

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

14 settembre 2017 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Cooperazione giudiziaria in materia civile – Competenza giurisdizionale – Competenza in materia di contratti individuali di lavoro – Regolamento (CE) n. 44/2001 – Articolo 19, punto 2, lettera a) – Nozione di “Luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività” – Settore dell’aviazione – Personale di volo – Regolamento (CEE) n. 3922/91 – Nozione di “base di servizio”»

Nelle cause riunite C-168/16 e C-169/16,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dalla cour du travail de Mons (corte del lavoro di Mons, Belgio), con decisioni del 18 marzo 2016, pervenute in cancelleria il 25 marzo 2016, nei procedimenti

Sandra Nogueira,

Victor Perez-Ortega,

Virginie Mauguit,

Maria Sanchez-Odogherty,

José Sanchez-Navarro

contro

Crewlink Ireland Ltd (C-168/16),

e

Miguel José Moreno Osacar

contro

Ryanair Designated Activity Company, già Ryanair Ltd (C-169/16),

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da M. Ilešič, presidente di sezione, K. Lenaerts, presidente della Corte, facente funzione di giudice della Seconda Sezione, A. Rosas, C. Toader (relatore) e E. Jarašiūnas, giudici,

avvocato generale: H. Saugmandsgaard Øe

cancelliere: I. Illéssy, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 2 febbraio 2017,

considerate le osservazioni presentate:

- per S. Nogueira, V. Perez-Ortega, V. Mauguit, M. Sanchez-Odogherty et J. Sanchez-Navarro nonché per M.J. Moreno Osacar, da S. Gilson e F. Lambinet, *avocats*;
- per la Crewlink Ireland Ltd, da S. Corbanie, *advocaat*, e F. Harmel, *avocat*;
- per la Ryanair Designated Activity Company, già Ryanair Ltd, da S. Corbanie, *advocaat*, F. Harmel e E. Vahida, *avocats*, nonché da G. Metaxas-Maranghidis, *dikigoros*;
- per il governo belga, da C. Pochet, M. Jacobs e L. Van den Broeck, in qualità di agenti;
- per l'Irlanda, da A. Joyce, in qualità di agente, assistito da S. Kingston, *barrister*;
- per il governo francese, da D. Colas, D. Segoin e C. David, in qualità di agenti,
- per il governo dei Paesi Bassi, da M. Bulterman e C. Schillemans, in qualità di agenti;
- per il governo svedese, inizialmente da C. Meyer-Seitz, A. Falk, U. Persson e N. Otte Widgren, in qualità di agenti, successivamente da C. Meyer-Seitz e A. Falk, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. Wilderspin e M. Heller e P. Costa de Oliveira, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 27 aprile 2017,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione dell'articolo 19, punto 2, lettera a), del 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; in prosieguo: il «regolamento Bruxelles I»).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di due controversie, nella causa C-168/16, tra la sig.ra Sandra Nogueira, il sig. Victor Perez-Ortega, le sig.re Virginie Mauguit, Maria Sanchez-Odogherty, il sig. José Sanchez-Navarro (in prosieguo, congiuntamente, la «sig.ra Nogueira e a.») e la Crewlink Ireland Ltd (in prosieguo: la «Crewlink») e, nella causa C-169/16, tra il sig. Miguel José Moreno Osacar e la Ryanair Designated Activity Company, già Ryanair Ltd (in prosieguo: la «Ryanair»), in merito alle condizioni di esecuzione e di risoluzione dei contratti individuali di lavoro della sig.ra Nogueira e a. e del sig. Moreno Osacar nonché alla competenza internazionale dei giudici belgi a conoscere di tali controversie.

Contesto normativo

Diritto internazionale

3 La convenzione relativa all'aviazione civile internazionale, firmata a Chicago (Stati Uniti) il 7 dicembre 1944 (in prosieguo: la «convenzione di Chicago»), è stata ratificata da tutti gli Stati membri dell'Unione europea, ma quest'ultima non ne è parte contraente.

4 L'articolo 17 di tale convenzione prevede quanto segue:

«Gli aeromobili hanno la nazionalità dello Stato sul registro del quale sono immatricolati».

Diritto dell'Unione

5 I considerando 13 e 19 del regolamento Bruxelles I sono così formulati:

«(13) 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.

(...)

(19) È opportuno garantire la continuità tra la convenzione [del 27 settembre 1968, concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU 1972, L 299, pag. 32), come modificata dalle successive convenzioni relative all'adesione dei nuovi Stati membri a tale convenzione] e il presente regolamento e a tal fine occorre prevedere adeguate disposizioni transitorie. La stessa continuità deve caratterizzare altresì l'interpretazione delle disposizioni di [tale] convenzione (...) ed il [primo protocollo relativo all'interpretazione della convenzione del 1968 da parte della Corte di giustizia, nella sua versione riveduta e modificata (GU 1998, C 27, pag. 28)] dovrebbe continuare ad applicarsi ugualmente ai procedimenti pendenti alla data di entrata in vigore del presente regolamento».

6 La sezione 5 del capo II di tale regolamento, composta dagli articoli da 18 a 21 di quest'ultimo, sancisce le norme sulla competenza relative alle controversie aventi ad oggetto contratti individuali di lavoro.

7 L'articolo 18, punto 1, del citato regolamento così dispone:

«Salvi l'articolo 4 e l'articolo 5, punto 5, la competenza in materia di contratti individuali di lavoro è disciplinata dalla presente sezione».

8 L'articolo 19 del medesimo regolamento così recita:

«Il datore di lavoro domiciliato nel territorio di uno Stato membro può essere convenuto:

1) davanti ai giudici dello Stato membro in cui è domiciliato o

2) in un altro Stato membro:

a) davanti al giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quello dell'ultimo luogo in cui la svolgeva abitualmente, o

b) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti al giudice del luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto».

9 L'articolo 21 del regolamento Bruxelles I è del seguente tenore:

«Le disposizioni della presente sezione possono essere derogate solo da una convenzione:

1) posteriore al sorgere della controversia, o

2) che consenta al lavoratore di adire un giudice diverso da quelli indicati nella presente sezione».

10 Il preambolo della convenzione di Roma 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») precisa:

«Le Alte parti contraenti del trattato che istituisce la Comunità economica europea,

sollecite di continuare, nel campo del diritto internazionale privato, l'opera di unificazione giuridica già intrapresa nella Comunità, in particolare in materia di competenza giurisdizionale e di esecuzione delle sentenze,

desiderose d'adottare delle regole uniformi concernenti la legge applicabile alle obbligazioni contrattuali,

hanno convenuto (...)».

11 Il regolamento (CEE) n. 3922/91 del Consiglio, del 16 dicembre 1991, concernente l'armonizzazione di regole tecniche e di procedure amministrative nel settore dell'aviazione civile (GU 1991, L 373, pag. 4), come modificato dal regolamento (CE) n. 1899/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006 (GU 2006, L 377, pag. 1) (in prosieguo: il «regolamento n. 3922/91»), concerne, come prevede il suo articolo 1, «l'armonizzazione di regole tecniche e di procedure amministrative nel settore della sicurezza dell'aviazione civile, relative all'esercizio e alla manutenzione degli aeromobili e alle persone e imprese interessate a tali attività».

12 Tale regolamento comprendeva, prima dell'abrogazione dello stesso mediante il regolamento (CE) n. 216/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 febbraio 2008, recante regole comuni nel settore dell'aviazione civile e che istituisce un'Agenzia europea per la sicurezza aerea, e che abroga la direttiva 91/670/CEE del Consiglio, il regolamento (CE) n. 1592/2002 e la direttiva 2004/36/CE (GU 2008, L 79, pag. 1), un allegato III il cui capo Q era rubricato «Limiti dei tempi di volo e di servizio e requisiti di riposo». L'operazione aerea (OPS) 1.1090, punto 3.1, che figurava in tale capo, prevedeva quanto segue:

«L'operatore designa una base di servizio per ogni membro dell'equipaggio».

13 Tale capo comprendeva anche l'OPS 1.1095 il cui punto 1.7, definiva la nozione di «base di servizio» come «[i]l luogo designato dall'operatore per ogni membro d'equipaggio dal quale il membro d'equipaggio solitamente inizia e dove conclude un periodo di servizio o una serie di periodi di servizio e nel quale, in condizioni normali, l'operatore non è responsabile della fornitura dell'alloggio al membro d'equipaggio interessato».

14 Peraltro, l'OPS 1.1110, anch'essa contenuta nell'allegato III, capo Q, del regolamento n. 3922/91, rubricata «riposo», recitava:

«1. Riposo minimo

1.1. Il riposo minimo da assicurare prima di intraprendere un periodo di servizio di volo che inizia dalla base di servizio deve essere almeno altrettanto lungo del precedente periodo di servizio o avere la durata di 12 ore, a seconda di quale dei due è più lungo.

1.2. Il riposo minimo da assicurare prima di intraprendere un periodo di servizio di volo che inizia da un luogo diverso dalla base di servizio deve essere almeno altrettanto lungo del precedente periodo di volo o avere la durata di 10 ore, a seconda di quale dei due è più lungo; in caso di riposo minimo fuori dalla base di servizio, l'operatore deve prevedere la possibilità di dormire per 8 ore, tenendo in debita considerazione le esigenze di trasferimento e le altre necessità fisiologiche.

(...)».

15 In materia di sicurezza sociale, la nozione di «base di servizio» è parimenti menzionata al considerando 18 del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU 2004, L 166, pag. 1), come modificato dal regolamento (UE) n. 465/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 maggio 2012 (GU 2012, L 149, pag. 4). Tale considerando è redatto nei seguenti termini:

«Nell'allegato III del regolamento [n. 3922/91] il concetto di “base di servizio” per gli equipaggi di condotta e di cabina è definito come il luogo designato dall'operatore per ogni membro d'equipaggio dal quale il membro d'equipaggio solitamente inizia e dove conclude un periodo di servizio o una serie di periodi di servizio e nel quale, in condizioni normali, l'operatore non è responsabile della fornitura dell'alloggio al membro d'equipaggio interessato. Al fine di facilitare l'applicazione del titolo II del presente regolamento agli equipaggi di condotta e di cabina, è giustificato utilizzare il concetto di “base di servizio” come il criterio per determinare la normativa applicabile agli equipaggi di condotta e di cabina. Tuttavia, la legislazione applicabile agli equipaggi di condotta e di cabina dovrebbe restare stabile e il principio della “base di servizio” non dovrebbe condurre a modifiche frequenti della legislazione applicabile a causa dei modelli di organizzazione del lavoro in questo settore o delle domande stagionali».

16 L'articolo 11 del regolamento n. 883/2004, contenuto nel suo titolo II, relativo alla determinazione della legislazione applicabile, così dispone:

«1. Le persone alle quali si applica il presente regolamento sono soggette alla legislazione di un singolo Stato membro. Tale legislazione è determinata a norma del presente titolo.

(...)

3. Fatti salvi gli articoli da 12 a 16:

a) una persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato membro;

(...)

5. Un'attività svolta dagli equipaggi di condotta e di cabina addetti a servizi di trasporto aereo passeggeri o merci è considerata un'attività svolta nello Stato membro in cui è situata la base di servizio, quale definita all'allegato III del regolamento (CEE) n. 3922/91».

17 L'articolo 3 del regolamento n. 465/2012 precisa che il paragrafo 5 dell'articolo 11 del regolamento n. 883/2004 entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*. Poiché detta pubblicazione è avvenuta l'8 giugno 2012, le modifiche apportate da tale regolamento non sono conseguentemente applicabili, *ratione temporis*, alle controversie nei procedimenti principali.

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

Causa C-169/16

18 Il 21 aprile 2008, il sig. Moreno Osacar ha stipulato, in Spagna, un contratto di lavoro con la Ryanair, compagnia aerea con sede legale in Irlanda.

19 A norma di tale contratto, le sue funzioni includevano «la sicurezza, la cura, l'assistenza e il controllo dei passeggeri; le operazioni d'imbarco e a terra (...); le vendite a bordo dell'aereo; la pulizia dell'interno dell'aereo, i controlli di sicurezza e tutti i pertinenti compiti che possono (...) essere affidati dalla società».

20 Ai sensi di tale contratto, redatto in lingua inglese, i giudici irlandesi erano competenti a conoscere di eventuali controversie sorte tra le parti in relazione all'esecuzione e alla risoluzione dello stesso, mentre la normativa dello Stato membro di cui trattasi disciplinava il rapporto di lavoro tra gli stessi. Lo stesso contratto indicava altresì che le prestazioni di lavoro del sig. Moreno Osacar, in qualità di personale di cabina, si consideravano effettuate in Irlanda atteso che le sue funzioni erano esercitate a bordo di aerei immatricolati in tale Stato membro ed appartenenti a tale compagnia aerea.

21 Inoltre, il contratto di lavoro del sig. Moreno Osacar indicava l'aeroporto di Charleroi (Belgio) come «base di servizio», e richiedeva che quest'ultimo risiedesse a un'ora di tragitto dalla base alla quale era assegnato, motivo per il quale lo stesso si è stabilito in Belgio.

22 In data 1° aprile 2009, il sig. Moreno Osacar è stato promosso alle funzioni di «supervisore». Egli ha rassegnato le dimissioni il 16 giugno 2011.

23 In seguito, ritenendo che il suo ex-datore di lavoro fosse tenuto a rispettare e ad applicare le disposizioni della normativa belga e reputando che i giudici del medesimo Stato membro fossero competenti a statuire su tali domande, il sig. Moreno Osacar, con atto di citazione dell'8 dicembre 2011, ha convenuto la Ryanair dinanzi al tribunal du travail de Charleroi (tribunale del lavoro di Charleroi, Belgio) per ottenere la condanna del suo ex-datore di lavoro a versargli varie indennità.

24 La Ryanair ha contestato la competenza dei giudici belgi a conoscere di tale controversia. A tale riguardo, la compagnia ha sostenuto che sussiste un legame stretto e concreto tra detta controversia e i giudici irlandesi. Oltre alla clausola di elezione del foro e quella che designa il diritto irlandese come legge applicabile, infatti, la medesima compagnia indica che il sig. Moreno Osacar è stato soggetto alla normativa irlandese in materia fiscale e di sicurezza sociale, che ha eseguito il suo contratto di lavoro a bordo di aerei immatricolati in Irlanda e soggetti alla legislazione di tale Stato membro e che, sebbene il sig. Moreno Osacar abbia sottoscritto il proprio contratto di lavoro in Spagna, tale contratto si è perfezionato solo una volta sottoscritto dalla Ryanair presso la sua sede legale in Irlanda.

25 Con sentenza pronunciata il 4 novembre 2013, il tribunal du travail de Charleroi (tribunale del lavoro di Charleroi) ha dichiarato che i giudici belgi non erano competenti a conoscere della domanda del sig. Moreno Osacar. Quest'ultimo ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio, la cour du travail de Mons (corte del lavoro di Mons, Belgio).

26 Il giudice del rinvio menziona anzitutto determinati accertamenti di fatto. Esso sottolinea quindi che il sig. Moreno Osacar iniziava sempre le sue giornate lavorative all'aeroporto di

Charleroi e le concludeva nel medesimo luogo. Del pari, egli era talvolta obbligato a rimanervi reperibile al fine di sostituire un membro del personale eventualmente assente.

27 A seguito di tali precisazioni, detto giudice indica che, prima di statuire nel merito della controversia, esso deve pronunciarsi sulla competenza dei giudici belgi a conoscerla.

28 Dopo aver dichiarato la clausola attributiva di competenza non opponibile al sig. Moreno Osacar in forza dell'articolo 21 del regolamento Bruxelles I, tale giudice precisa che l'esame di una simile questione deve effettuarsi alla luce dell'articolo 19, punto 2, di tale regolamento. Il giudice del rinvio rammenta che tale disposizione designa differenti fori competenti a conoscere delle controversie che possono sorgere da un contratto di lavoro. Tra questi, esso ritiene che il luogo abituale di esecuzione del lavoro, nella giurisprudenza della Corte, sia considerato da tempo un criterio essenziale.

29 A tale riguardo, qualora lo svolgimento dell'attività affidata al lavoratore si estenda al territorio di più Stati membri, risulterebbe dalla giurisprudenza della Corte e, segnatamente, dal punto 24 della sentenza del 13 luglio 1993, *Mulox IBC* (C-125/92, EU:C:1993:306), che il luogo abituale di esecuzione potrebbe essere definito come «il luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore adempie principalmente le sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro». Ne conseguirebbe che, per determinare tale luogo, i giudici nazionali dovrebbero seguire un metodo indiziario, vale a dire prendere in considerazione tutte le circostanze del caso di specie al fine di determinare lo Stato con il quale l'attività professionale presenta il collegamento più forte.

30 Tuttavia, la determinazione del giudice competente a conoscere delle controversie sottoposte ai giudici degli Stati membri dal personale di volo delle compagnie aeree solleverebbe una particolare difficoltà.

31 Per quanto riguarda più concretamente l'individuazione del «centro effettivo delle attività professionali» di tali soggetti, il giudice del rinvio si chiede se tale luogo non costituisca, in definitiva, una nozione molto vicina a quella di «base di servizio», definita nell'allegato III del regolamento n. 3922/91, come sembrerebbe anche indicare il riferimento a tale nozione operato nella legislazione dell'Unione in materia di sicurezza sociale.

32 In tali condizioni, la *cour du travail de Mons* (corte del lavoro di Mons) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se, tenuto conto:

- delle esigenze di prevedibilità delle soluzioni e di certezza del diritto che hanno ispirato l'adozione delle norme in materia di competenza giurisdizionale e di esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, come sancite dalla [convenzione del 27 settembre 1968 concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, come modificata dalle convenzioni successive relative all'adesione dei nuovi Stati membri a tale convenzione] nonché dal regolamento [Bruxelles I] (v., in particolare, sentenza del 19 luglio 2012, *Mahamdia* (C-154/11, EU:C:2012:491, punti 44 e 46),

- delle particolarità legate al settore della navigazione aerea europea, nell'ambito del quale il personale di volo delle compagnie aeree aventi sede legale in un determinato Stato dell'Unione sorvola quotidianamente il territorio dell'Unione europea a partire da una base di servizio che può essere situata, come nel caso di specie, in un altro Stato dell'Unione,

- delle specificità inerenti alla presente controversia, quali descritte nella motivazione [della domanda di pronuncia pregiudiziale],
- del criterio dedotto dalla nozione di “base di servizio” (come definita nell’allegato III del regolamento [n. 3922/91]) utilizzato dal regolamento [n. 883/2004] per determinare la legislazione di sicurezza sociale applicabile ai membri degli equipaggi di condotta e di cabina a partire dal 28 giugno 2012,
- degli insegnamenti desunti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell’Unione europea, secondo le sentenze citate nella motivazione della presente decisione,

la nozione di “luogo abituale di esecuzione del contratto di lavoro”, quale contemplata dall’articolo 19, punto 2, del regolamento [Bruxelles I], non può essere interpretata nel senso che è equiparabile a quella di “base di servizio” definita nell’allegato III del regolamento [n. 3922/91] come “il luogo designato dall’operatore per ogni membro d’equipaggio dal quale il membro d’equipaggio solitamente inizia e dove conclude un periodo di servizio o una serie di periodi di servizio e nel quale, in condizioni normali, l’operatore non è responsabile della fornitura dell’alloggio al membro d’equipaggio interessato”, e ciò al fine di determinare lo Stato contraente (e, pertanto, la sua giurisdizione) sul territorio del quale un lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro, quando tale lavoratore è impiegato come membro del personale di volo di una compagnia soggetta al diritto di uno dei paesi dell’Unione che effettua il trasporto aereo internazionale di passeggeri sull’insieme del territorio dell’Unione europea, dal momento che questo criterio di collegamento, dedotto da quello di “base di servizio” intesa come “centro effettivo del rapporto di lavoro” in quanto il lavoratore sistematicamente vi inizia e vi conclude la propria giornata lavorativa, vi organizza il proprio lavoro quotidiano e in prossimità della quale ha stabilito la propria effettiva residenza durante il periodo dei rapporti contrattuali, è quello che presenta, allo stesso tempo, il legame più stretto con uno Stato contraente e assicura la tutela più adeguata alla parte contraente più debole».

Causa C-168/16

33 La sig.ra Nogueira e a., aventi cittadinanza portoghese, spagnola o belga, hanno stipulato, negli anni 2009 e 2010, contratti di lavoro con la Crewlink, persona giuridica con sede in Irlanda.

34 Ciascuno dei loro contratti di lavoro prevedeva che tali lavoratori sarebbero stati impiegati dalla Crewlink e distaccati come personale di cabina presso la Ryanair, con funzioni paragonabili a quelle ricoperte dal sig. Moreno Osacar.

35 Redatti in lingua inglese, tali contratti di lavoro precisavano inoltre che il loro rapporto di lavoro era soggetto al diritto irlandese e che i giudici di tale Stato membro erano competenti a conoscere di tutte le controversie attinenti all’esecuzione o alla risoluzione di tali contratti. Del pari, siffatti contratti prevedevano che la loro retribuzione sarebbe stata versata su un conto bancario irlandese.

36 I rapporti di lavoro hanno preso fine per dimissione o licenziamento nel 2011.

37 La sig.ra Nogueira e a. hanno adito il tribunal du travail de Charleroi (tribunale del lavoro di Charleroi) al fine di ottenere il pagamento di varie indennità, per i medesimi motivi del sig. Moreno Osacar.

38 Con sentenza del 4 novembre 2013, tale giudice ha statuito che i giudici belgi non erano competenti a conoscere di tali domande. I ricorrenti nel procedimento principale hanno interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio.

39 Il giudice del rinvio sottolinea inoltre che, nei contratti della sig.ra Nogueira e a., viene pattuito che «gli aeromobili del cliente sono registrati in Irlanda e, siccome le mansioni verranno da Lei svolte su detti aeromobili, la sede di lavoro è in Irlanda», che l'aeroporto di Charleroi è la «base di servizio» («home base») di tali lavoratori e che ciascuno di essi dovrà risiedere ad un'ora di tragitto dalla base alla quale sarà assegnato.

40 D'altronde, detto giudice rileva una serie di fatti pertinenti che risultano dai suoi accertamenti. In primo luogo, sebbene il loro contratto di lavoro conferisse al datore di lavoro la possibilità di decidere di trasferire la sig.ra Nogueira e a. in un altro aeroporto, è pacifico, nel caso di specie, che l'unica base di servizio della Crewlink è stata l'aeroporto di Charleroi. In secondo luogo, ciascuno dei lavoratori di cui trattasi iniziava la propria giornata lavorativa all'aeroporto di Charleroi e ritornava sistematicamente alla propria base al termine di ogni giornata lavorativa. In terzo luogo, a ciascuno di essi è successo di dover restare reperibile presso l'aeroporto di Charleroi al fine di sostituire un membro del personale eventualmente assente.

41 Per inciso, il giudice del rinvio segnala che i contratti di lavoro della sig.ra Nogueira e a. li obbligavano a rispettare la politica di sicurezza aerea praticata dalla Ryanair. Allo stesso modo, la presenza di un locale comune alla Ryanair e alla Crewlink presso l'aeroporto di Charleroi nonché l'esercizio del potere disciplinare del personale dirigente della Ryanair nei confronti del personale messo a disposizione dalla Crewlink dimostrerebbe sufficientemente l'esistenza di una comunità di lavoro tra il personale delle due società.

42 Il giudice a quo giustifica, in termini analoghi a quelli della sua domanda di pronuncia pregiudiziale nella causa C-169/16, la necessità di un rinvio pregiudiziale. La cour du travail de Mons (corte del lavoro di Mons) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte una questione pregiudiziale in sostanza simile.

43 Con decisione del presidente della Corte dell'11 aprile 2016, le cause C-168/16 e C-169/16 sono state riunite ai fini della fase scritta ed orale del procedimento, nonché della sentenza.

Sulle questioni pregiudiziali

44 Con le sue questioni, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se, nel caso di ricorso presentato da un lavoratore membro del personale di volo di una compagnia aerea o messo a sua disposizione e al fine di determinare la competenza del giudice adito, la nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi dell'articolo 19, punto 2, lettera a), del regolamento Bruxelles I, sia equiparabile a quella di «base di servizio», ai sensi dell'allegato III del regolamento n. 3922/91.

45 In via preliminare, occorre precisare, in primo luogo, che, come emerge dal considerando 19 del regolamento Bruxelles I e nei limiti in cui tale regolamento sostituisce, nei rapporti tra gli Stati membri, la convenzione del 27 settembre 1968 concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, come modificata dalle successive convenzioni relative all'adesione a tale convenzione dei nuovi Stati membri (in prosieguo: la «convenzione di Bruxelles»), l'interpretazione fornita dalla Corte con riferimento alle disposizioni di tale convenzione vale anche per quelle del citato regolamento, qualora le disposizioni di tali atti

possano essere qualificate come equivalenti (sentenza del 7 luglio 2016, Hőszig, C-222/15, EU:C:2016:525, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).

46 A tale riguardo, sebbene, nella sua versione iniziale, tale convenzione non contenesse disposizioni specifiche per il contratto di lavoro, l'articolo 19, punto 2, del regolamento Bruxelles I è redatto in termini quasi identici a quelli dell'articolo 5, punto 1, secondo e terzo periodo, di tale convenzione nella sua versione risultante dalla convenzione 89/535/CEE relativa all'adesione del Regno di Spagna e della Repubblica portoghese alla convenzione concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, nonché al protocollo relativo alla sua interpretazione da parte della Corte di giustizia, con gli adattamenti ad essi apportati dalla convenzione relativa all'adesione del Regno di Danimarca, dell'Irlanda e del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord e dalla convenzione relativa all'adesione della Repubblica ellenica (GU 1989, L 285, pag. 1), cosicché, conformemente alla giurisprudenza rammentata al punto precedente, è necessario assicurare la continuità nell'interpretazione di tali due atti.

47 Peraltro, per quanto concerne un contratto individuale di lavoro, il luogo di esecuzione dell'obbligazione dedotta in giudizio, previsto all'articolo 5, punto 1, seconda parte del periodo, della convenzione di Bruxelles, deve essere determinato secondo criteri uniformi che la Corte deve definire basandosi sul sistema e sugli obiettivi di tale convenzione. La Corte ha infatti evidenziato che tale interpretazione autonoma è l'unica che possa garantire l'applicazione uniforme di detta convenzione, che mira, segnatamente, ad unificare le norme in materia di competenza dei giudici degli Stati contraenti, evitando, nei limiti del possibile, la molteplicità dei criteri di competenza giurisdizionale relativamente al medesimo rapporto giuridico, ed a potenziare la tutela giuridica delle persone residenti nella Comunità, permettendo sia all'attore di identificare facilmente il giudice che può adire, sia al convenuto di prevedere ragionevolmente dinanzi a quale giudice può essere citato (sentenza del 10 aprile 2003, Pugliese, C-437/00, EU:C:2003:219, punto 16 e giurisprudenza citata).

48 Ne consegue che tale requisito dell'interpretazione autonoma si applica parimenti all'articolo 19, punto 2, del regolamento Bruxelles I (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2015, Holterman Ferho Exploitatie e a., C-47/14, EU:C:2015:574, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).

49 In secondo luogo, da una giurisprudenza costante della Corte emerge che, da un lato, per le controversie relative ai contratti di lavoro, il capo II, sezione 5, del regolamento Bruxelles I enuncia una serie di norme che, come emerge dal considerando 13 di tale regolamento, perseguono lo scopo di tutelare la parte contraente più debole con norme in materia di competenza più favorevoli ai suoi interessi (v., in tal senso, sentenze del 19 luglio 2012, Mahamdia C-154/11, EU:C:2012:491, punto 44 nonché la giurisprudenza ivi citata, e del 10 settembre 2015, Holterman Ferho Exploitatie e a., C-47/14, EU:C:2015:574, punto 43).

50 Infatti, tali norme consentono in particolare al lavoratore di convenire il suo datore di lavoro dinanzi al giudice che egli considera più vicino ai propri interessi, riconoscendogli la legittimazione ad agire dinanzi ai giudici dello Stato membro nel quale il datore di lavoro ha il suo domicilio o dinanzi al giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o, qualora tale attività non sia svolta in un solo paese, dinanzi al giudice del luogo in cui è situata la sede d'attività presso la quale il lavoratore è stato assunto. Le disposizioni della citata sezione limitano parimenti la possibilità di scelta del foro da parte del datore di lavoro che agisce contro il lavoratore nonché la possibilità di derogare alle norme sulla competenza sancite da detto regolamento (sentenza del 19 luglio 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).

51 D'altro lato, le disposizioni contenute nel capo II, sezione 5, del regolamento Bruxelles I non possiedono solo un carattere di specialità, bensì parimenti di esaustività (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2015, Holterman Ferho Exploitatie e a., C-47/14, EU:C:2015:574, punto 44 e giurisprudenza ivi citata).

52 In terzo luogo, l'articolo 21 del regolamento Bruxelles I limita la possibilità per le parti di un contratto di lavoro di concludere un accordo attributivo di competenza. Quindi, un siffatto accordo deve essere stato concluso successivamente al sorgere della controversia o, qualora sia pattuito precedentemente, deve consentire al lavoratore di adire giudici diversi da quelli ai quali le citate norme attribuiscono la competenza (sentenza del 19 luglio 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491, punto 61).

53 Ne consegue che tale disposizione non può essere interpretata nel senso che una clausola attributiva di competenza potrebbe applicarsi in modo esclusivo e impedire, in tal modo, al lavoratore di adire i giudici che sono competenti a titolo degli articoli 18 e 19 del regolamento Bruxelles I (v., in tal senso, sentenza del 19 luglio 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491, punto 63).

54 Nel caso di specie, occorre constatare, come evidenziato dall'avvocato generale ai paragrafi 57 e 58 delle sue conclusioni, che una clausola attributiva di competenza, come quella stipulata nei contratti in esame nei procedimenti principali, non soddisfa né l'uno né l'altro dei requisiti fissati dall'articolo 21 del regolamento Bruxelles I e che, conseguentemente, tale clausola non è opponibile ai ricorrenti nei procedimenti principali.

55 In quarto ed ultimo luogo, occorre rilevare che l'interpretazione autonoma dell'articolo 19, punto 2, del regolamento Bruxelles I non osta a che si tenga conto delle disposizioni corrispondenti contenute nella convenzione di Roma, dal momento che tale convenzione, come emerge dal suo preambolo, è parimenti diretta a perseguire, nell'ambito del diritto internazionale privato, l'opera di unificazione giuridica già intrapresa nell'Unione, segnatamente in materia di competenza giurisdizionale e di esecuzione delle sentenze.

56 Come evidenziato dall'avvocato generale al paragrafo 77 delle sue conclusioni, infatti, nelle sentenze del 15 marzo 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), e del 15 dicembre 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842), la Corte ha già operato un'interpretazione della convenzione di Roma alla luce segnatamente delle disposizioni della convenzione di Bruxelles relative al contratto individuale di lavoro.

57 Per quanto riguarda la determinazione della nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi dell'articolo 19, punto 2, lettera a), del regolamento Bruxelles I, la Corte ha ripetutamente statuito che il criterio dello Stato membro in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività deve essere interpretato in senso ampio (v., per analogia, sentenza del 12 settembre 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, punto 31 e giurisprudenza ivi citata).

58 In merito a un contratto di lavoro eseguito sul territorio di più Stati contraenti e in assenza di un centro effettivo delle attività professionali del lavoratore a partire dal quale avrebbe adempiuto la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del suo datore di lavoro, la Corte ha statuito che l'articolo 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, data la necessità sia di determinare il luogo con il quale la controversia presenta il nesso più significativo, in modo da designare il giudice che si trova nella migliore posizione per decidere, sia di garantire un'adeguata tutela al lavoratore, in quanto parte contraente più debole, e di evitare la moltiplicazione dei fori competenti, va

interpretato come se si riferisse al luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore di fatto adempie la parte più importante delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro. Infatti, questo è il luogo nel quale il lavoratore può, con minor spesa, promuovere un'azione contro il proprio datore di lavoro o provvedere alla propria difesa e il giudice di tale luogo è il più idoneo a dirimere la controversia sorta dal contratto di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 27 febbraio 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punto 49 e giurisprudenza ivi citata).

59 Pertanto, in simili circostanze, la nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», sancita all'articolo 19, punto 2, lettera a), del regolamento Bruxelles I, deve essere interpretata come relativa al luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore di fatto adempie la parte più importante delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro.

60 Nel caso di specie, le controversie nei procedimenti principali riguardano lavoratori impiegati come membri del personale di volo di una compagnia aerea o messi a sua disposizione. Pertanto, il giudice di uno Stato membro investito di tali controversie, qualora non sia in condizione di determinare senza ambiguità il «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», deve, al fine di verificare la propria competenza, individuare il «luogo a partire dal quale» tale lavoratore adempiva principalmente le sue obbligazioni nei confronti del suo datore di lavoro.

61 Come rammentato dall'avvocato generale al paragrafo 95 delle sue conclusioni, dalla giurisprudenza della Corte emerge altresì che, per determinare concretamente tale luogo, il giudice nazionale deve fare riferimento ad un insieme di indizi.

62 Tale metodo indiziario consente non soltanto di rispecchiare meglio la realtà dei rapporti giuridici, in quanto deve tener conto di tutti gli elementi che caratterizzano l'attività del lavoratore (v., per analogia, sentenza del 15 marzo 2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, punto 48), ma altresì di evitare che una nozione come quella di «luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» sia strumentalizzata o contribuisca alla realizzazione di strategie di elusione (v., per analogia, sentenza del 27 ottobre 2016, D'Oultremont e a., C-290/15, EU:C:2016:816, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

63 Come evidenziato dall'avvocato generale al paragrafo 85 delle sue conclusioni, considerate le specificità dei rapporti di lavoro nel settore del trasporto, nelle sentenze del 15 marzo 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punto 49), e del 15 dicembre 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punti da 38 a 41), la Corte ha indicato molteplici indizi che possono essere presi in considerazione dai giudici nazionali. Tali giudici devono in particolare stabilire in quale Stato si trovi il luogo a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto, dove ritorna dopo le sue missioni, riceve le istruzioni sulle sue missioni e organizza il suo lavoro, nonché il luogo in cui si trovano gli strumenti lavorativi.

64 A tale riguardo, in circostanze come quelle ricorrenti nei procedimenti principali, e come evidenziato dall'avvocato generale al paragrafo 102 delle sue conclusioni, occorre anche tener conto del luogo in cui sono stazionati gli aerei a bordo dei quali l'attività viene svolta abitualmente.

65 Conseguentemente, la nozione di «luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» non può essere equiparata a una nozione qualsiasi presente in un altro atto di diritto dell'Unione.

66 Per quanto riguarda il personale di volo di una compagnia aerea o messo a sua disposizione, tale nozione non può essere equiparata alla nozione di «base di servizio», ai sensi dell'allegato III del regolamento n. 3922/91. Il regolamento Bruxelles I, infatti, non fa riferimento al regolamento

n. 3922/91 e non ne persegue i medesimi obiettivi, posto che quest'ultimo regolamento è diretto ad armonizzare regole tecniche e procedure amministrative nel settore della sicurezza dell'aviazione civile.

67 La circostanza secondo cui la nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi dell'articolo 19, punto 2, lettera a), del regolamento Bruxelles I, non possa essere equiparata a quella di «base di servizio», ai sensi dell'allegato III del regolamento n. 3922/91, non comporta, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 115 delle sue conclusioni, che quest'ultima nozione sia priva di qualsiasi rilevanza al fine di determinare, in circostanze quali quelle dei procedimenti principali, il luogo a partire dal quale il lavoratore svolge abitualmente la propria attività.

68 Più in particolare, come emerge dai punti da 61 a 64 della presente sentenza, la Corte ha già evidenziato la necessità di utilizzare un metodo indiziario per l'individuazione di tale luogo.

69 A tale riguardo, la nozione di «base di servizio» costituisce un elemento che può avere un ruolo significativo nell'individuazione degli indizi, rammentati ai punti 63 e 64 della presente sentenza, che consentono, in circostanze come quelle dei procedimenti principali, di determinare il luogo a partire dal quale i lavoratori svolgono abitualmente la loro attività e, pertanto, la competenza di un giudice che potrà conoscere di un ricorso presentato dai medesimi, ai sensi dell'articolo 19, punto 2, lettera a), del regolamento Bruxelles I.

70 Tale nozione, infatti, è definita nell'allegato III del regolamento n. 3922/91, all'OPS 1.1095, come il luogo a partire dal quale il personale di volo inizia e dove conclude sistematicamente la sua giornata lavorativa organizzandovi il proprio lavoro quotidiano e in prossimità del quale i lavoratori, durante il periodo di esecuzione del loro contratto di lavoro, hanno stabilito la loro residenza e sono a disposizione del vettore aereo.

71 Secondo l'OPS 1.1110 di tale allegato, il periodo di riposo minimo dei lavoratori, come i ricorrenti nei procedimenti principali, varia a seconda che tale tempo inizi fuori dalla «base di servizio» o presso di essa, ai sensi dell'allegato III del regolamento n. 3922/91.

72 Inoltre, occorre rilevare che tale luogo non è determinato né in modo aleatorio né dal lavoratore, bensì, in forza dell'OPS 1.1090, punto 3.1, di tale allegato, dall'operatore per ciascun membro dell'equipaggio.

73 Sarebbe solo nell'ipotesi in cui, tenuto conto degli elementi di fatto di ciascun caso di specie, domande, come quelle in esame nei procedimenti principali, presentassero nessi più stretti con un luogo diverso da quello della «base di servizio» che verrebbe meno la rilevanza di quest'ultima per individuare il «luogo a partire dal quale i lavoratori svolgono abitualmente la loro attività» (v., in tal senso, sentenza del 27 febbraio 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punto 53, nonché, per analogia, sentenza del 12 settembre 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

74 Inoltre, la natura autonoma della nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» non può essere rimessa in discussione dal riferimento alla nozione di «base di servizio», ai sensi di tale regolamento, contenuta nel testo del regolamento n. 883/2004, in quanto quest'ultimo regolamento ed il regolamento Bruxelles I perseguono finalità distinte. Invero, mentre il regolamento Bruxelles I persegue l'obiettivo menzionato al punto 47 della presente sentenza, il regolamento n. 883/2004, come indicato al suo considerando 1, oltre alla libera circolazione delle

persone persegue l'obiettivo di «contribuire al miglioramento del loro livello di vita e delle loro condizioni d'occupazione».

75 Peraltro, la considerazione secondo cui la nozione di luogo nel quale o a partire dal quale il lavoratore svolge abitualmente la propria attività, di cui all'articolo 19, punto 2, lettera a), del regolamento Bruxelles I, come emerge dal punto 65 della presente sentenza, non è equiparabile ad alcun'altra nozione, vale altresì per quanto riguarda la «nazionalità» degli aeromobili, ai sensi dell'articolo 17 della convenzione di Chicago.

76 Pertanto, e contrariamente a quanto fatto valere dalla Ryanair e dalla Crewlink nell'ambito delle loro osservazioni, lo Stato membro a partire dal quale un membro del personale di volo di una compagnia aerea o messo a sua disposizione svolge abitualmente la propria attività non è neppure equiparabile al territorio dello Stato membro di cui gli aeromobili di tale compagnia aerea hanno la nazionalità, ai sensi dell'articolo 17 della convenzione di Chicago.

77 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni poste dichiarando che l'articolo 19, punto 2, lettera a), del regolamento Bruxelles I deve essere interpretato nel senso che, nel caso di ricorso presentato da un membro del personale di volo di una compagnia aerea o messo a sua disposizione e al fine di determinare la competenza del giudice adito, la nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi di tale disposizione, non è equiparabile a quella di «base di servizio», ai sensi dell'allegato III del regolamento n. 3922/91. La nozione di «base di servizio» costituisce nondimeno un indizio significativo per determinare «il luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività».

Sulle spese

78 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 (Seconda Sezione) dichiara:

L'articolo 19, punto 2, lettera a), del 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, deve essere interpretato nel senso che, nel caso di ricorso presentato da un membro del personale di volo di una compagnia aerea o messo a sua disposizione e al fine di determinare la competenza del giudice adito, la nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi di tale disposizione, non è equiparabile a quella di «base di servizio», ai sensi dell'allegato III del regolamento (CEE) n. 3922/91 del Consiglio, del 16 dicembre 1991, concernente l'armonizzazione di regole tecniche e di procedure amministrative nel settore dell'aviazione civile, come modificato dal regolamento (CE) n. 1899/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006. La nozione di «base di servizio» costituisce nondimeno un indizio significativo per determinare il «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività».

Firme
