarando che gli elementi da esso dedotti per dimostrare il compimento abituale del suo lavoro in Belgio, sotto l'autorità della Naviglobe, non influivano sulla questione dell'applicazione delle disposizioni di tale Convenzione e segnatamente dell'art. 6, n. 2, lett. b), di quest'ultima.
- 20 Il giudice del rinvio osserva che, nei limiti in cui tali elementi siano esatti, la Naviglobe, stabilita ad Anversa, potrebbe essere considerata come sede alla quale il sig. Voogsgeerd è collegato per l'effettivo svolgimento delle sue mansioni, ai sensi dell'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma.
- 21 Tenuto conto di tali considerazioni, il Hof van Cassatie ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se con "il paese dove si trova la sede che ha assunto il lavoratore", ai sensi dell'art. 6, paragrafo 2, lett. b), della [Convenzione], si debba intendere il paese dove si trova la sede del datore di lavoro che ha assunto il lavoratore secondo il contratto di lavoro, oppure il paese in cui si trova la sede del datore di lavoro a cui il lavoratore

è collegato per l'effettivo svolgimento delle sue mansioni, anche se egli non svolge normalmente il suo lavoro in uno stesso paese.

- 2) Se il posto in cui il lavoratore, che non svolge normalmente il suo lavoro in uno stesso paese, deve presentarsi e dove riceve le spiegazioni amministrative e le istruzioni per lo svolgimento delle sue mansioni debba essere considerato come il posto dell'effettivo svolgimento di dette mansioni, ai sensi della prima questione.
- 3) Se la sede del datore di lavoro a cui il lavoratore è collegato per l'effettivo svolgimento delle sue mansioni, ai sensi della prima questione, debba soddisfare determinati requisiti formali, come ad esempio il possesso di personalità giuridica, oppure se a tal fine sia sufficiente l'esistenza di una sede effettiva.
- 4) Se la sede di una società diversa, con cui la società-datore di lavoro ha relazioni, possa fungere da sede ai sensi della terza questione, anche se il potere di direzione non è stato trasferito a quest'altra società».

## **Sulle questioni pregiudiziali**

### *Osservazioni preliminari*

- <sup>22</sup> La Corte è competente a pronunciarsi sulla presente domanda di pronuncia pregiudiziale che è stata proposta da uno dei due giudici belgi cui è riconosciuta una tale facoltà ai sensi dell'art. 2, lett. a), del Primo protocollo relativo all'interpretazione da parte della Corte di giustizia della Convenzione di Roma (GU 1998, C 27, pag. 47), entrato in vigore il 1° agosto 2004.

- 23 Con le sue questioni, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se elementi quali il luogo dell'effettivo svolgimento delle mansioni del lavoratore, il luogo in cui quest'ultimo deve presentarsi e riceve le istruzioni amministrative necessarie all'esecuzione del suo lavoro, la sede di fatto del datore di lavoro assumano rilevanza per la determinazione della legge applicabile al contratto di lavoro ai sensi dell'art. 6, n. 2, della Convenzione di Roma.
- 24 Va ricordato che l'art. 6 della Convenzione di Roma stabilisce norme di conflitto speciali relative al contratto individuale di lavoro, in deroga alle norme generali contenute negli artt. 3 e 4 di tale convenzione, riguardanti rispettivamente la libertà di scelta della legge applicabile e i criteri di determinazione di quest'ultima in mancanza di una siffatta scelta.
- 25 Pertanto, l'art. 6 della Convenzione di Roma prevede, al suo n. 1, che la scelta ad opera delle parti della legge applicabile al contratto di lavoro non possa portare a privare il lavoratore delle garanzie previste dalle norme imperative della legge che sarebbe applicabile al contratto in mancanza di una scelta siffatta. Il n. 2 del suddetto articolo sancisce criteri di collegamento del contratto di lavoro in base ai quali dev'essere determinata la *lex contractus*, in mancanza di scelta ad opera delle parti.
- 26 Tali criteri sono, in primo luogo, quello del paese in cui il lavoratore «compie abitualmente il suo lavoro» [art. 6, n. 2, lett. a)], e, in subordine, in mancanza di un siffatto luogo, quello della «sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore» [art. 6, n. 2, lett. b)].
- 27 Inoltre, secondo l'ultimo periodo del summenzionato n. 2, questi due criteri di collegamento non sono applicabili qualora dall'insieme delle circostanze emerga che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro paese, nel qual caso è applicabile la legge di quest'altro paese.

- 28 Nella causa principale è pacifico che le parti del contratto abbiano scelto la legge lussemburghese quale *lex contractus*. Per contro, qualunque sia tale scelta, rimane la questione quale sia la legge applicabile al contratto, poiché il ricorrente nella causa principale invoca norme imperative di diritto belga a fondamento del suo diritto all'indennità di licenziamento. Come emerge dal punto 19 della presente sentenza, il sig. Voogsgeerd sostiene che il giudice d'appello, il quale ha ritenuto applicabile al contratto in esame il diritto lussemburghese, in base all'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma, ha violato varie disposizioni della medesima convenzione e segnatamente il suo art. 6. A tale proposito, egli fa valere che, nell'ambito dello svolgimento del suo lavoro, egli non aveva alcun contatto con la Navimer, bensì era tenuto a presentarsi per l'imbarco ad Anversa presso la Naviglobe, che gli impartiva istruzioni.
- 29 Con le sue questioni, il Hof van Cassatie chiede sostanzialmente alla Corte di interpretare l'art. 6, n. 2, della Convenzione di Roma e, in particolare, il criterio di collegamento del paese in cui si trova la sede che ha assunto il lavoratore, di cui alla lett. b) della medesima disposizione.
- 30 Va tuttavia ricordato che, secondo la giurisprudenza della Corte, nell'ambito del procedimento pregiudiziale, sebbene spetti al giudice del rinvio applicare la norma di diritto dell'Unione alla controversia dinanzi ad esso pendente e, quindi, qualificare una disposizione di diritto nazionale sotto il profilo di detta norma, spetta alla Corte, per fornire a tale giudice gli elementi d'interpretazione del diritto dell'Unione che potrebbero essergli utili per la valutazione degli effetti di detta disposizione (v., in tal senso, sentenza 11 settembre 2003, causa C-6/01, Anomar e a., Racc. pag. I-8621, punto 37 e giurisprudenza ivi citata), desumere dal complesso dei dati forniti dal giudice del rinvio e, in particolare, dalla motivazione della domanda di pronuncia pregiudiziale, gli elementi di diritto dell'Unione che devono essere interpretati, tenuto conto dell'oggetto del contendere (v., in tal senso, sentenza 8 dicembre 1987, causa 20/87, Gauchard, Racc. pag. 4879, punto 7).

- 31 Nel caso di specie, sebbene le questioni poste riguardino l'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma, si deve constatare, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 60 delle sue conclusioni nonché come osservato dal governo belga e dalla Commissione europea, che gli elementi che caratterizzano il rapporto di lavoro, di cui trattasi nella causa principale, evidenziati dal giudice del rinvio per motivare la presentazione della domanda di pronuncia pregiudiziale, sembrano corrispondere maggiormente ai criteri enunciati al punto a) dell'art. 6, n. 2, della Convenzione di Roma che a quelli previsti al punto b) della medesima disposizione.
- 32 Va inoltre rilevato 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.
- 33 A tal riguardo, va ricordato che la Corte, nella sentenza 15 marzo 2011, causa C-29/10, Koelzsch, (Racc. pag. I-1595), ha interpretato l'art. 6, n. 2, lett. a), della Convenzione di Roma, nel senso che occorre esaminare anzitutto, in base ad elementi come quelli dedotti dal sig. Voogsgeerd, se il lavoratore svolga principalmente il suo lavoro in un unico e stesso paese.
- 34 Infatti, dal tenore letterale dell'art. 6, n. 2, della Convenzione di Roma si evince 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.
- 35 Tale interpretazione è confortata anche dall'analisi dell'obiettivo perseguito dall'art. 6 della Convenzione di Roma, che è quello di assicurare una tutela adeguata al lavoratore. Pertanto, come già statuito dalla Corte, il criterio del paese in cui il lavoratore

«compie abitualmente il suo lavoro», sancito dall'art. 6, n. 2, lett. a), di tale Convenzione, deve essere interpretato in senso ampio, mentre il criterio della «sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore», di cui al n. 2, lett. b), dello stesso articolo, può trovare applicazione soltanto qualora il giudice adito non sia in grado di individuare il paese di esecuzione abituale del lavoro (v. sentenza Koelzsch, cit., punto 43).

<sup>36</sup> Pertanto, in una fattispecie come quella in esame nella causa principale, riguardante un lavoratore che svolge le sue attività in più di uno Stato contraente, il criterio di cui all'art. 6, n. 2, lett. a), della Convenzione di Roma è però tale da potersi applicare allorché per il giudice adito è possibile individuare lo Stato che presenta un collegamento significativo con il lavoro (v. sentenza Koelzsch, cit., punto 44).

<sup>37</sup> In un caso del genere, 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 (v. sentenza Koelzsch, cit., punto 45).

<sup>38</sup> Di conseguenza, in considerazione della natura del lavoro nel settore marittimo, come quello di cui trattasi nella causa principale, il giudice adito deve tener conto di tutti gli elementi che caratterizzano l'attività del lavoratore e, in particolare, esso 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 i suoi strumenti lavorativi (v. sentenza Koelzsch, cit., punti 48 e 49)

<sup>39</sup> Qualora da tali constatazioni emerga che il luogo a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto e riceve altresì le istruzioni per le sue missioni è sempre lo stesso, tale luogo deve essere considerato come quello in cui compie abitualmente il suo lavoro, ai sensi dell'art. 6, n. 2, lett. a). Invero, come ricordato al punto 32 della presente sentenza, il criterio del luogo in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro si applica in via prioritaria.

- 40 Pertanto, gli elementi che caratterizzano il rapporto di lavoro, quali esposti nella decisione di rinvio, ossia il luogo dell'effettivo svolgimento delle mansioni, il luogo in cui il lavoratore riceve le istruzioni o quello in cui deve presentarsi prima di compiere le sue missioni, incidono sulla determinazione della legge applicabile a tale rapporto di lavoro nel senso che, qualora tali luoghi siano situati nello stesso paese, il giudice adito può considerare che la situazione rientri nella fattispecie prevista dall'art. 6, n. 2, lett. a), della Convenzione di Roma.
- 41 Ne consegue che l'art. 6, n. 2, della Convenzione di Roma deve essere interpretato nel senso che il giudice nazionale adito deve innanzitutto stabilire se il lavoratore, nell'esecuzione del contratto, compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso paese, che è quello in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano detta attività, il lavoratore adempie la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro.
- 42 Ove il giudice del rinvio ritenesse di non poter statuire sulla controversia ad esso sottoposta alla luce dell'art. 6, n. 2, lett. a), della suddetta convenzione, risulterà necessario risolvere le questioni quali esposte nella domanda di pronuncia pregiudiziale.

### *Sulle questioni prima e seconda*

- 43 Con la sua prima e seconda questione, che occorre trattare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la nozione di «sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore», a norma dell'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma, debba essere intesa nel senso che si riferisce alla sede che ha concluso il contratto di lavoro oppure alla sede dell'impresa alla quale il lavoratore è collegato per l'effettivo

svolgimento delle sue mansioni e, in tale ipotesi, se tale collegamento possa essere desunto dalla circostanza che il lavoratore deve presentarsi regolarmente e deve ricevere istruzioni presso quest'ultima impresa.

- 44 Come emerge dai punti 39 e 40 della presente sentenza, ove il giudice adito accerti che il lavoratore deve sempre presentarsi nello stesso posto in cui riceve le istruzioni, egli deve considerare che il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro in tale luogo, ai sensi dell'art. 6, n. 2, lett. a), della Convenzione di Roma. Tali elementi, che caratterizzano l'effettivo svolgimento delle sue mansioni, riguardano, tutti, la determinazione della legge applicabile al contratto di lavoro in base a quest'ultimo criterio di collegamento e non possono incidere altresì sull'applicazione dell'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma.
- 45 Come indicato dall'avvocato generale ai paragrafi 65-68 delle sue conclusioni, interpretare quest'ultima disposizione per determinare l'impresa che ha assunto il lavoratore prendendo in considerazione elementi non attinenti unicamente alla conclusione del contratto di lavoro, sarebbe contraria al tenore letterale e alla finalità di tale disposizione.
- 46 Infatti, l'impiego del termine «proceduto ad assumere», di cui all'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma, riguarda chiaramente la sola conclusione di tale contratto o, in caso di rapporto lavorativo di fatto, il sorgere del rapporto di lavoro e non le modalità dell'effettivo svolgimento delle mansioni da parte del lavoratore.
- 47 Inoltre, l'analisi sistematica di tale art. 6, n. 2, lett. b), richiede che il criterio oggetto di tale disposizione, avente carattere sussidiario, venga applicato qualora sia impossibile collocare territorialmente il rapporto di lavoro in uno Stato membro. Pertanto, solo un'interpretazione restrittiva del criterio residuo può assicurare la piena prevedibilità in ordine alla legge applicabile al contratto di lavoro.

- 48 Poiché il criterio del luogo della sede dell'impresa che occupa il lavoratore è estraneo alle condizioni in cui si svolge il lavoro, la circostanza che tale impresa sia stabilita in un luogo o in un altro non influisce sulla determinazione di tale luogo della sede.
- 49 Solo nell'ipotesi in cui taluni elementi riguardanti la procedura di assunzione permettessero di constatare che l'impresa che ha concluso il contratto di lavoro ha in realtà agito in nome e per conto di un'altra impresa, il giudice del rinvio potrebbe considerare che il criterio di collegamento di cui all'art. 6, n. 2, lett. b) della Convenzione di Roma rinvii alla legge del paese in cui si trova la sede di quest'ultima impresa.
- 50 Di conseguenza, ai fini di tale valutazione, il giudice del rinvio dovrebbe prendere in considerazione non gli elementi relativi allo svolgimento del lavoro, ma unicamente quelli relativi alla procedura di conclusione del contratto, quali la sede che ha pubblicato l'annuncio di assunzione e quella che ha condotto il colloquio di assunzione, ed esso deve preoccuparsi di determinare la reale ubicazione di tale sede.
- 51 Ad ogni modo, come sottolineato dall'avvocato generale al paragrafo 73 delle sue conclusioni, ai sensi dell'art. 6, n. 2, ultimo comma della Convenzione di Roma, il giudice del rinvio può prendere in considerazione ulteriori elementi del rapporto di lavoro, ove appaia che quelli riguardanti i due criteri di collegamenti, sanciti da questo articolo e relativi rispettivamente al luogo di compimento del lavoro e al luogo della sede dell'impresa che occupa il lavoratore, inducono a ritenere che il contratto presenti un collegamento più stretto con uno Stato diverso da quello indicato da tali criteri.

- 52 La prima e seconda questione posta vanno dunque risolte nel senso che la nozione di «sede del datore di lavoro che ha proceduto ad assumere il lavoratore», di cui all'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma, deve essere intesa nel senso che essa si riferisce esclusivamente alla sede che ha proceduto all'assunzione del lavoratore e non a quella a cui egli è collegato per l'effettivo svolgimento delle sue mansioni.

### *Sulla terza questione*

- 53 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se, ai fini dell'applicazione del criterio di collegamento sancito dall'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma, la sede debba soddisfare taluni requisiti formali, quali il possesso della personalità giuridica.

- 54 A tal riguardo, va anzitutto rilevato che dal tenore letterale di tale disposizione emerge con chiarezza che essa non riguarda unicamente le unità produttive dell'impresa dotate di personalità giuridica, poiché il termine «sede» riguarda qualsiasi struttura stabile di un'impresa. Di conseguenza, non soltanto le filiali e le succursali ma anche altre unità, quali gli uffici di un'impresa, potrebbero costituire sedi, ai sensi dell'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma, anche se non dotate di personalità giuridica.

- 55 Tuttavia, come evidenziato dalla Commissione e come indicato dall'avvocato generale al paragrafo 81 delle sue conclusioni, tale disposizione prescrive la stabilità della sede. Invero, una presenza puramente passeggera in uno Stato di un agente di un'impresa proveniente da un altro Stato, ai fini dell'assunzione di lavoratori, non potrebbe essere considerata alla stregua di una sede che ricollega il contratto a tale Stato. Ciò

sarebbe contrario al criterio di collegamento previsto dall'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma che non è il luogo della conclusione del contratto.

- 56 Per contro, se questo stesso agente si reca in un paese in cui il datore di lavoro mantiene una rappresentanza stabile della sua impresa, sarebbe senz'altro concepibile ammettere che detta rappresentanza costituisce una «sede», ai sensi dell'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma.
- 57 Inoltre, in linea di principio, occorre che la sede che viene presa in considerazione per l'applicazione del criterio di collegamento appartenga all'impresa che assume il lavoratore, ossia faccia parte integrante della sua struttura.
- 58 In base a queste considerazioni, la terza questione posta deve essere risolta dichiarando che l'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma va interpretato nel senso che il possesso della personalità giuridica non costituisce un requisito che la sede del datore di lavoro deve soddisfare a norma della summenzionata disposizione.

#### *Sulla quarta questione*

- 59 Con la sua quarta questione, il giudice del rinvio chiede se, ai fini dell'applicazione del criterio di collegamento previsto dall'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma, si possa ritenere che la sede di un'impresa, diversa da quella risultante come datrice di lavoro, agisce in tale qualità, anche qualora il potere di direzione di quest'ultima non gli sia stato trasferito.

- 60 A tal riguardo, sembra emergere dalla decisione di rinvio che tale questione si pone in quanto il ricorrente sostiene di avere sempre ricevuto le istruzioni dalla Naviglobe e che, per il periodo preso in considerazione, il direttore di tale impresa era anche il direttore della Navimer, l'impresa che ha formalmente assunto il ricorrente nella causa principale.
- 61 Per quanto riguarda il primo elemento, va ricordato che, come emerge dai punti 39 e 40 della presente sentenza, una circostanza del genere deve essere presa in considerazione per la determinazione del luogo di compimento abituale del lavoro, ai fini dell'applicazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della Convenzione di Roma in quanto riguarda l'esecuzione del lavoro.
- 62 Per quanto attiene all'affermazione del ricorrente nella causa principale riguardante la circostanza che la stessa persona era direttore della Naviglobe e della Navimer, spetta al giudice del rinvio valutare quale sia il reale rapporto tra le due società per stabilire se la Naviglobe abbia effettivamente qualità di datore di lavoro del personale assunto dalla Navimer. Il giudice adito deve segnatamente prendere in considerazione tutti gli elementi oggettivi che consentono di stabilire l'esistenza di una situazione reale che divergerebbe da quella che emerge dai termini del contratto (v., per analogia, sentenza 2 maggio 2006, causa C-341/04, Eurofood IFSC, Racc. pag. I-3813, punto 37).
- 63 In tale valutazione, la circostanza citata dalla Navimer, ossia la mancanza di un trasferimento del potere di direzione alla Naviglobe, costituisce uno degli elementi da prendere in considerazione, ma non è di per sé decisivo per ritenere che il lavoratore sia stato, in realtà, assunto da una società diversa da quella che risulta come datore di lavoro.
- 64 Solo qualora emergesse che una delle due società abbia agito per conto dell'altra, la sede della prima potrebbe essere considerata come appartenente alla seconda, ai fini dell'applicazione del criterio di collegamento di cui all'art. 6, n. 2, lett. b), della convenzione di Roma.

- 65 In base a queste considerazioni, la quarta questione posta dev'essere risolta dichiarando che l'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione di Roma deve essere interpretato nel senso che la sede di un'impresa diversa da quella che risulta formalmente come datore di lavoro, alla quale essa è collegata, può essere qualificata come «sede» se elementi oggettivi consentono di stabilire l'esistenza di una situazione concreta che divergerebbe da quella che emerge dai termini del contratto, anche qualora il potere di direzione non sia stato formalmente trasferito a quest'altra impresa.

### Sulle spese

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

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

- 1) **L'art. 6, n. 2, della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980, deve essere interpretato nel senso che il giudice nazionale adito deve innanzitutto stabilire se il lavoratore, nell'esecuzione del contratto, compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso paese, che è quello in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano la detta attività, il lavoratore adempie la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro.**

**2) Ove il giudice del rinvio ritenesse di non poter statuire sulla controversia ad esso sottoposta alla luce dell'art. 6, n. 2, lett. a), di tale Convenzione, l'art. 6, n. 2, lett. b), della predetta Convenzione deve essere interpretato come segue:**

- **la nozione di «sede del datore di lavoro che ha proceduto ad assumere il lavoratore» deve essere intesa nel senso che essa si riferisce esclusivamente alla sede che ha proceduto all'assunzione del lavoratore e non a quella a cui egli è collegato per l'effettivo svolgimento delle sue mansioni;**
  
- **il possesso della personalità giuridica non costituisce un requisito che la sede del datore di lavoro deve soddisfare a norma della summenzionata disposizione;**
  
- **la sede di un'impresa diversa da quella che risulta formalmente come datore di lavoro, alla quale essa è collegata, può essere qualificata come «sede» ai sensi dell'art. 6, n. 2, lett. b), della Convenzione in parola, se elementi oggettivi consentono di stabilire l'esistenza di una situazione concreta che diverga da quella che emerge dai termini del contratto, e ciò anche qualora il potere di direzione non sia stato formalmente trasferito a quest'altra impresa.**

Firme