

LAVORO ALL'ESTERO MA CON TUTELE ITALIANE*

DI **POTITO DI NUNZIO** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO
E **LAURA ANTONIA DI NUNZIO** AVVOCATA IN MILANO

La Cassazione sostiene che le tutele previste dalla nostra legislazione nazionale superano le frontiere ogni qual volta il rapporto di lavoro, pur svolto all'estero, abbia elementi indiziari, chiari e concordanti che legano quel rapporto al nostro ordinamento Cass., sez. Lav., 20 marzo 2026, n. 6644

Se il rapporto di lavoro presenta uno stretto collegamento con il nostro Paese si applica la legge italiana nonostante la prestazione lavorativa venga stabilmente svolta sul territorio di un altro Paese e le parti abbiano espressamente previsto nella lettera di assunzione l'applicazione della *lex loci laboris*, ossia della legislazione del Paese in cui l'attività lavorativa è abitualmente prestata.

Tale principio di diritto è stato recentemente ribadito dalla Suprema Corte 20 marzo 2026, n. 6644, che si è pronunciata nell'ambito di una causa di impugnazione di licenziamento per giusta causa di un lavoratore con qualifica dirigenziale.

LA VICENDA

Parte datoriale, società italiana, aveva assunto un lavoratore in Italia per poi trasferirlo in Romania, prevedendo contrattualmente che sarebbe stata applicata al rapporto di lavoro la legge del luogo di effettiva prestazione dell'attività lavorativa (dunque, la legislazione rumena). In caso di licenziamento illegittimo, le parti avevano inoltre concordato che l'indennità risarcitoria sarebbe stata pari al massimo ad un importo equivalente a cinque mensilità di retribuzione.

Tuttavia, accertata l'illegittimità del recesso impugnato dal dirigente, le corti di merito milanesi hanno ritenuto applicabile al caso di specie la disciplina italiana di tutela contro i licenziamenti illegittimi, condannando la società alla corresponsione in favore del lavoratore dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità supplementare, determinate applicando i criteri di calcolo previsti dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali. La Società è quindi ricorsa in Cassazione eccependo la violazione delle previsioni di cui all'art. 8 del Regolamento europeo n. 593/2008 (Roma I).

L'ART. 8 REGOLAMENTO EUROPEO N. 593/2008 (ROMA I)

Il richiamato art. 8 prevede i c.d. criteri di collegamento, ossia individua quale normativa dev'essere applicata ad un rapporto di lavoro che presenti elementi di internazionalità, stabilendo che:

- 1. un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti; tuttavia, tale scelta non può privare il lavoratore delle maggiori tutele che gli avrebbero assicurato le norme inderogabili di legge che, in assenza di scelta, sarebbero state applicabili al rapporto di lavoro;
- 2. in mancanza di scelta delle parti, al contratto individuale di lavoro si applica la legge del Paese nel quale, in esecuzione del contratto, il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro (*lex loci laboris*). Il Paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un ►

* Pubblicato su *Ntplus Lavoro - Norme & Tributi Plus*, n. 15, 15 aprile 2026.

altro paese in modo temporaneo;

- 3. qualora le parti non abbiano scelto o non sia possibile determinare la legge applicabile secondo la regola del *loci laboris*, il contratto è disciplinato dalla legge del Paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore;

- 4. ad ogni modo, se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenti un collegamento più stretto con un Paese diverso da quello indicato dalle parti o individuato in applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 di cui sopra, si applica la legge di tale diverso Paese.

La Società datrice di lavoro, sulla scorta dei criteri di collegamento previsti dall'art. 8 sopra riportato, ha ritenuto che le corti milanesi non avessero dato corretto rilievo al fatto che le parti avessero scelto la legge applicabile, optando per la legge rumena, applicabile peraltro anche laddove non vi fosse stata una scelta espressa, in osservanza del secondo criterio di collegamento, quello della *lex loci laboris*.

I MOTIVI DELLA DECISIONE

La Suprema Corte ha confermato le sentenze dei giudici di merito, ricordando non solo i propri precedenti, ma anche le pronunce rese dalla Corte di giustizia europea che già si erano soffermate sulla normativa in argomento (seppure precedentemente contenuta nella Convenzione di Bruxelles ma riproposta e del tutto sovrapponibile alle disposizioni contenute nel successivo art. 8 del Regolamento Roma I).

La Corte di giustizia europea ha sottolineato come il giudice nazionale debba in primo luogo applicare i criteri di collegamento previsti dalla normativa sopra citata, quindi verificare se le parti contraenti abbiano scelto la legislazione da osservare o, in mancanza, quale sia il luogo in cui il lavoro è stato svolto in via abituale o, in ulteriore subordine, in quale sede il lavoratore è stato assunto. In questo modo po-

trà essere individuata la normativa da applicare al rapporto di lavoro. Tuttavia, se dall'esame delle circostanze del caso concreto emerge che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con uno Stato diverso da quello risultante dall'applicazione dei criteri di collegamento sopra indicati, la legge da applicare al contratto dovrà essere quella di tale ultimo Stato.

È sempre la Corte di giustizia europea ad indicare gli elementi che, se concordanti tra loro, concretano quello "stretto collegamento" che lega un contratto di lavoro alla normativa di un determinato Stato e sono:

- il Paese in cui il lavoratore versa le imposte e le tasse sui redditi della sua attività;
- quello in cui è iscritto al sistema di previdenza sociale e ai diversi regimi pensionistici, di assicurazione malattia e di invalidità;
- i parametri presi in considerazione da parte datoriale per stabilire la retribuzione e le altre condizioni di lavoro¹.

Ebbene, nel caso di specie, sebbene la prestazione lavorativa fosse stata resa in Romania e il contratto richiamasse residualmente la legge rumena per quanto dallo stesso non espressamente previsto, i giudici di merito hanno correttamente individuato una prevalenza significativa di indici di collegamento con l'ordinamento italiano ed in particolare:

- la lingua in cui è stato redatto il contratto di assunzione era l'italiano e la sede iniziale di assunzione era in Italia;
- nelle buste paga risultavano trattenute per istituti tipici italiani quali per contributi Previdai e Fasi e per contributi obbligatori alle assicurazioni previdenziali italiane;
- nel contratto di lavoro vi erano rinvii a leggi italiane, quale quella sul trattamento dei dati personali;
- il contratto richiamava parametri retributivi propri dell'ordinamento italiano quali il Tfr, la tredicesima mensilità e le ferie;



1. Sentenza Schlecker, C-64/12 del 12.09.2013.

- la retribuzione era pagata in euro e non in Leu rumeni;
- il licenziamento era stato intimato dalla sede italiana della società e le buste paga recavano l'intestazione delle sedi italiane della società.

Sulla scorta di tali elementi, tutti concordanti, le corti di merito hanno correttamente ritenuto sussistente nel caso in esame uno stretto collegamento tra il rapporto di lavoro del dirigente e lo Stato italiano, quindi applicabile la tutela italiana contro i licenziamenti illegittimi. Quanto all'applicazione del CCNL Dirigenti Aziende industriali, criticata dalla Società in quanto tale contratto collettivo non era richiamato nella lettera di assunzione, i giudici di legittimità hanno ritenuto ineccepibili le sentenze di merito anche sotto questo

particolare aspetto. Infatti, l'applicazione del suddetto CCNL per la determinazione delle indennità sostitutiva del preavviso e per quella supplementare derivava dal fatto che la Società aveva applicato al rapporto di lavoro istituti tipici di quel contratto collettivo, tra cui la contribuzione ai due fondi Previdai e Fasi (specifici per le aziende che applicano quel CCNL) e i parametri retributivi previsti da quella contrattazione collettiva.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Concludendo, le tutele previste dalla nostra legislazione nazionale superano le frontiere ogni qual volta il rapporto di lavoro, pur svolto all'estero, abbia elementi indiziari, chiari e concordanti che legano quel rapporto al nostro ordinamento.