



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

20 ottobre 2022 *

«Rinvio pregiudiziale – Cooperazione giudiziaria in materia civile – Regolamento (UE) n. 1215/2012 – Articolo 6 – Convenuto non domiciliato nel territorio di uno Stato membro – Articolo 17 – Competenza in materia di contratti conclusi da consumatori – Nozione di “attività professionale” – Articolo 21 – Competenza in materia di contratti individuali di lavoro – Nozione di “datore di lavoro” – Vincolo di subordinazione – Regolamento (CE) n. 593/2008 – Legge applicabile – Articolo 6 – Contratto individuale di lavoro – Accordo di garanzia concluso fra il lavoratore e una società terza che assicura l’esecuzione delle obbligazioni che incombono al datore di lavoro nei confronti di tale lavoratore»

Nella causa C-604/20,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 24 giugno 2020, pervenuta in cancelleria il 16 novembre 2020, nel procedimento

ROI Land Investments Ltd

contro

FD,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta da K. Jürimäe, presidente di sezione, M. Safjan (relatore), N. Piçarra, N. Jääskinen e M. Gavalec, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per FD, da N. von Kirchbach, Rechtsanwältin;
- per la Commissione europea, da M. Heller, M. Wilderspin e W. Wils, in qualità di agenti,

* Lingua processuale: il tedesco.

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 28 aprile 2022,
ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 6, paragrafo 1, dell'articolo 17, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), e paragrafo 2, del 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), nonché dell'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) (GU 2008, L 177, pag. 6; in prosieguo: il «regolamento Roma I»).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la ROI Land Investments Ltd (in prosieguo: la «ROI Land») e FD in ordine al rifiuto della ROI Land, responsabile nei confronti di FD, in forza di un accordo di garanzia, delle obbligazioni derivanti da un contratto di lavoro concluso tra il secondo e una controllata della prima, di pagare i crediti derivanti da quest'ultimo contratto.

Contesto normativo

Regolamento n. 1215/2012

- 3 I considerando 4, 14, 15 e 18 del regolamento n. 1215/2012 enunciano quanto segue:
 - «(4) Alcune divergenze tra le norme nazionali sulla competenza giurisdizionale e sul riconoscimento delle decisioni rendono più difficile il buon funzionamento del mercato interno. È pertanto indispensabile adottare disposizioni che consentano di unificare le norme sui conflitti di competenza in materia civile e commerciale e di garantire che le decisioni emesse in uno Stato membro siano riconosciute ed eseguite in modo rapido e semplice.
- (...)
- (14) Il convenuto non domiciliato nel territorio di uno Stato membro dovrebbe in generale essere soggetto alle norme nazionali in materia di competenza giurisdizionale applicabili nel territorio dello Stato membro dell'autorità giurisdizionale adita.

Al fine di provvedere alla protezione dei consumatori e dei lavoratori dipendenti nonché di salvaguardare la competenza giurisdizionale delle autorità giurisdizionali degli Stati membri in circostanze in cui esse hanno competenza esclusiva e di rispettare l'autonomia delle parti, dovrebbe essere possibile applicare talune norme riguardanti la competenza giurisdizionale nel presente regolamento indipendentemente dal domicilio del convenuto.

(15) È opportuno che le norme sulla competenza presentino un alto grado di prevedibilità e si basino sul principio generale della competenza dell'autorità giurisdizionale del domicilio del convenuto. Tale principio dovrebbe valere in ogni ipotesi, salvo in alcuni casi rigorosamente determinati, nei quali la materia del contendere o l'autonomia delle parti giustifichi un diverso criterio di collegamento. Per le persone giuridiche il domicilio deve essere definito autonomamente, in modo da aumentare la trasparenza delle norme comuni ed evitare i conflitti di competenza.

(...)

(18) Nei contratti di assicurazione, di consumo e di lavoro è opportuno tutelare la parte più debole con norme in materia di competenza più favorevoli ai suoi interessi rispetto alle regole generali».

4 L'articolo 4 del medesimo regolamento così recita:

«1. A norma del presente regolamento, le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute, a prescindere dalla loro cittadinanza, davanti alle autorità giurisdizionali di tale Stato membro.

2. Alle persone che non possiedono la cittadinanza dello Stato membro nel quale esse sono domiciliate si applicano le norme sulla competenza vigenti per i cittadini di tale Stato membro».

5 L'articolo 6 di detto regolamento dispone quanto segue:

«1. Se il convenuto non è domiciliato in uno Stato membro, la competenza delle autorità giurisdizionali di ciascuno Stato membro è disciplinata dalla legge di tale Stato, salva l'applicazione dell'articolo 18, paragrafo 1, dell'articolo 21, paragrafo 2, e degli articoli 24 e 25.

2. Chiunque sia domiciliato in un determinato Stato membro può, indipendentemente dalla propria cittadinanza e al pari dei cittadini di questo Stato membro, far valere nei confronti di tale convenuto le norme nazionali sulla competenza in vigore nello Stato medesimo, in particolare quelle che gli Stati membri devono notificare alla Commissione ai sensi dell'articolo 76, paragrafo 1, lettera a)».

6 L'articolo 17, paragrafo 1, lettera c), del medesimo regolamento, che figura nella sezione 4, relativa alla «competenza in materia di contratti conclusi da consumatori» del capo II di quest'ultimo, così dispone:

«Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 e dall'articolo 7, punto 5, la competenza in materia di contratti conclusi da una persona, il consumatore, per un uso che possa essere considerato estraneo alla sua attività professionale è regolata dalla presente sezione:

(...)

c) (...) qualora il contratto sia stato concluso con una persona le cui attività commerciali o professionali si svolgono nello Stato membro in cui è domiciliato il consumatore o sono dirette, con qualsiasi mezzo, verso tale Stato membro o verso una pluralità di Stati che comprende tale Stato membro, purché il contratto rientri nell'ambito di dette attività».

7 L'articolo 18 del regolamento n. 1215/2012, che figura nella medesima sezione 4, al suo paragrafo 1 enuncia quanto segue:

«L'azione del consumatore contro l'altra parte del contratto può essere proposta davanti alle autorità giurisdizionali dello Stato membro in cui è domiciliata tale parte o, indipendentemente dal domicilio dell'altra parte, davanti alle autorità giurisdizionali del luogo in cui è domiciliato il consumatore».

8 La sezione 5, intitolata «Competenza in materia di contratti individuali di lavoro», del capo II di tale regolamento comprende, in particolare, gli articoli 20 e 21 dello stesso. L'articolo 20 è così formulato:

«1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6, dall'articolo 7, punto 5 e, se l'azione è proposta contro un datore di lavoro, dall'articolo 8, punto 1, la competenza in materia di contratti individuali di lavoro è disciplinata dalla presente sezione.

2. Qualora un lavoratore concluda un contratto individuale di lavoro con un datore di lavoro che non sia domiciliato in uno Stato membro ma possieda una succursale, un'agenzia o qualsiasi altra sede d'attività in uno Stato membro, il datore di lavoro è considerato, per le controversie relative al loro esercizio, come avente domicilio nel territorio di quest'ultimo Stato».

9 L'articolo 21 di detto regolamento è così formulato:

«1. Il datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto:

(...)

b) in un altro Stato membro:

- i) davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quell[a] dell'ultimo luogo in cui o da cui la svolgeva abitualmente; o
- ii) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto.

2. Il datore di lavoro non domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto davanti a un'autorità giurisdizionale di uno Stato membro ai sensi del paragrafo 1, lettera b)».

10 L'articolo 63, paragrafo 1, del medesimo regolamento prevede quanto segue:

«Ai fini dell'applicazione del presente regolamento, una società o altra persona giuridica è domiciliata nel luogo in cui si trova:

- a) la sua sede statutaria;
- b) la sua amministrazione centrale; oppure
- c) il suo centro d'attività principale».

11 L'articolo 80 del regolamento 1215/2012 dispone quanto segue:

«Il presente regolamento abroga il regolamento (CE) n. 44/2001 [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)]. I riferimenti al regolamento abrogato si intendono fatti al presente regolamento e sono letti secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato III».

Regolamento Roma I

12 Il considerando 7 del regolamento Roma I così recita:

«Il campo di applicazione materiale e le disposizioni del presente regolamento dovrebbero essere coerenti con il [regolamento n. 44/2001] 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) [(GU 2007, L 199, pag. 40)]».

13 L'articolo 6 di tale regolamento, relativo ai «contratti conclusi da consumatori», al paragrafo 1 così dispone:

«Fatti salvi gli articoli 5 e 7, un contratto concluso da una persona fisica per un uso che possa essere considerato estraneo alla sua attività commerciale o professionale (“il consumatore”) con un'altra persona che agisce nell'esercizio della sua attività commerciale o professionale (“il professionista”) è disciplinato dalla legge del paese nel quale il consumatore ha la residenza abituale, a condizione che il professionista:

a) svolga le sue attività commerciali o professionali nel paese in cui il consumatore ha la residenza abituale; o

b) diriga tali attività, con qualsiasi mezzo, verso tale paese o vari paesi tra cui quest'ultimo;

e il contratto rientri nell'ambito di dette attività».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

14 La ROI Land è una società immobiliare con sede in Canada.

15 FD, domiciliato in Germania, lavorava per la ROI Land dal mese di settembre 2015 in qualità di «*Deputy vice president investors relations*» (vicepresidente delegato alle relazioni con gli investitori). Avendo deciso di «trasferire» il loro rapporto contrattuale ad una costituenda società svizzera, FD e la ROI Land si accordavano, nel novembre 2015, per risolvere retroattivamente il contratto di lavoro che li vincolava.

16 Il 14 gennaio 2016, veniva costituita la società di diritto svizzero R Swiss AG. La ROI Land era la società madre di tale nuova struttura.

17 Il 12 febbraio 2016, FD stipulava con la R Swiss un contratto di lavoro scritto (in prosieguo: il «contratto di lavoro in questione») recante la sua assunzione come direttore e la previsione in suo favore di un bonus di ingresso di 170 000 dollari statunitensi (USD) (circa EUR 153 000) nonché – inter alia – di uno stipendio mensile di USD 42 500 (circa EUR 38 000). Veniva inoltre concordato con la ROI Land un accordo di prestito («loan agreement») retrodatato al 1° ottobre 2015, avente ad oggetto la concessione di un prestito in favore di FD per un importo di USD 170 000 (circa EUR 153 000). L'oggetto di tale accordo doveva essere quello di trasformare la

retribuzione dovuta a FD per una durata di quattro mesi in base al contratto di lavoro in un mutuo da rimborsare alla ROI Land; l'importo doveva essere versato a FD sotto forma di bonus di ingresso pagato dalla R Swiss in applicazione del diritto tributario svizzero.

- 18 Lo stesso giorno, FD e la ROI Land sottoscrivevano un accordo in forza del quale la seconda era direttamente responsabile nei confronti del primo per le obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro concluso con la R Swiss (in prosieguo: l'«accordo di garanzia»). Tale accordo conteneva le seguenti disposizioni:

«Articolo 1

La società [ROI Land] ha costituito una società figlia, la R Swiss AG, ai fini dell'attività di distribuzione in Europa. Il direttore è l'amministratore di tale società. Conformemente a tale premessa, la società [ROI Land] dichiara quanto segue:

Articolo 2

La società [ROI Land] assume la piena responsabilità dell'adempimento delle obbligazioni relative ai contratti della società [R Swiss] in virtù della collaborazione del suo direttore con la società [R Swiss]».

- 19 L'11 luglio 2016, la R Swiss licenziava FD. Quest'ultimo impugnava il licenziamento dinanzi all'Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunale del lavoro di Stoccarda, Germania), nella cui circoscrizione si trovava il luogo in cui FD svolgeva abitualmente la sua attività, vale a dire Stoccarda (Germania). Tale giudice dichiarava nullo il licenziamento con sentenza del 2 novembre 2016, divenuta definitiva. Condannava inoltre la R Swiss a versare a FD l'importo di USD 255 000 (circa EUR 230 000) quale bonus di ingresso e di USD 212 500 (circa EUR 191 000) a titolo di retribuzione per i mesi da aprile ad agosto 2016. La R Swiss non si conformava alla sentenza. Agli inizi del marzo 2017, veniva avviata, in base al diritto svizzero, una procedura fallimentare nei confronti della R Swiss, poi sospesa per insufficienza dell'attivo.
- 20 FD proponeva quindi un altro ricorso dinanzi ai giudici tedeschi, che riteneva competenti quanto meno in applicazione delle norme sulla competenza speciale in materia di contratti conclusi da consumatori. Tale ricorso era diretto a far condannare la ROI Land, in particolare, al pagamento delle somme che la R Swiss doveva versargli conformemente alla sentenza dell'Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunale del lavoro di Stoccarda) del 2 novembre 2016, nonché al pagamento dell'importo di USD 595 000 (circa EUR 536 000) a titolo di retribuzione mensile che quest'ultima avrebbe dovuto versargli per i mesi da settembre 2016 a novembre 2017. A sostegno di tale ricorso, FD invocava l'accordo di garanzia.
- 21 Declinando la propria competenza internazionale a conoscere del caso, l'Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunale del lavoro di Stoccarda) respingeva tale ricorso in quanto irricevibile. Su appello di FD, il Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Tribunale superiore del lavoro del Land Baden-Württemberg, Germania) riformava la sentenza dell'Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunale del lavoro di Stoccarda) e accoglieva il ricorso, così confermando la competenza dei giudici tedeschi. La ROI Land ha proposto ricorso per cassazione (*Revision*) dinanzi al giudice del rinvio, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania). Quest'ultimo si chiede se i giudici tedeschi siano competenti a statuire sul ricorso di FD e, in caso affermativo, quale sia la legge applicabile al rapporto giuridico tra le parti nel procedimento principale.

- 22 Per quanto riguarda tale rapporto giuridico, il giudice del rinvio sottolinea che l'accordo di garanzia costituisce un impegno unilaterale che FD poteva invocare senza che fosse necessario constatare, in via preliminare, il dissesto della R Swiss, che la ROI Land non si è surrogata nei diritti e negli obblighi della R Swiss in quanto datore di lavoro-parte del contratto di lavoro in questione e che, senza l'accordo di garanzia, non sarebbe stato concluso alcun contratto di lavoro tra FD e la R Swiss.
- 23 Tanto premesso, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se l'articolo 6, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), e paragrafo 2, del [regolamento n. 1215/2012], debba essere interpretato nel senso che il lavoratore può convenire in giudizio una persona giuridica che, pur non essendo il suo datore di lavoro e non essendo domiciliata nel territorio di uno Stato membro ai sensi dell'articolo 63, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012, sia direttamente responsabile nei confronti del lavoratore, in forza di una lettera di patronage, con riguardo alle pretese derivanti da un contratto individuale di lavoro concluso con un terzo, dinanzi al giudice del luogo nel quale o a partire dal quale il lavoratore svolga abitualmente o abbia svolto da ultimo la propria attività nel rapporto di lavoro con il terzo, qualora, in mancanza della lettera di patronage, il contratto di lavoro con il terzo non sarebbe stato concluso.
 - 2) Se l'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che la riserva relativa all'applicazione dell'articolo 21, paragrafo 2, del regolamento medesimo esclude l'applicazione di una norma sulla competenza giurisdizionale prevista dal diritto nazionale dello Stato membro che consenta al lavoratore di convenire in giudizio una persona giuridica direttamente responsabile nei suoi confronti con riguardo alle pretese derivanti da un contratto individuale di lavoro concluso con un terzo, in circostanze come quelle descritte nella prima questione, in qualità di "successore giuridico" del datore di lavoro, nel foro del luogo abituale di lavoro, quando tale competenza giurisdizionale non sia prevista dall'articolo 21, paragrafo 2, e paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento medesimo.
 - 3) In caso di risposta negativa alla prima questione e di risposta affermativa alla seconda questione:
 - a) Se l'articolo 17, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che la nozione di "attività professionale" comprende un'attività subordinata svolta nell'ambito di un rapporto di lavoro.
 - b) In caso di risposta affermativa, se l'articolo 17, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che una lettera di patronage, in base alla quale una persona giuridica sia direttamente responsabile con riguardo alle pretese di un lavoratore derivanti da un contratto individuale di lavoro concluso con un terzo, rappresenta un contratto concluso dal lavoratore per uno scopo riferibile alla propria attività professionale.
 - 4) Ove dalla risposta alle precedenti questioni risulti che il giudice remittente sia munito di competenza internazionale ai fini della decisione della controversia:
 - a) Se l'articolo 6, paragrafo 1, del [regolamento Roma I] debba essere interpretato nel senso che la nozione di "attività professionale" comprende l'attività subordinata svolta in un rapporto di lavoro.

- b) In caso di risposta affermativa, se l'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento Roma I debba essere interpretato nel senso che una lettera di patronage, in base alla quale una persona giuridica sia direttamente responsabile nei confronti di un lavoratore con riguardo alle pretese derivanti da un contratto individuale di lavoro concluso con un terzo, rappresenta un contratto concluso dal lavoratore per uno scopo riferibile alla propria attività professionale».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 24 Con la sua prima questione il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), e paragrafo 2, del regolamento n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che un lavoratore può convenire dinanzi al giudice dell'ultimo luogo in cui, o a partire dal quale, ha svolto abitualmente la propria attività una persona, domiciliata o meno nel territorio di uno Stato membro, alla quale non sia legato da un contratto formale di lavoro, allorché essa, in forza di un accordo di garanzia da cui dipendeva la conclusione del contratto di lavoro con un terzo, sia direttamente responsabile nei confronti di tale lavoratore delle obbligazioni di tale terzo.
- 25 Al riguardo occorre ricordare che, per le controversie relative ai contratti di lavoro, le disposizioni del capo II, sezione 5, del regolamento n. 1215/2012, in cui rientra l'articolo 21 di quest'ultimo, enunciano una serie di norme che, come risulta dal considerando 18 di tale regolamento, hanno l'obiettivo di tutelare la parte contraente più debole mediante norme sulla competenza più favorevoli agli interessi di tale parte (v., in tal senso, sentenza del 21 giugno 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, EU:C:2018:478, punto 23 e giurisprudenza citata).
- 26 L'articolo 21 del regolamento n. 1215/2012 dispone, al paragrafo 2, che un datore di lavoro non domiciliato nel territorio di uno Stato membro possa essere convenuto dinanzi ai giudici di uno Stato membro conformemente al paragrafo 1, lettera b), di detto articolo.
- 27 Il paragrafo 1, lettera b), i), del suddetto articolo 1 prevede che un datore di lavoro possa essere convenuto dinanzi al giudice del luogo in cui, o a partire dal quale, il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o dinanzi a quello dell'ultimo luogo in cui ha svolto abitualmente la propria attività.
- 28 Ora, dalla giurisprudenza della Corte relativa all'articolo 19, punto 2, del regolamento n. 44/2001 risulta che le nozioni giuridiche che tale disposizione contiene devono ricevere un'interpretazione autonoma, affinché le regole di competenza stabilite da tale regolamento vengano applicate in tutti gli Stati membri alla stessa maniera (v., in tal senso, sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a., C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punti 47 e 48).
- 29 In tale contesto occorre ricordare che, siccome, conformemente all'articolo 80 del regolamento n. 1215/2012, quest'ultimo abroga e sostituisce il regolamento n. 44/2001, l'interpretazione fornita dalla Corte circa le disposizioni di quest'ultimo strumento vale anche per il regolamento n. 1215/2012 quando tali disposizioni possano essere qualificate come «equivalenti» (v., in tal senso, sentenza del 29 luglio 2019, Tibor-Trans, C-451/18, EU:C:2019:635, punto 23 e giurisprudenza citata), tanto più che tale articolo 80 precisa che «[i] riferimenti al [regolamento n. 44/2001] si intendono fatti al [regolamento n. 1215/2012] e sono letti secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato III [di quest'ultimo regolamento]». Orbene, da tale allegato risulta

che l'articolo 21, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 corrisponde all'articolo 19, punto 2, del regolamento n. 44/2001. Ne consegue che, al pari di quest'ultima disposizione, occorre interpretare l'articolo 21, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 in modo autonomo.

- 30 Per quanto riguarda l'articolo 21 del regolamento n. 1215/2012, occorre precisare che, come risulta dai punti 26 e 27 della presente sentenza, tale disposizione stabilisce le norme sulla competenza dei giudici investiti di controversie «in materia di contratti individuali di lavoro» tra un lavoratore e il suo datore di lavoro. L'applicazione di tali norme presuppone quindi un rapporto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro.
- 31 Al riguardo, dalla giurisprudenza della Corte risulta che il rapporto di lavoro, definito secondo criteri obiettivi, è caratterizzato essenzialmente dalla circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione (v., in tal senso, sentenza dell'11 aprile 2019, *Bosworth e Hurley*, C-603/17, EU:C:2019:310, punto 25 e giurisprudenza citata).
- 32 Ne consegue che, per quanto l'assenza di un contratto formale non osti all'esistenza di un rapporto di lavoro, quest'ultimo presuppone nondimeno un vincolo di subordinazione tra il lavoratore e il suo datore di lavoro e che l'esistenza di un siffatto vincolo deve essere valutata caso per caso, in funzione di tutti gli elementi e di tutte le circostanze che caratterizzano i rapporti tra le parti (v., in tal senso, sentenza dell'11 aprile 2019, *Bosworth e Hurley*, C-603/17, EU:C:2019:310, punti 26 e 27 e giurisprudenza citata).
- 33 In tale contesto, la circostanza che una società, quale la ROI Land nel procedimento principale, si sia limitata a concludere un accordo di garanzia con un lavoratore non può essere sufficiente per escludere a priori che tale lavoratore si sia trovato in un vincolo di subordinazione rispetto a tale società.
- 34 È alla luce di tutti questi elementi che spetta al giudice del rinvio, che è l'unico competente a tal fine, procedere alle verifiche di fatto pertinenti e valutare se, nelle circostanze della controversia, esistesse un rapporto di lavoro, caratterizzato dall'esistenza di un vincolo di subordinazione, tra FD e la ROI Land.
- 35 Sono in particolare rilevanti, nell'ambito di tale valutazione, le circostanze che hanno accompagnato la conclusione dell'accordo di garanzia tra FD e la ROI Land e il contratto di lavoro in questione tra FD e la R Swiss, quali il fatto che, prima di concludere il contratto di lavoro in questione, FD fosse vincolato da un altro contratto di lavoro con la ROI Land e che il contratto di lavoro in questione non sarebbe esistito se la ROI Land non si fosse impegnata nei confronti di FD con l'accordo di garanzia o, ancora, il fatto che tale accordo mirasse precisamente a garantire il pagamento dei crediti retributivi di FD. Lo stesso vale per la circostanza secondo cui la conclusione di tali contratti non ha inciso sulla natura delle attività esercitate da FD, in un primo tempo, per la ROI Land e, in un secondo tempo, per la R Swiss, la quale è interamente detenuta dalla prima.
- 36 Alla luce dei suesposti motivi, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), e paragrafo 2, del regolamento n. 1215/2012 deve essere interpretato nel senso che un lavoratore può convenire dinanzi al giudice dell'ultimo luogo in cui, o a partire dal quale, ha svolto abitualmente il suo lavoro una persona, domiciliata o meno nel territorio di uno Stato membro, alla quale non sia legato da un contratto formale di lavoro, ma che, in forza di un accordo di garanzia da cui dipendeva la conclusione del contratto di lavoro

con un terzo, sia responsabile direttamente nei confronti di tale lavoratore dell'esecuzione delle obbligazioni di tale terzo, a condizione che sussista un vincolo di subordinazione tra tale persona e il lavoratore.

Sulla seconda questione

- 37 Con la sua seconda questione il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se l'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che la riserva relativa all'applicazione dell'articolo 21, paragrafo 2, di tale regolamento esclude che un giudice di uno Stato membro possa fondarsi sulla normativa di tale Stato in materia di competenza giurisdizionale, quand'anche tale normativa sia più favorevole al lavoratore.
- 38 L'articolo 6, paragrafo 1, di detto regolamento enuncia che, se il convenuto non è domiciliato nel territorio di uno Stato membro, la competenza è disciplinata, in ciascuno Stato membro, dalla legge di tale Stato, salva l'applicazione dell'articolo 18, paragrafo 1, dell'articolo 21, paragrafo 2, e degli articoli 24 e 25 del medesimo regolamento.
- 39 L'articolo 21, paragrafo 2, del regolamento n. 1215/2012 consente, come è stato ricordato al punto 26 della presente sentenza, di convenire il datore di lavoro che non sia domiciliato in uno Stato membro dinanzi ai giudici di uno Stato membro ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), del regolamento n. 1215/2012.
- 40 Al riguardo occorre rilevare che l'articolo 21 di tale regolamento si inserisce nella sezione 5 del capo II di quest'ultimo, relativa alla competenza in materia di contratti individuali di lavoro, la quale, secondo la giurisprudenza della Corte, presenta un carattere non soltanto specifico, ma anche esaustivo (v., in tal senso, sentenza del 22 maggio 2008, Glaxosmithkline e Laboratoires Glaxosmithkline, C-462/06, EU:C:2008:299, punto 18).
- 41 Ne discende, da un lato, che ogni controversia che riguardi un contratto individuale di lavoro deve essere portata dinanzi a un giudice designato secondo le norme sulla competenza previste dalle disposizioni del capo II, sezione 5, del suddetto regolamento e, dall'altro, che tali norme sulla competenza possono essere modificate o completate da altre norme sulla competenza enunciate nel medesimo regolamento solo in quanto sia previsto un rinvio esplicito in tal senso nella stessa sezione 5 (v., in tal senso, sentenza del 22 maggio 2008, Glaxosmithkline e Laboratoires Glaxosmithkline, C-462/06, EU:C:2008:299, punto 19).
- 42 Per quanto riguarda l'articolazione del diritto nazionale e delle norme sulla competenza previste dal regolamento n. 1215/2012, quale risulta dall'articolo 6, paragrafo 1, di quest'ultimo, occorre osservare che tale disposizione prevede, in linea di principio, l'applicazione delle norme nazionali sulla competenza qualora il convenuto non sia domiciliato in uno Stato membro. Tuttavia, l'impiego dell'espressione «salv[i]» esclude dall'applicazione del diritto nazionale i casi che rientrano nelle disposizioni elencate. Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 83 delle sue conclusioni, si tratta di una serie di eccezioni esaustiva rispetto al principio dell'applicazione delle norme nazionali sulla competenza.
- 43 Tale interpretazione è corroborata dalla finalità del regolamento n. 1215/2012. Infatti, come risulta dal considerando 14, primo comma, di tale regolamento, in linea di principio, il convenuto che non è domiciliato in uno Stato membro è soggetto alle norme nazionali sulla competenza vigenti nel territorio dello Stato membro del giudice adito.

- 44 Tuttavia, il secondo comma di tale considerando enuncia che, per garantire la protezione dei consumatori e dei lavoratori, per salvaguardare la competenza dei giudici degli Stati membri nei casi in cui essi hanno una competenza esclusiva e per rispettare l'autonomia delle parti, talune norme sulla competenza contenute in tale regolamento dovrebbero applicarsi indipendentemente dal domicilio del convenuto. Ciò vale anche, per quanto riguarda le norme dirette a garantire la tutela dei lavoratori, per le disposizioni contenute nel capo II, sezione 5, di detto regolamento, che prevedono norme sulla competenza applicabili quando il convenuto non è domiciliato nel territorio di uno Stato membro.
- 45 Ne consegue che, qualora la competenza dei giudici di uno Stato membro non derivi da una disposizione specifica del regolamento n. 1215/2012 di cui al suo articolo 6, paragrafo 1, quale l'articolo 21 dello stesso, gli Stati membri restano liberi, conformemente all'articolo 6, paragrafo 1, di tale regolamento, di applicare la loro normativa nazionale per determinare la competenza giurisdizionale.
- 46 Al contrario, quando la competenza dei giudici di uno Stato membro deriva effettivamente da una siffatta disposizione specifica, l'applicazione di quest'ultima prevale sulle norme nazionali di determinazione della competenza, quand'anche queste ultime siano più favorevoli ai lavoratori (v., in tal senso, sentenza del 25 febbraio 2021, Markt24, C-804/19, EU:C:2021:134, punto 34).
- 47 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 86 delle sue conclusioni, tale interpretazione è conforme all'obiettivo di unificare le norme sui conflitti di competenza, enunciato al considerando 4 del regolamento n. 1215/2012, nonché al requisito di prevedibilità delle norme sulla competenza, enunciato al considerando 15 di tale regolamento.
- 48 Alla luce dei suesposti motivi, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che l'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 deve essere interpretato nel senso che la riserva relativa all'applicazione dell'articolo 21, paragrafo 2, di detto regolamento esclude che un giudice di uno Stato membro possa fondarsi sulle norme di tale Stato in materia di competenza giurisdizionale qualora ricorrano le condizioni di applicazione di tale articolo 21, paragrafo 2, anche quando tali norme siano più favorevoli al lavoratore. Al contrario, qualora le condizioni di applicazione di detto articolo 21, paragrafo 2, o di qualsiasi altra disposizione elencata all'articolo 6, paragrafo 1, del medesimo regolamento non siano soddisfatte, tale giudice è libero, conformemente a quest'ultima disposizione, di applicare dette norme per determinare la competenza giurisdizionale.

Sulle questioni terza e quarta

- 49 In via preliminare, occorre precisare che una risposta alle questioni terza e quarta è utile al giudice del rinvio solo nell'ipotesi in cui, a seguito delle verifiche ad esso incombenti, esso concludesse che non esiste un rapporto di lavoro tra FD e la ROI Land, cosicché la situazione di FD non rientrerebbe nell'ambito di applicazione dell'articolo 21 del regolamento n. 1215/2012.
- 50 Inoltre, come risulta dal considerando 7 del regolamento Roma I, il campo di applicazione materiale e le disposizioni di quest'ultimo dovrebbero essere coerenti con il regolamento n. 44/2001. Poiché quest'ultimo è stato abrogato e sostituito dal regolamento n. 1215/2012, tale obiettivo di coerenza vale anche per quest'ultimo (sentenza del 10 febbraio 2022, ShareWood Switzerland, C-595/20, EU:C:2022:86, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).
- 51 Di conseguenza, le questioni terza e quarta si prestano ad un esame congiunto.

- 52 Con esse il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se l'articolo 17, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 e l'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento Roma I debbano essere interpretati nel senso che la nozione di «attività professionale» comprende non soltanto un'attività autonoma, ma anche un'attività subordinata, e, nell'ipotesi di una risposta affermativa al riguardo, se, quando nell'ambito di una siffatta attività subordinata un accordo sia stato concluso tra il lavoratore e una persona terza rispetto al datore di lavoro menzionato nel contratto di lavoro, in forza del quale tale persona è direttamente responsabile nei confronti del lavoratore delle obbligazioni del datore di lavoro derivanti dal contratto di lavoro, un tale accordo costituisca un contratto concluso al di fuori e indipendentemente da qualsiasi attività o finalità di natura professionale.
- 53 Quanto alla prima parte delle questioni terza e quarta, vale a dire quella diretta a stabilire se un'attività subordinata rientri nella nozione di «attività professionale» ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 e dell'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento Roma I, occorre rilevare che, secondo la giurisprudenza costante della Corte, solo i contratti conclusi al di fuori e indipendentemente da qualsiasi attività o finalità di natura professionale, al solo scopo di soddisfare le esigenze di consumo privato di un individuo, rientrano nel regime speciale previsto da detti regolamenti in materia di tutela del consumatore quale parte presunta debole, mentre la medesima protezione non si giustifica in caso di contratto avente come scopo un'attività professionale (v., in tal senso, sentenza del 10 dicembre 2020, *Personal Exchange International*, C-774/19, EU:C:2020:1015, punto 30 e giurisprudenza citata).
- 54 Ne consegue che da tale giurisprudenza non risulta alcuna distinzione a seconda che l'attività professionale sia un'attività lavorativa autonoma o subordinata: si deve solo verificare se il contratto sia concluso al di fuori e indipendentemente da qualsiasi attività o finalità di natura professionale.
- 55 Pertanto, occorre constatare che un'attività subordinata rientra nella nozione di «attività professionale», ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 e dell'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento Roma I.
- 56 Quanto alla seconda parte delle medesime questioni, relativa alla qualificazione di un accordo di garanzia come quello concluso tra FD e la ROI Land, dalla decisione di rinvio risulta che, nel caso di specie, l'accordo di garanzia è indissolubilmente legato all'attività professionale esercitata da FD, dal momento che quest'ultimo non avrebbe concluso il contratto di lavoro in questione senza l'accordo di garanzia.
- 57 Tenuto conto del nesso indissolubile che unisce l'accordo di garanzia con il contratto di lavoro in questione, non si può ritenere, come già rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 105 delle sue conclusioni, che quest'ultimo sia stato stipulato al di fuori e indipendentemente da qualsiasi attività o finalità di natura professionale.
- 58 Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alle questioni terza e quarta dichiarando che l'articolo 17, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 e l'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento Roma I devono essere interpretati nel senso che la nozione di «attività professionale» comprende non soltanto un'attività autonoma, ma anche un'attività subordinata. Inoltre, un accordo concluso tra il lavoratore e un terzo rispetto al datore di lavoro menzionato nel contratto di lavoro, in forza del quale il terzo è direttamente responsabile nei confronti del

lavoratore delle obbligazioni di tale datore derivanti dal contratto di lavoro, non costituisce un contratto concluso al di fuori e indipendentemente da qualsiasi attività o finalità di natura professionale ai fini dell'applicazione di tali disposizioni.

Sulle spese

- 59 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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 (Terza Sezione) dichiara:

- 1) L'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), e paragrafo 2, del 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,**

deve essere interpretato nel senso che:

un lavoratore può convenire dinanzi al giudice dell'ultimo luogo in cui, o a partire dal quale, ha svolto abitualmente il suo lavoro una persona, domiciliata o meno nel territorio di uno Stato membro, alla quale non sia legato da un contratto formale di lavoro, ma che, in forza di un accordo di garanzia da cui dipendeva la conclusione del contratto di lavoro con un terzo, sia responsabile direttamente nei confronti di tale lavoratore dell'esecuzione delle obbligazioni di tale terzo, a condizione che sussista un vincolo di subordinazione tra tale persona e il lavoratore.

- 2) L'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012**

deve essere interpretato nel senso che:

la riserva relativa all'applicazione dell'articolo 21, paragrafo 2, di detto regolamento esclude che un giudice di uno Stato membro possa fondarsi sulle norme di tale Stato in materia di competenza giurisdizionale qualora ricorrano le condizioni di applicazione di tale articolo 21, paragrafo 2, anche quando tali norme siano più favorevoli al lavoratore. Al contrario, qualora le condizioni di applicazione di detto articolo 21, paragrafo 2, o di qualsiasi altra disposizione elencata all'articolo 6, paragrafo 1, del medesimo regolamento non siano soddisfatte, tale giudice è libero, conformemente a quest'ultima disposizione, di applicare dette norme per determinare la competenza giurisdizionale.

- 3) L'articolo 17, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 e l'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I),**

devono essere interpretati nel senso che:

la nozione di «attività professionale» comprende non soltanto un'attività autonoma, ma anche un'attività subordinata. Inoltre, un accordo concluso tra il lavoratore e un terzo

rispetto al datore di lavoro menzionato nel contratto di lavoro, in forza del quale il terzo è direttamente responsabile nei confronti del lavoratore delle obbligazioni di tale datore derivanti dal contratto di lavoro, non costituisce un contratto concluso al di fuori e indipendentemente da qualsiasi attività o finalità di natura professionale ai fini dell'applicazione di tali disposizioni.

Firme